



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Proyecto de tesis

**“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
CENTRO QUIRÚRGICO, EN TIEMPOS DE PANDEMIA,
HOSPITAL III DE LIMA 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

PRESENTADO POR:

Lic. SILVIA BERAUN PEREZ

ASESOR:

Mag. JEANNETTE AVILA VARGAS-MACHUCA

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijos Renato y Sebastian que han estado conmigo en los momentos más difíciles, motivándome y ayudándome para alcanzar mis objetivos, demostrándoles que con dedicación y esfuerzo todo es posible.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todas aquellas personas que estuvieron presentes durante la realización de este proyecto en especial a los profesores de los cursos y al asesor que con su paciencia y sabiduría supieron guiar para la culminación del mismo

ASESOR

Mag. JEANNETTE AVILA VARGAS-MACHUCA

Presidente : Mag. JEANNETTE AVILA VARGAS-MACHUCA
Secretario : Mag. Paola Cabrera Espezua
Vocal : Mag. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

INDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica	7
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Practica	8
1.5. Delimitación de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Recursos	9
2. MARCO TEORICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de hipótesis	27
2.3.1. Hipótesis general	27
2.3.2. Hipótesis específicas.....	27

3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de investigación.....	28
3.2. Enfoque de la investigación.....	28
3.3. Tipo de investigación.....	29
3.4. Diseño de la investigación.....	29
3.5. Población, muestra y muestreo.....	29
3.6. Variables y operacionalización.....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	35
3.7.4. Confiabilidad.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9. Aspectos éticos.....	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1. Cronograma de actividades.....	38
4.2. Presupuesto.....	39
5. REFERENCIAS.....	400
ANEXOS.....	47
Matriz de consistencia.....	48

RESUMEN

La aparición de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha afectado la salud psicológica y mental de los trabajadores de salud, debido a múltiples factores entre ellos el riesgo a la infección y las elevadas cifras de contagio; hay pocos estudios que examinen el efecto psicológico del COVID-19 en la salud y bienestar en el área laboral de los trabajadores de salud. En Perú al 21 de agosto de 2021 la cifra de casos confirmados es de 2,142,153 y 197,879 fallecidos, representando una letalidad de 9.24%. El sector salud se ha visto afectado debido al estrés originado por la actual situación; este padecimiento al igual que la insatisfacción relacionado con el trabajo se asocia con la carga emocional, las extensas jornadas laborales y los deficientes equipos con los que se dispone. Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia en un hospital III de Lima. Material y métodos: El estudio será de tipo cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población estará constituida por treinta enfermeras que trabajan en centro quirúrgico de un hospital III de Lima. Para medir el nivel de estrés se utilizará The Nursing Stress Scale de validez adecuada y una confiabilidad de 0,97 de Alfa de Crombadge. Los instrumentos se dan de manera presencial previo consentimiento informado, se realizará un análisis estadístico correlacional.

Palabras Claves: COVID-19, estrés, satisfacción laboral.

SUMMARY

The appearance of the coronavirus disease (COVID-19) has affected the psychological and mental health of health workers, due to multiple factors, including the risk of infection and the high levels of contagion; there are few studies examining the psychological effect of COVID-19 on the health and well-being of health workers in the workplace. In Peru as of August 21, 2021, the number of confirmed cases is 2,142,153 and 197,879 deaths, representing a fatality of 9.24%. The health sector has been affected due to the stress caused by the current situation; This condition, as well as dissatisfaction related to work, is associated with the emotional burden, long working hours and the deficient equipment available. Objective: To determine the relationship between the level of stress and job satisfaction of the nursing staff of the surgical center service, in times of pandemic in a III hospital in Lima. Material and methods: The study will be quantitative, non-experimental design, descriptive, correlational and cross-sectional. The population will be made up of thirty nurses who work in the surgical center of a III hospital in Lima. The Nursing Stress Scale of adequate validity and a reliability of 0.97 of Crombidge's Alpha will be used to measure the level of stress. The instruments are given in person with prior informed consent, a correlational statistical analysis will be carried out.

Key Words: COVID-19, stress, job satisfaction.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La aparición de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) ha afectado la salud psicológica y mental de los trabajadores de la salud, debido a múltiples factores entre ellos el riesgo a la infección y las elevadas cifras de contagios que incrementan diariamente; sin embargo, se han realizado pocos estudios que examinen el efecto psicológico del COVID-19 en la salud y bienestar en el área laboral de los trabajadores de la salud (1). En Perú al 21 de agosto del 2021, la cifra de casos confirmados es de 2,142,153 y 197,879 fallecidos, representando una letalidad del 9.24% (2), como consecuencia de dos olas que aun dejan retos por cumplir. (3)

Ante ello, el sector salud se ha visto afectado, debido al estrés generado por la actual situación, siendo un riesgo social moderno que incluye diversos factores como las limitaciones de tiempo, expectativas de jefaturas, deficiencia de apoyo social y percepción de mal afrontamiento; este padecimiento, al igual que la insatisfacción relacionado con el trabajo en los proveedores de atención médica, a menudo se asocia con la carga emocional de cuidar el sufrimiento de los pacientes crónicos. (4) En respuesta a esta problemática; de acuerdo a la Asociación Estadounidense de Enfermeras, se descubrió que el 74% de 4614 enfermeras identificaron enfermedades agudas y crónicas, como efectos del estrés y el exceso de trabajo como una de las principales preocupaciones de seguridad y salud, siendo una situación preocupante a nivel mundial. (5)

Un estudio realizado en Filipinas mostró que, entre varios factores del estrés evidenciado en el personal de enfermería del área quirúrgica, solo la carga de trabajo era considerada factor predictivo para la satisfacción del personal, en un 42%. Esto indicó que es probable que una

gran carga de trabajo reduzca la satisfacción laboral de los enfermeros, lo que redujo la calidad percibida por los enfermeros, de la atención prestada a los pacientes. (6)

El mismo escenario se evidenció en Turquía, donde la tasa de enfermeras de la unidad quirúrgica de un centro hospitalario experimentó un alto nivel de estrés en un 45.5%, esto a causa de las condiciones del centro y la carga de trabajo, identificándose a su vez, que el 78.8% necesita capacitación para afrontar esta problemática. (7)

La situación en México es diferente, pues a través de un estudio realizado en un hospital público en tiempos de pandemia por Covid 19, las enfermeras del área quirúrgica manifestaron un nivel bajo de estrés, representado por el 37.3%, las características que más generaron el estrés se encuentra la carga laboral en un 41.3%, seguido por aspectos psicológicos relacionados con la incertidumbre en el tratamiento del paciente o relacionado también con el sufrimiento y la muerte del mismo, lo cual conlleva afectar directamente el cumplimiento de sus actividades (8), que a partir del agotamiento emocional que pueden contar las enfermeras conduce a reducir la satisfacción laboral (9).

En Perú, a través de un estudio realizado en un hospital público en el contexto de la pandemia por Covid 19, se encontró que el personal de enfermería manifestó bajo nivel de satisfacción, el cual estuvo representado por el 28.3%, debido al incremento de pacientes por atender diariamente, así como el deficiente equipamiento de protección, y la inadecuada infraestructura del hospital público, ocasionándoles temor, preocupación excesiva y malestares físicos. (10) De igual manera, en un Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María), se encontró que solo el 28% mostró un nivel alto de satisfacción. (11)

El contexto local se observa que en el personal de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico, de un Hospital III de Lima, es desalentador, pues frecuentemente se evidencian quejas del personal con respecto al temor al contagio, las extensas jornadas laborales, los

deficientes equipos con los que se dispone para trabajar e inadecuada infraestructura de las áreas, lo cual hace que expresen malestares físicos como fatiga, mal humor, ausentismo, cefaleas, irritabilidad y una serie de signos y síntomas que estarían provocando algún nivel de estrés en el personal de enfermería, por lo que se presume también estaría perjudicando la percepción de su satisfacción laboral, afectando su salud mental y física, así como la calidad del servicio brindado a los pacientes, quienes pueden tener una percepción negativa de la labor de los enfermeros, lo cual, de persistir, deterioraría no solo la imagen de la institución y del personal ante la sociedad, sino también la calidad de vida de los funcionarios de dicho centro quirúrgico.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital III de Lima.

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, en un Hospital III de Lima.

¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de Lima

¿Cuál es la relación entre el ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de Lima

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de Lima.

Definir la relación entre el ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de Lima.

Conocer la relación entre el ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estrés es considerado un factor de riesgo psicosocial dentro de la salud mental del individuo, considerándose parte de los problemas sanitarios, que se ha incluido en las prioridades del Instituto Nacional de Salud (INS) desde el año 2019 al 2023 (12). El estrés es percibido como una enfermedad no transmisible, que daña la salud pública del país (13), no solo perjudica el rendimiento de un trabajador, sino también su integridad física y mental, sobre todo en el personal de enfermería, viendo, afectando su bienestar en el ámbito laboral, lo cual se ha convertido en una problemática frecuente, en especial, en el contexto que experimentamos actualmente debido a la pandemia por Covid 19. Ante ello, es relevante el desarrollo del presente estudio pues brinda conocimientos, evidencia científica actualizada y pertinente en el análisis de ambas variables, la cual resulta tras una revisión bibliográfica de distintas fuentes y teóricas de la especialidad de enfermería sobre estrés y satisfacción en personal sanitario. Además, ante la falta de actualización en el tema investigado respecto al área quirúrgica, se justifica la ejecución de la presente, la cual busca generar evidencia científica útil proporcionada por aportes teóricos que sustentan el estudio.

1.4.2. Metodológica

El estudio será realizado bajo criterios metodológicos, siguiendo el método científico, los cuales garantizan resultados confiables, que se evidencian al hacer uso de cuestionarios que pasarán por un proceso de validación, a fin de obtener resultados verídicos. Además, servirá como nuevo antecedente que sustenten futuras investigaciones con escenarios similar. El instrumento utilizado será la encuesta ya validada en estudios anteriores previo consentimiento del personal de enfermería.

1.4.3. Practica

Los resultados que proporcionará el estudio será una evidencia científica de la realidad en dicho centro quirúrgico del Hospital III de Lima, relacionada al nivel de estrés y satisfacción que manifiesta el personal de enfermería, siendo los principales beneficiados, mediante la identificación y comprensión de la realidad por la cual están atravesando el personal. Así mismo, será un aporte para el departamento de enfermería el cual elevará los resultados a la jefatura correspondiente para su intervención y mejora de los procesos en el bienestar del personal como por ejemplo talleres de motivación paseos recreacionales, el cumplimiento del horario con los descansos respectivos. En el nivel social, se favorecerá a la población que se atiende en dicho centro, pues al contar con personal sanitario mentalmente saludable y satisfecho, los usuarios tendrán una percepción positiva en cuanto al trato y cuidados brindados por el personal de enfermería, favoreciendo a su vez, la imagen institucional.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se realizará en una etapa desde Noviembre del 2021 hasta Marzo del 2022.

1.5.2. Espacial

Las instalaciones donde se realizarán las encuestas de estrés y satisfacción laboral serán realizadas en el servicio del Centro Quirúrgico que consta de 05 quirófanos de los cuales se realizan cirugías ambulatorias y de emergencia de las diferentes especialidades de ginecología, traumatología, urología, cirugía pediátrica y general; el recurso humano de enfermería es de 30 licenciadas especialistas en centro quirúrgico con una producción de 300 cirugías por mes en los últimos 6 meses en promedio del año 2021 de la

pandemia, cabe resaltar que gradualmente se han apertura do los quirófanos de acuerdo a las estadísticas que han ido en disminución de la COVID 19.

1.5.3. Recursos

Los recursos empleados en la investigación serán autofinanciados por la tesista.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nivel Internacional

Lee, J (2019) Realizó un estudio cuyo objetivo fue “Evaluar el efecto del estrés en relación con la satisfacción laboral con el trabajo de las enfermeras del Centro Quirúrgico de un hospital de Filipinas ”. El diseño fue correlacional y transversal, en donde la muestra estuvo conformada por 200 enfermeras de centro quirúrgico, a quienes se les aplicó la escala de estrés ocupacional (KOSS-SF), y un cuestionario de satisfacción. Se encontró estrés en un nivel alto dentro de la escala nominal, y satisfacción laboral deficiente, una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción por parte de las enfermeras ($p < 0.001$; $r = 0.215$), así también existió una relación significativa entre factores estresores y la rotación de las enfermeras ($p > 0.001$; $r = 0.230$), asumiéndose una menor satisfacción a seguir laborando. (14)

Bullbuloglu S, Kapikiran, G (2020) En un estudio donde se “Describió el nivel de estrés ocupacional en enfermeras de cuidados intensivos quirúrgicos”. El diseño de

investigación fue descriptivo, mientras que la muestra estuvo conformada por 132 enfermeras que se desempeñan en la unidad quirúrgica de un hospital universitario, a quienes se les aplicó la Escala de estrés percibido, y un formulario de identificación de factores de estrés. Los resultados indicaron que la tasa de enfermeras que percibieron un alto nivel de estrés fue del 45,5% y se identificó que el 78,8% necesitó capacitación en el manejo del estrés. (7)

2.1.2. Nivel Nacional

Valdez L, Valencia F (2020), En un estudio Estrés laboral y carga mental de trabajo durante la pandemia de la COVID 19 en el profesional de enfermería del área del centro quirúrgico del hospital Honorio Delgado y para la variable de estrés el cuestionario NURSING ESTRES de Arequipa 2020 tuvo como objetivo "establecer la relación entre el estrés y carga mental de trabajo durante la pandemia de la COVID19 en el profesional de enfermería del Área Centro quirúrgico del Hospital Honorio Delgado". estudio no experimental, transversal, tipo descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 27 enfermeras del Área de Centro Quirúrgico. Como instrumentos para la variable carga mental se utilizó el cuestionario ESCAM y para la variable de estrés el cuestionario NURSING STRESS SCALE NSS. Los resultados fueron que el personal de enfermería es femenino ,el tiempo de servicio menor a 5 años y su situación laboral es CAS, en la variable estrés el personal de enfermería presento un nivel bajo y una carga mental moderada, se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal y como lo refleja el coeficiente de Spearman de 0.711(20).

Treyes, M (2018) estudio se "Determinó el nivel de estrés laboral en la salud del personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de

Dios de Arequipa”. El diseño fue no experimental y descriptivo, la muestra estuvo conformada por 75 enfermeros a quienes se les administró la evaluación de la Salud, de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá y del estrés laboral del Instituto Nacional de Salud Humana del Trabajador (INSHT). Los resultados indicaron que el nivel de estrés laboral del personal de enfermería es moderado 86%, leve 9% y severo 5%. El estado de salud integral del personal de enfermería en un 63% es bueno, y (32%) afirmaron es regular, por lo que se confirmó la no relación entre estrés moderado y salud integral del personal sanitario. (21)

Días L, Farro L (2017) “Determinó la relación entre estrés laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico”. El diseño fue no experimental con un nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 33 enfermeras a quienes se les administró el Cuestionario de “The Nursing Stress Scale”. Los resultados señalaron que la dimensión ámbito físico el que genera mayor estrés, mientras que las dimensiones de ámbito psicológico (87,9%) y social (78,8%) general un nivel moderado de estrés (72,7%). Respecto a la satisfacción laboral la mayoría de las enfermeras presenta un nivel moderado de satisfacción, así mismo, si existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de entres y la satisfacción laboral. X2: 8,438 y un p: 0, 015 ($p < 0.05$). (22)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

Hans Selye introdujo por primera vez la terminología de estrés, convirtiéndose en el término que más se ha empleado en los últimos tiempos; tomándose como un término muy utilizado en términos coloquiales, hasta su uso en el lenguaje de distintos profesionales relacionados a las ciencias de la salud. sin embargo, es preciso emprender

por su definición, ya que el autor lo define como la respuesta de nuestro organismo, ante un determinado evento o elemento estresante; también se podría definir como un conjunto de demandas excesivas del ambiente, sobre la capacidad de la persona para darle solución, y su satisfacción respecto a las necesidades que éste manifieste. Así mismo, se menciona que el estrés es muy común en la vida moderna; no obstante, es imposible evitarla, ya que representa nuestra adaptación frente a los cambios del ambiente. Los sucesos como enfermedad, fallecimiento de seres queridos, daños, entre otros representan sucesos negativos, que generan estrés en el individuo; pero también se habla de un lapso positivo del estrés, que se experimenta a través de acontecimientos positivos, como ascender en el trabajo, lo que trae consigo nuevas responsabilidades y estatus. El autor indicó que, de no liberarse los cambios ocurridos, del organismo, durante la fase de amenaza; el individuo ingresa a una fase de estrés crónico; donde a nivel neurológico, los centros reguladores del cerebro, hiperreaccionan, conllevando a una crisis de llanto, desgaste físico y en muchas ocasiones, depresión. (23)

Ante lo mencionado, frente a las exigencias del contexto donde se desenvuelve el ser humano, Carver y Scheier en el 2014, propusieron dentro de la terminología estrés, al factor optimismo, definiéndola como la voluntad a manifestar expectativas positivas; en la que se espera que una persona pueda generar estrategias necesarias para el logro de sus metas, y así reafirmar su esperanza de obtenerlos; a diferencia de quienes denotan una actitud pesimista, quienes optan por considerar que sus resultados siempre serán negativos. Los autores afirman, que los optimistas, muestran mayores niveles de bienestar y salud, a oposición de quienes son pesimistas. (24)

No obstante, las implicaciones del estrés se han expandido enormemente, ahora incluye no solo los aspectos negativos como el “síndrome de adaptación general (GAS)” sino

también los aspectos positivos como la adaptación al entorno existente y la anticipación de retos futuros. Por lo tanto, incluso Selye también sugiere que debería ser mejor categorizar el estrés en "eustress", que significa estrés bueno, y "angustia", que significa estrés malo. Sin embargo, muchos científicos todavía usan el "GAS" de Selye para definir el estrés y simplemente interpretan el estrés como una amenaza para la salud. Una razón importante de esto es que el concepto de estrés en sí mismo no ha sido uniforme. Como dijo Selye, el concepto de estrés a menudo se confunde con el concepto de estímulo estresante, factor estresante, respuesta al estrés y efecto del estrés. (25)

2.2.2. Modelo teórico basado en la homeostasis del estrés

Hans Selye, médico y fisiólogo austriaco, contribuyó al estudio del estrés, proponiendo el estudio sobre el Síndrome General de Adaptación (SGA). El autor indicó, que el elemento estresante, es un factor que produce reacciones negativas en contra del homeostasis del organismo; al mismo tiempo, producen cambios fisiológicos. Resalta, además, que el estímulo estresor, puede ser de carácter cognitivo, emocional, psicológico o físico; los cuales exigen al individuo un mayor control a fin de volver a encontrar el equilibrio. (26)

Para el autor el síndrome general de adaptación se constituye por tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

2.2.3. Modelo Demanda – Control

El modelo de demanda-control (DC), asume que los riesgos de salud ocupacional dependen de demandas psicológicas y control del trabajo. Este modelo es presentado por Robert Karasek en 1979, quien asume que las altas exigencias psicológicas, por ejemplo, una alta

carga de trabajo y el bajo control del trabajo, por ejemplo, la baja autonomía, en un contexto laboral representan un riesgo especial para la salud de los trabajadores. Supone, además que la exposición a altas exigencias sin posibilidad de control en la situación laboral causaría una reacción de estrés crónico, que nuevamente conduciría a resultados de enfermedades somáticas y no somáticas. (27)

El modelo DC combina las demandas psicológicas y el control del trabajo en cuatro categorías, o cuadrantes: donde el cuadrante de deformación tiene altas exigencias y bajo control del trabajo; la categoría de cepa tiene bajas exigencias y alto control del trabajo; el cuadrante activo tiene un alto nivel de demandas y alto control del trabajo; y el cuadrante pasivo tiene bajas demandas y poco control laboral. Se propone que el cuadrante de cepas tiene el mayor riesgo de mala salud y el cuadrante de baja deformación tiene el riesgo más bajo, mientras que el activo y el pasivo tendrían riesgos intermedios. (27)

El modelo DC supone que la salud del cuadrante de deformación sería mayor que el efecto aditivo del trabajo bajo control y altas demandas psicológicas (es decir, superaditividad), lo que significa que el modelo supone interacción. (27)

2.2.4. Tipología del estrés

Según su beneficio:

- **Eustres:** Es beneficioso para el funcionamiento y desarrollo del organismo, ya que ayuda al cuerpo a ejecutar sus funciones de manera óptima. Así mismo, facilita el actuar de manera organizada e idónea frente a los eventos amenazantes de la vida, otorgando mayor creatividad, así como mecanismos de defensa. El eustres ha permitido que la humanidad evolucione, siendo elemento fundamental, para el afrontamiento de situaciones críticas,

impulsando al ser humano a lograr el aprendizaje en cada obstáculo, manteniendo la motivación e ilusión respecto a los objetivos individuales. (28)

- **Distrés:** el autor indica que este tipo de estrés se encuentra detrás de todos los males físicos; afectando al cuerpo de manera negativa, no obstante, los seres humanos lo consideran dentro de la normalidad cotidiana, considerándolo parte de la vida. Para muchas personas, el distrés, es un signo de éxito. (28)

Según su duración:

- **Estrés agudo:** el autor refiere que este tipo de estrés es fundamental para la supervivencia, pues es producida por nuestro cerebro, ante una amenaza inmediata. Los cambios mentales, físicos y emocionales tienen una corta duración; la cual se presenta como una reacción de lucha/huida, reforzando nuestras defensas en corto tiempo frente a situaciones estresantes. (28) Se puede dividir en dos fases:
 - **Fase de activación:** a nivel neurológico, el sistema autónomo simpático, toma protagonismo. (28)
 - **Fase de recuperación:** a nivel neurológico, el sistema nervioso parasimpático, es el que actúa inmediatamente. (28)

Durante el estrés agudo, el sistema nervioso produce una descarga de cortisol, catecolaminas (adrenalina y noradrenalina), de esta manera se eleva la glucosa en la sangre, lo cual produce taquicardia, sequedad de boca, midriasis, entre otros signos, que alerta al propio organismo que se está enfrentando en una situación estresante. (28)

De acuerdo al CIE 10 (2018), este tipo de estrés es desarrollado por un individuo que no padece ningún trastorno mental, y surge ante el estrés mental o físico excepcional, teniendo una duración habitual de horas o días. La gravedad y aparición de reacciones agudas influyen sobre la capacidad de adaptación y la vulnerabilidad de la persona; así mismo los síntomas representan un cuadro típicamente cambiante y mezclado, los cuales pueden presentarse a través de:

- Estado inicial de “aturdimiento”, con cierta construcción del campo de conciencia y con estrechamiento de la atención.
- Incapacidad para captar estímulos y desorientación
- Aislamiento ulterior de la situación circundante
- Estupor disociativo (F44.2)
- Agitación e hiperactividad (reacción de fuga)
- Síntomas de pánico grave ansioso (taquicardia, sudor, rubor)

A menudo los síntomas aparecen minutos después del impacto del elemento estresante, desapareciendo en el transcurso de dos o tres días, u horas. Puede haber amnesia total o parcial del episodio (F44.0). (29)

- **Estrés crónico:** de acuerdo a la literatura, este tipo de estrés es producido por una prolongada amenaza, la cual tiene una larga duración, produciendo cambios psicofísicos que puede durar horas, en este tipo de estrés, hay somatización. (28)

2.2.5. Estrés y consecuencias sobre la salud

Ramos (30), indica que se han producido tres maneras de conceptualizar el estrés y las emociones que manifiesta el ser humano, relacionadas a la enfermedad:

De acuerdo a la especificidad

El estrés se manifiesta de acuerdo a las emociones que manifieste la persona, de acuerdo al conflicto que esté viviendo, generando riesgo de producirse enfermedades, describiéndose a su vez tipos de personalidades, como, por ejemplo: personalidad migrañosa, personalidad ulcerosa. Dentro de este subgrupo se estudia al estrés como causante de daño en un órgano específico del organismo humano; quiere decir, que un tipo de estrés causa un tipo específico de enfermedad. (30)

De acuerdo a la generalidad

La reacción de activación al estrés es inespecífica, ante los eventos amenazantes, es decir sin importar el escenario desencadenante, se genera de igual modo. A nivel neurológico, se producen cambios moleculares en el organismo, pues se produce la liberación de adrenalina y corticoides, los cuales causan elevadas probabilidades de desencadenar ciertos trastornos. (30)

El autor, indica que el padre del estudio del estrés, Hans Selye, analizó una variedad de enfermedades a las que llamó enfermedades de adaptación, debido a que estaban estrechamente relacionadas a situaciones de activación del organismo, es especial tras una activación que se extiende en el tiempo. Se describen algunas enfermedades como: hipertensión arterial, afección cardíaca, inflamaciones de la piel, disminución de resistencia a infección (baja inmunidad), trastornos mentales, alérgicos y nerviosos, alteraciones digestivas, perturbaciones sexuales, disminución de inmunidad frente al cáncer. (30)

De acuerdo al modo de afrontamiento del estrés:

El estrés no solo produce un estado de activación, sino también predispone a ciertas enfermedades. (28) Esta fase también la explica el autor Lazarus, quien propone tres mecanismos, dentro de esta fase:

- **Forma de afrontar el estrés en el estilo de vida:** el estrés lleva a la persona a tener un estilo de vida, de alguna forma perjudicial. Ejemplo: el patrón A de conducta, es una constelación de tres conceptos que intervienen en una variedad de contextos sociales: es un conjunto de creencias acerca de uno mismo y el mundo que lo rodea, es un conjunto de valores fusionados en un concepto motivador y de compromiso, es un estilo de vida conductual. (28)
- **Forma de afrontar el estrés en la salud:** en algunas situaciones el estrés, lleva a la persona hacia el uso excesivo de sustancias nocivas como las drogas, el alcohol, el tabaco, llevando un riesgo importante en sus vidas. Un individuo puede tomar drogas, beber alcohol, con el motivo de reducir el estrés. (28)
- **Forma de afrontar el estrés frente a la sociedad:** la capacidad de la persona para solicitar apoyo puede verse impedida por el estrés. Mecanismos de defensa como la negación o evitación, pueden perjudicar la manera cómo afronta la situación de una forma realista; pues la persona tiende a negar las consecuencias de sus enfermedades, por lo que no realizan las indicaciones de los especialistas de la salud. (28)

Por otro lado, Medrano y Sponton (31), mencionan que cuando se produce estrés en nuestro organismo, se desprenden respuestas de carácter fisiológico, lo cual rompe con nuestra homeostasis; por lo que, después de la respuesta al estímulo estresor, nuestro organismo tiene que invertir energía a fin de recuperar la homeostasis. Esta etapa de recuperación

también forma parte de la respuesta al estrés; de esta manera, manera, el autor indica que existen dos fases en la que se produce el estrés:

- **Fase de tensión:** en esta fase el cuerpo rompe la homeostasis y dirige su energía y recursos hacia la respuesta de las exigencias que conlleva la situación. (31)
- **Fase de restauración:** en esta fase el organismo deberá invertir energía en reestablecer los procesos homeostáticos. (31)

Así mismo, se mencionan las consecuencias físicas del estrés: daño cardiovascular, hipertensión crónica, dificultad en capacidades y aumento de la posibilidad de infartos.(31)

2.2.6. Organizaciones mundiales frente al estrés

De acuerdo con Muñoz (32), la Organización Mundial de la Salud, el Instituto Nacional de Estadística de España, el Instituto Estadounidense del Estrés, la Asociación Estadounidense de psicología, el Servicio de Salud Nacional de Reino Unido, entre otras organizaciones, reconocidas a nivel mundial, detallan lo siguiente acerca del estrés:

- OMS, considera el estrés una auténtica “epidemia mundial”, debido a que el 75% de los costos por la enfermedad a nivel mundial, son debido a trastornos relacionados al estrés. Así mismo, la organización estima que en el 2020 la ansiedad y depresión, estarían estrechamente relacionados con el estrés, siendo la causa principal de disminución en la motivación laboral. (32)
- Así mismo, se menciona que el estrés afecta al 84% de la población, tres de cada cuatro trabajadores manifestaron sentirse abrumado por su sintomatología. (32)
- También se detalló que alrededor del 40% de las personas, actualmente suele dormir menos de 7 a 9 horas, recomendadas en horario nocturno. (32)

- Existen renunciaciones a causa del estrés a nivel mundial, relacionado también a bajas en el nivel de regulación del estrés, siendo prolongadas. (32)
- Se detalló que el 84% de la población a nivel mundial, tiene una tendencia alta, siendo en la población femenina (87%) mayor que la población masculina (81%); así como el 62% detalla sentirse cansados al final del día. (32)
- Se ha demostrado, además, que el control del estrés reduce el riesgo de ataques cardíacos o cerebrales hasta en un 80%, por lo que tres de cada 5 niños con dificultades en su atención, mejoran este proceso, a través de terapias lúdicas, de acuerdo a un informe emitido por Nascia, y centros especializados en tratamientos de estrés. (32)

2.2.7. Dimensiones

Ambiente físico

Se refiere a la demanda laboral o carga de trabajo que percibe el trabajador de acuerdo a las actividades que debe ejecutar; donde se evalúa el tiempo de funcionamiento del enfermero, la complejidad de las funciones y el volumen de las intervenciones que deben ser atendidos o realizados en un período dado con respecto a un conjunto de pacientes y sus necesidades, las cuales deben ser atendidas por el personal sanitario, repercutiendo de manera negativa en la salud del personal. (27)

Ambiente psicológico

Se trata del control que posee el enfermero frente a situaciones como la realización de procedimientos que resultan dolorosos para los pacientes, teniendo la capacidad para escuchar o hablar a un paciente sobre su muerte inmediata, así como la preparación emocional en casos graves, brindado soporte y cuidados especializados. También se experimenta el miedo a cometer un error en el tratamiento de un paciente, y la mala praxis

en el cuidado de pacientes crónicos, generando malestar en el profesional dentro de la labor en enfermería. (27)

En el contexto psicológico, se experimenta también la preparación para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, sintiendo que se posee la reparación para el manejo de la incertidumbre frente a situaciones graves. (33)

Ambiente social

Se refiere a la dinámica entre el enfermero, médico y compañeros de trabajo, donde se percibe el grado de apoyo entre pares y el tipo de relación que se mantiene durante la jornada de trabajo, evaluándose la oportunidad al diálogo entre pares, así como los conflictos que puedan generarse con supervisores o compañeros. (34)

2.2.8. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un sentimiento global sobre el trabajo o una constelación relacionada de actitudes sobre varios aspectos de las facetas del trabajo. El enfoque de facetas se utiliza para averiguar qué partes del trabajo producen satisfacción o insatisfacción. Los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral incluyen el trabajo mental desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo de apoyo y compañeros de apoyo. (35)

Entendido también como la percepción individual de disfrute y/o positividad de emociones en el proceso de evaluación del trabajo. Las correlaciones de satisfacción laboral también pueden modificarse para para mantener la satisfacción de los empleados y reducir el agotamiento, el ausentismo y la rotación. La experiencia de emociones positivas hacia el

trabajo se asocia, entre otras cosas, con la percepción de la sensibilidad del trabajo, que a su vez vincula el concepto con la importante dimensión de sentido de coherencia. (36)

Además, La satisfacción no es lo mismo que la motivación, pues la satisfacción laboral es más una actitud, un estado interno; podría, por ejemplo, asociarse con un sentimiento personal de logro, ya sea cuantitativo o cualitativo". En los últimos años, la atención a la satisfacción laboral se ha asociado más estrechamente con enfoques más amplios para mejorar el diseño y la organización del trabajo, y la calidad del movimiento de la vida laboral. (37)

Se trata también de una colección de sentimientos y creencias que las personas tienen sobre su trabajo actual. Los niveles de grado de satisfacción laboral de las personas pueden variar desde una satisfacción extrema hasta una insatisfacción extrema. Además de tener actitudes sobre su trabajo en su conjunto. Las personas también pueden tener actitudes sobre varios aspectos de su trabajo, como el tipo de trabajo que realizan, sus compañeros de trabajo, supervisores o subordinados y su salario. (35)

2.2.9. Teoría de Maslow en la satisfacción laboral

La teoría psicológica de la motivación de Maslow presenta un conjunto de cinco necesidades innatas, que van hacia arriba desde lo básico "Deficiencia" o "necesidades (fisiológicas, de seguridad y seguridad, amor y pertenencia, y estima) a necesidades de autorrealización. Aunque no necesariamente en ese orden, por lo tanto, estas etapas suelen seguir una progresión jerárquica de prepotencia en la que surgen necesidades superiores una vez que están satisfechos. En general, "las necesidades más altas no incluso aparecen en la conciencia hasta necesidades inferiores y prepotentes están satisfechos. (38)

El comportamiento del organismo está dominado por necesidades insatisfechas y su comportamiento organizado solo por necesidades insatisfechas. (39) Los niveles de la jerarquía se describen brevemente a continuación.

Necesidades fisiológicas. Estas necesidades pueden llegar a ser preeminentes si se descuidan, ya que esta necesidad se relaciona con la existencia misma del organismo. Si una persona se ve privada de sustento físico, la atención se centra en satisfacer este nivel y todas las demás necesidades pasan a un segundo plano. Por el contrario, cuando una persona come con regularidad, el hambre o la supervivencia dejan de ser una motivación principal y el hombre se mueve de inmediato para satisfacer otras necesidades superiores que ahora lo dominan. (40)

Necesidades de seguridad. Según Maslow, el hombre busca protección contra el peligro, la amenaza y la privación. Cuando una persona se siente amenazada o dependiente, la mayor necesidad es de garantías, protección o seguridad. Afortunadamente, vivimos en una sociedad organizada que funciona relativamente bien y que hace que sus miembros se sientan a salvo de la mayoría de las amenazas o peligros externos. (41)

Necesidades sociales. Un individuo siempre busca conseguir relaciones afectivas con las personas y un lugar en su grupo. Frustrar estas necesidades puede generar casos de inadaptación y psicopatología. Cuando se frustran las necesidades sociales, una persona puede volverse resistente, antagónica y poco cooperativa. (42)

Necesidades de estima y reconocimiento. Todas las personas de la sociedad tienen una necesidad persistente de una visión positiva y saludable de sí mismas que ilumine el respeto por sí mismos o la autoestima. Satisfacer esta necesidad puede generar sentimientos de autoestima, confianza en uno mismo, idoneidad y utilidad. Sin embargo, frustrar esta necesidad puede producir inferioridad, sentimientos de debilidad e impotencia. (43)

Necesidades de autorrealización. Esta necesidad se refiere al deseo de una persona de autorrealizarse, es decir, convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser. Estas necesidades variarán de persona a persona, pero cada persona tiene el vínculo común de un anhelo de desarrollo personal y creatividad continuos. La aparición de estas necesidades depende de la satisfacción de los niveles inferiores. Esta jerarquía, sin embargo, no sugiere que las necesidades más predominantes deban ser completamente satisfechas antes de que funcionen las menos predominantes. Más bien, sugiere que las necesidades que más predominan serán relativamente más satisfechas que el menor nivel. (44)

2.2.10. Dimensiones

Las dimensiones que se tomarán en cuenta para la evaluación de la variable satisfacción son: significancia de la tarea, situaciones del trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos. (45)

Significancia de la tarea

El área de trabajo es el mejor lugar para apreciar el desempeño del trabajador, donde se apreciarán sus capacidades, habilidades acorde a su perfil de puesto, para lo cual, será necesario una gestión eficiente, siendo la competitividad del colaborados en la ejecución de sus funciones, por lo que se indica que para evidenciar un eficiente desempeño, el trabajador debe contar con el conocimiento, destreza y capacidades, los cuales son de mucha importancia para el desarrollo de sus actividades día a día, en el área de trabajo, lo cual mantendrá al trabajador satisfecho; no obstante, se indica que solo cuando los trabajadores tengan la sensación de que su trabajo impacta positivamente en el bienestar de otras personas, tendrán una mayor significación. (46)

Situaciones del trabajo

El bienestar, cultura y educación de un trabajador, dependerán de las situaciones profesionales que se experimente en el trabajo, vinculándose directamente con las enfermedades o accidentes que se puedan vivenciar al interior de la empresa. En esta dimensión se evalúa también el clima que se vive dentro, lo cual impactará negativa o positivamente en el trabajador. Las condiciones convenientes del lugar de trabajo son requisitos para mejorar la productividad y la calidad de los resultados, las condiciones de trabajo en muchas organizaciones pueden presentar problemas de falta de seguridad y comodidad, por ello, las personas que trabajan en condiciones inconvenientes pueden terminar con un bajo rendimiento y enfrentar enfermedades de salud ocupacional. (47)

Reconocimiento personal/social

Esta dimensión presta suma importancia al valor que merece cada individuo por las metas que logra, siendo reforzadas a través de reconocimientos verbales o amonestaciones. El colaborador escoger, un trabajo donde se le permita utilizar sus habilidades y capacidades, siendo un desafío permanente para cada persona las actividades que se les atribuye. Lo que se desea es que los individuos puedan hacer realidad sus metas y sueños más profundos con el apoyo de su trabajo y que este a su lado alguien de la compañía para decirle que lo está haciendo bien, de esa manera se sienta motivado para seguir mejorando como persona y como un empleado modelo. La reacción del jefe o supervisor hará que los trabajadores evidencien interés por cumplir con sus responsabilidades. Finalmente, el reconocimiento se ha descrito como una de las mayores oportunidades perdidas en el mundo empresarial actual, debido a su enorme poder combinado con su bajo costo, además la falta de reconocimiento es una de las principales razones por las que las personas abandonan las organizaciones. (48)

Beneficios económicos

Los beneficios económicos para un individuo son esenciales, pues a través de estas pueden mejorar su calidad vida, logrando un crecimiento personal, así mismo las empresas son conscientes que el trabajador que es bien remunerado es feliz y se encuentra muy comprometido con la empresa. Así mismo se indicó que los sueldos son la prestación que las organizaciones otorgan a los colaboradores como recompensa al servicio que brindan. El programa de incentivos incluye: salarios altos, vacaciones, premios, promociones de puesto, seguridad en el trabajo, puestos competitivos que conlleven a un desarrollo adicional y otras formas de crecimiento por su desempeño, debido a que los trabajadores invierten su esfuerzo, trabajo y dedicación a cambio de obtener una retribución conveniente como la remuneración la cual presenta tres componentes básicos como: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones. (49)

2.2.11. Instrumentos para medir estrés y satisfacción en la salud

Existen diversos instrumentos para medir el estrés sobre la salud de un individuo, en el sector salud es indispensable evaluar esta variable con la finalidad de conocer el grado de afección de las condiciones que rodean al trabajador, sobre su bienestar. el instrumento de medición que se utilizará se denomina "The Nursing Stress Scale" o NSS, elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. Este cuestionario presenta 34 ítems con tres dimensiones (entorno físico, entorno psicológico y entorno social), cada enunciado consta de cuatro opciones de respuestas (0= nunca, 1= a veces, 2= a menudo y 3= muy a menudo), y el rango de puntuación total es de 0 a 102, a mayor puntuación, mayor estrés experimenta el profesional de enfermería. (50).

Así mismo para evaluar satisfacción laboral, se tomó en cuenta la escala SL-SPC (Palma, 2005) permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral, siendo sus

dimensiones: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos. La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 27 ítems, tanto positivos como negativos. La valoración de estos se desarrolla con la técnica de Likert, con una puntuación de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo; logrando un puntaje total que oscila entre 27 y 135 puntos. (50)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital Lima,2021.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital Lima,2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital de Lima, 2021.

Existe relación significativa entre el ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital de Lima,2021

Existe relación significativa entre el ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital de Lima,2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método a emplear en la investigación es el hipotético-deductivo, dado que se toma una hipótesis como premisa inferida de manera anticipada en base a diferentes conceptos, teorías o principios en conjunto con los datos empíricos obtenidos, con ello, se asume un contexto general de las variables para luego aterrizar en un aspecto específico. (51)

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, porque se encuentra dentro del modelo positivista, dado que el objeto de estudio se puede medir, analizando las características de las variables de forma deductiva, habilitando la generalización y estandarización de los resultados. Ante ello, este estudio investigará los atributos de las variables de análisis, bajo este marco asociado a las mismas, permitiendo la generalización y normalización de los hallazgos. (52)

3.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo es básica, también llamada como investigación pura, es uno de los tipos de métodos científico donde recógela la información y la recopila para crear nuevos conocimientos e informarlos (52)

3.4. .Diseño de la investigación

el estudio será correlacional, porque conforma a su finalidad se orienta la determinar la asociación existente entre las variables abordadas, en otras palabras, se busca establecer si el comportamiento de las variables estudiadas presenta la misma tendencia dentro del contexto en que se analizan. (54)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: para el presente estudio se incluirá a todo el personal de enfermería del Centro Quirúrgico: 30 enfermeros los cuales tienen a su cargo 4 quirófanos donde se realizan cirugías de diferentes especialidades y 1 sala de procedimientos para cirugías locales, teniendo en promedio 300 cirugías mensuales.

CRITERIOS DE INCLUSION:

Enfermera asistencial especialista con 1 año de antigüedad laborando en Centro Quirúrgico de un hospital III de Lima que firma la autorización del consentimiento informado para el estudio.

CRITERIO DE EXCLUSIÓN:

Enfermera asistencial especialista que se niega a participar del estudio.

Enfermera asistencial especialista mayor de 65 años de edad.

Muestra: Al ser una población accesible, el estudio tomará a toda la población de Centro Quirúrgico. No hay muestra representativa.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición operacional: Es la opinión de la enfermera sobre las dimensiones de ambiente físico, psicológico y social del servicio de centro quirúrgico de un hospital III de Lima, mediante un instrumento de cuatro categorías. Siguiendo el criterio de calificación 3, 2, 1, 0 que corresponden a las escalas de nunca, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente. Siendo los valores finales de la variable alto, regular y bajo. (33)

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Ambiente físico	1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	Ordinal	Bajo Regular Alto
	2. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal		
	3. Personal y turno imprevisible		
	4. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)		
	5. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente		
	6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio		
	7. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería		
Ambiente psicológico	8. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	Ordinal	Bajo Regular Alto
	9. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana		
	10. La muerte de un paciente		
	11. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha		
	12. Ver a un paciente sufrir		
	13. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente		
	14. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente		

	15. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente		
	16. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente		
	17. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente		
	18. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento		
	19. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado		
	20. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio		
	21. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio		
	22. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)		
	23. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora		
	24. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo		
	25. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente		
	26. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible		
	27. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente		
	28. El médico no está presente en una urgencia médica		
Ambiente social	29. Recibir críticas de un médico	Ordinal	Bajo Regular Alto
	30. Problemas con su supervisor		
	31. Problemas con uno o varios médicos		
	32. Recibir críticas de un supervisor		
	33. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios		
34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio			

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición operacional: Es la opinión de la enfermera sobre las dimensiones de significancia de la tarea, situaciones del trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos del servicio de centro quirúrgico, mediante un instrumento de cinco categorías. Siguiendo el criterio de calificación 5, 4, 3, 2, 1 que corresponden a las escalas de Total en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y total de acuerdo. Siendo los valores finales de la variable alto, regular y bajo. (45)

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Significancia de la tarea	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Ordinal	Bajo Regular Alto
	2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		
	3. Me siento útil con la labor que realizo.		
	4. Me complace los resultados de mi trabajo.		
	5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		
	6. Me gusta el trabajo que realizo.		
	7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		
	8. Me gusta la actividad que realizo.		
Situaciones del trabajo	9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Ordinal	Bajo Regular Alto
	10. El ambiente donde trabajo es confortable.		
	11. Me disgusta mi horario.		
	12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.		
	13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable		
	14. El horario de trabajo me resulta incómodo.		
	15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		
	16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		

	17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		
Reconocimiento personal y/o social	18. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	Ordinal	Bajo
	19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		Regular
	20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		Alto
	21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.		
	22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		
Beneficios económicos	23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	Ordinal	Bajo
	24. Me siento mal con lo que gano.		Regular
	25. El sueldo que tengo es bastante aceptable		Alto
	26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		
	27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

la técnica empleada es la encuesta, este tipo de técnica se orienta de manera general a la recopilación de testimonios de la muestra mediante testimonios u opiniones, los cuales se presentan de manera oral, así como escritas plasmadas en un formato, esto tiene como fin conocer y tener información sobre hechos o actitudes particulares sobre un escenario en específico. (57)

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento es el cuestionario de preguntas, siendo este formato compuesto por un grupo de ítems o preguntas construidas por los indicadores de estudio, así como sus dimensiones, para la finalidad a la cual está desarrollado, estos ítems deben presentar congruencia entre ellas. (52) De acuerdo al concepto presentado, el instrumento para la variable estrés se empleó la Nursing Stress Scale elaborada por Gray-Toft y Anderson la cual consta de 34 preguntas (33), mientras que para satisfacción laboral se empleó la escala de satisfacción laboral (SLSPC) de Palma, siendo que el instrumento lo conforman 27 preguntas, las cuales presentan una escala de tipo Likert para ambas variables.

3.7.3. Validación

Para la *Nursing Stress Scale*, o la escala de estrés de enfermería, la validación empleada fue por contenido en donde formaron parte cinco expertos quienes evaluaron los ítems, cuya valoración mediante la V de Aiken fue del 86.8% (33), mientras que, para la escala de satisfacción laboral mediante validez de constructo,

mediante el análisis factorial según la medida de Kaiser-Meyer-Olkin con un valor de 0.852, con un $p < 0.05$ (50).

3.7.4. Confiabilidad

Para la *Nursing Stress Scale*, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor total de 0.970, que al ser mayor a 0.700 se confirme la confiabilidad del instrumento para su aplicación (33). Mientras que, para la satisfacción laboral, se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach con un valor de 0.891 por lo que presenta alto nivel de consistencia interna (58).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La aplicación del instrumento se realizará al cambio de guardia y entrega de reporte con un promedio de 4 enfermeras por día en un tiempo aproximado de media hora. Luego de la recolección de datos mediante la aplicación de los instrumentos, se elaborará una base de datos utilizando el Microsoft Excel para luego, transferirse al software estadístico SPSS a propósito de la codificación de las variables. Tras ello, se llevará a cabo un análisis descriptivo de las variables a través del cómputo de los estadísticos descriptivos. Después, se tabularán los datos exponiendo las frecuencias y niveles; diseñando gráficos de ser meritorio. Finalmente, se realizará un análisis inferencial, utilizando la prueba correspondiente tomando en cuenta si existe normalidad en la distribución de los datos.

3.9. Aspectos éticos

De acuerdo al informe de Belmont (59) elaborado en el año 1979, el cual trata sobre los principios éticos, y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación, se considerarán los siguientes principios dentro de la presente investigación:

Beneficencia

Se protegerá el bienestar de los participantes durante la intervención, que van más allá de la estricta obligación, planteándose dos reglas complementarias las cuales son: el mandamiento de no hacer daño, evitando exponer al riesgo, y el incremento sobre los beneficios, disminuyendo los daños posibles hacia su integridad. (59)

Justicia

En todo momento se brindará el principio de igualdad, evitando la discriminación y situación que vulneren los derechos de los participantes. (59)

Valoración de riesgos y beneficios

se seguirá el principio de análisis de riesgos y beneficios sistemáticos y no arbitrarios. las investigadoras serán minuciosas en la acumulación y evaluación de información acerca de todos los aspectos de la investigación, considerando alternativas sistemáticamente. (59)

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	2021		2022		
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
1. Elaboración del plan	X				
2. Revisión bibliográfica y elaboración del proyecto	X				
3. Revisión del proyecto y presentación ante autoridades	X				
4. Revisión de instrumentos		X			
5. Reproducción de los instrumentos		X			
6. Preparación del material de trabajo		X			
7. Recolección de datos (trabajo de campo)			X	X	
8. Control de calidad y tabulación de datos					X
9. Codificación y preparación de datos para análisis					X
10. Análisis e interpretación					X
11. Redacción informe final					
12. Impresión del informe final					

4.2. Presupuesto

Recursos Humanos	
Cargo	Total
Apoyo estadístico	S/. 500
Sub total	S/. 500
Recursos materiales	
Materiales	Total
Materiales de impresión	S/. 250
Copias	S/. 100
Bibliografía	S/. 200
Otros	S/. 500
Sub total	S/. 1050
Total	S/. 1550

5. REFERENCIAS

1. Alnazly E, Khraisat O, Al-Bashaireh A, Bryant C. Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. PLOS ONE. 2021; 16(3): 1-15.
2. Gobierno del Perú. Sala Situacional COVID-19 Perú. [Online].; 2021 [cited 2021 Agosto 22. Available from: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp.
3. Cabezas C. Pandemia de la COVID-19: tormentas y retos. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. 2020; 37(4).
4. Sinclair S, Raffin-Bouchal S, Venturato L, Mijovic-Kondejewski J, Smith-MacDonald L. Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. National Library of Medicine. 2017; 69(1): p. 9-24.
5. Wang J, Chizimuzo O, He H, Feng F, Li J, Zhuang L, et al. Factors associated with compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. International Journal of Nursing Studies. 2020; 102(1): p. 24-30.
6. Bautista J, Lauria P, Contreras M, Marañon M, Villanueva M, Sumaguingsing R, et al. Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. International Journal of Nursing Practice. 2019; 26(1): p. 1-10.
7. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritas S. Perceived and sources of occupational stress in surgical intensive care nurses. Proceedings of Singapore Healthcare. 2020; 10(2): p. 1-6.
8. Garcia P, Jimenez A, Hinojosa L, Garcia G, Cano L, Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza en México, en el contexto

- de la pandemia Covid 19. Revista Universidad Nacional de Cordova. 2020; 32(1): p. 65-73.
9. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2015; 23(3).
 10. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Revista Scielo. 2020; 1(1): p. 1-14.
 11. Holguin Y. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horizonte Médico. 2020; 20(2): p. 1-8.
 12. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 658-2019/MINSA Prioridades Nacionales de Investigación en Salud en Perú 2019-2023. [Online].; 2019 [cited 2021 Setiembre 06. Available from: <https://web.ins.gob.pe/es/investigacion-en-salud/prioridades-de-investigacion>.
 13. Instituto Nacional de Estadística e Informática.. Enfermedades no transmisibles y transmisibles. [Online].; 2018 [cited 2021 Setiembre 06. Available from: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1657/index1.html.
 14. Lee J, Hwang J, Lee K. Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. Work. 2019; 62(1).
 15. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. Wiley Journals. 2020; 28(1): p. 1002–1009.
 16. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2019; 65(256).

17. Park E, Seo M. The Influence of Death Anxiety and Terminal Care Stress on Job Satisfaction of New Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2019; 28(4): p. 230-241.
18. Mayanga M, Alcantara E. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*. 2020; 7(1): p. 54-64.
19. Kian K. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2016. Tesis de post grado. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion; 2019.
20. Huamani A. Estres y satisfaccion laboral en enfermeros de servicios criticos en una clinica de Lima. *Revista Ciencia y Arte de Enfermeria*. 2018; 3(1): p. 1-6.
21. Trelles M. Estrés Laboral en la Salud del Personal de Enfermería que Trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios. Arequipa. Tesis de post grado. Arequipa: Universidad Catolica de Santa Maria; 2018.
22. Diaz L, Farro L. Estres y satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional Lambayeque 2016. Tesis de post grado. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017.
23. Ramos P. Inteigencia emocional. Control de estres. 3rd ed. Malaga: ICB Editores; 2017.
24. Vizoso C. Resiliencia, optimismo y estrategias de afrontamiento en estudiantes de Ciencias de la Educación. *Psychology, Society & Education*. 2019; 11(3): p. 367-377.
25. Lu S, Fang W, Guolin L. The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *The Journal of the European Research Institute for Integrated Cellular Pathology*. 2021; 5(6): p. 76-85.
26. Vallejo M, Marcia P. Influencia del estrés en la enfermedad de Alzheimer. *Revista Ciencia UNEMI*. 2017 Diciembre; 10(25): p. 123-133.

27. Burr H, Müller G, Uwe R, Formazin M, Clausen T, Schulz A, et al. The Demand–Control Model as a Predictor of Depressive Symptoms—Interaction and Differential Subscale Effects: Prospective Analyses of 2212 German Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(1): p. 1-13.
28. Perez J. *Trata al estrés con PNL*. 1st ed. Madrid: Editoria Universitaria Raon Areces; 2018.
29. Organización Panamericana de la Salud. *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud - CIE 10*. 10th ed. Washington : Organización Panamericana de la Salud - Organización Mundial de la Salud ; 2018.
30. Ramos P. *Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo*. 2nd ed. Málaga: ICB Editores; 2018.
31. Medrano L, Sponton C. *Regulación del estrés en tiempos de pandemia: pautas para la resiliencia organizacional*. 1st ed. Buenos Aires: Editorial Brujas ; 2020.
32. Muñoz P. *Biofeedback: Tecnología y entrenamiento para el control del estrés*. 1st ed. España: Amat Editorial; 2019.
33. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* 2020; 7(2): p. 107-113.
34. Mather C, Cummings E. Developing and sustaining digital professionalism: a model for assessing readiness of healthcare environments and capability of nurses. *MNJ Health & Care Informatics*. 2019; 26(1): p. 1-5.
35. Jain S, Verma S. Teacher’s job satisfaction & job performance. *Global Journal of Multidisciplinary Studies*. 2014; 2(2): p. 1-16.
36. Derbis R, Arkadiusz J. Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Applied Psychology*. 2018; 5(1): p. 1-16.
37. Kadtong M. Work performance and job satisfaction among teachers. *International Conference in Education, Psychology, and Social Science*. 2017; 4(1): p. 113-122.

38. Kotler P, Armstrong G. Fundamentos de marketing. México D.F.;; 2017.
39. Mawere M, Mubaya T, van Reisen M, van Stam G. Maslow's theory of human motivation and its deep roots in individualism: interrogating maslow's applicability in Africa. Scientific and Industrial Research and Development Centre. 2016; 1(1): p. 1-20.
40. Desmet P, Fokkinga S. Beyond Maslow's pyramid: introducing a typology of thirteen fundamental needs for human-centered design. Multimodal Technologies and Interactiob. 2020; 4(38): p. 1-22.
41. Aruma E, Hanachor M. Abraham Maslow's hierarchy of needs and assessment of needs in community development. International Journal of Development and Economic Sustainability. 2017; 5(7): p. 15-27.
42. Uysal T, Aydemir S, Genç E. Maslow's hierarchy of needs in 21st century: the examination of vocational differences. In Arapgirlioglu H, Elliot R, Turgeon E, Atik A. Researches on Science and Art in 21st Century. Ankara: Gece Kitaplığı; 2017. p. 211-227.
43. Nyameh J. Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. International Journal of Business and Management Invention. 2013; 2(3): p. 39-45.
44. Perater Z, Caintic D, Canencia L, Evanoso M, Nacabuat S, Erno J, et al. Cooking and Maslow's hierarchy of needs: a qualitative study of home economics students' perspectives. Home Economics. 2019; 1(1): p. 1-42.
45. Bollet F, Vargas J, Turpo J, Flores L, Hilario J. Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la Estación Naval De Pucallpa, 2018. Revista de Investigación Científica -. 2018; 3(2): p. 51-56.
46. Blake A. Task significance and meaningful work: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior. 2017; 102(1): p. 174-182.

47. Hanna A, Aldin S. The Consequence of work environment on Employees Productivity. *Journal of Business and Management*. 2017; 19(1): p. 35-42.
48. Lee X, Yang B, Li W. The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*. 2017; 33(3): p. 697-707.
49. Stalmašeková N, Genzorová T, Corejova T. Employee benefits as one of factors of work motivation. *International Conference Proceedings*. 2017; 1(1): p. 448-452.
50. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
51. García J. Metodología de la investigación para administradores Bogotá: Ediciones de la U; 2016.
52. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta México D.F.: McGraw Hill Education; 2018.
53. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5th ed. Bogotá: Ediciones de la U.; 2018.
54. Rojas M. Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*. 2015; 16(1): p. 1-14.
55. Lopez P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2015.
56. Palma S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC. *Materiales*. 2005; 9(1): p. 27-34.
57. La Red D. ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? – Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. *International*

- Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies. 2017; 4(1): p. 7-20.
58. Bollet F, Vargas J, Turpo J, Flores L, Hilario J. Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la Estación Naval De Pucallpa, 2018. Revista de Investigación Científica. 2018; 3(2): p. 51-56.
59. Fernandez N. Revistadigital INESEM. [Online].; 2020 [cited 2020 Noviembre 13]. Available from: <https://revistadigital.inesem.es/juridico/informe-belmont/>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, Hospital III de lima</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021.</p> <p>Definir la relación entre el ambiente psicológico del estrés y la satisfacción laboral del personal de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>EXISTE relación SIGNIFICATIVA entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021 es negativo y significativo.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La relación entre el ambiente físico del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima es negativo y significativo.</p> <p>La relación entre el ambiente psicológico del</p>	<p>Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Significancia de la tarea Situaciones del trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Método y diseño de investigación</p> <p>Hipotético-deductivo No experimental, correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>Conformada por 30 enfermeras del centro quirúrgico, Hospital III de Lima</p> <p>Instrumentos</p> <p>Aplicación de encuesta validada</p>

<p>enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021?</p>	<p>enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021.</p> <p>Conocer la relación entre el ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima</p>	<p>estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021 es negativo y significativo.</p> <p>La relación entre el ambiente social del estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021 es negativo y significativo.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de estrés

Estimada enfermera se pide su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que tiene como objetivo evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III de Lima.

Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

N = Nunca

AV = A veces

AM = A menudo

MA = Muy a menudo

Estrés					
Ambiente físico		N	AV	AM	MA
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
3	Personal y turno imprevisible				
4	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
5	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
Ambiente psicológico		N	AV	AM	MA
8	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
10	La muerte de un paciente				
11	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
12	Ver a un paciente sufrir				
13	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
14	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
15	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
16	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				

17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
18	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
19	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
20	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
21	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
22	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
23	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
24	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
25	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
26	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
27	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
28	El médico no está presente en una urgencia médica				
Ambiente social		N	AV	AM	MA
29	Recibir críticas de un médico				
30	Problemas con su supervisor				
31	Problemas con uno o varios médicos				
32	Recibir críticas de un supervisor				
33	33. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
34	34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario de satisfacción laboral

Estimada enfermera se pide su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, hospital III .

Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

TD = Total desacuerdo

ED = En desacuerdo

IN = Indeciso

DA = De acuerdo

TA = Total acuerdo

Satisfacción laboral						
Significancia de la tarea		TD	ED	IN	DA	TA
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
Situaciones del trabajo		TD	ED	IN	DA	TA
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Reconocimiento personal y/o social		TD	ED	IN	DA	TA
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					

19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
Beneficios económicos		TD	ED	IN	DA	TA
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

¡Gracias por su colaboración!

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN TIEMPOS DE PANDEMIA, HOSPITAL III DE LIMA 2021.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Silvia Beraun Pérez

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio del centro quirúrgico en tiempos de pandemia, hospital III de Lima 2021.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo Lic. Silvia Beraun Perez al celular 945098773, correo silviaberaunp@hotmail.com

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

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Fecha:

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

.....
Firma del participante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla 1. Confiabilidad estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,969	34

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Confiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,984	27

Fuente. Elaboración propia

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, EN TIEMPOS DE PANDEMIA, EN UN HOSPITAL NACIONAL, 2021”

Brindo mi participación en el presente estudio Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico, en tiempos de pandemia, de un Hospital Nacional, 2021 de investigación, donde he sido informado(a) que el objetivo es trabajo de investigación corresponde a Silvia Beraun Pérez, Lic. en enfermería.

A través del documento actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador contribuyendo a esta investigación de forma activa y soy conocedor(a) de la autonomía

suficiente, y la información que se obtenga será exclusivamente para fines de la investigación y no será utilizada para otro propósito la cual se respetara la buena fe, confiabilidad e intimidad de la información por mi suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Apellidos y Nombres:

DNI:

Firma del participante

Firma del investigador