



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

**Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de
enfermería del servicio de hemodiálisis del Hospital
Regional, Huanuco 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Calero Tarazona, Mario Miguel

Código ORCID: 0000-0002-5774-7987

Asesor: Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

Código ORCID: 0000-0003-0487-9406

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

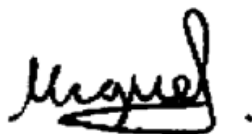
2023

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

Yo, Calero Tarazona, Mario Miguel, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de hemodiálisis del Hospital Regional, Huanuco 2022”, Asesorado por El Asesor Docente Dr. Gamarra Bustillos, Carlos, DNI N° 04015847, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:209069218, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Calero Tarazona, Mario Miguel
 DNI N° 45584053



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dr. Gamarra Bustillos, Carlos
 DNI N° 04015847

Lima, 20 de Noviembre de 2022

Dedicatoria

A Dios él ser supremo que me ilumina siempre, a mis padres Abel y Delmira por su amor infinito. A mis hermanos por ser mi inspiración para superarme cada día y alcanzar todo lo que me propongo.

Agradecimiento

A mis colegas enfermeros y técnicos de enfermería que siempre estuvieron presente y me alentaron en mi proceso de superación. A mi institución de trabajo por ser mi inspiración para el presente proyecto.

Asesor: Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

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

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee
SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth
VOCAL : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Practica.....	8
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes	10

2.1.1 Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales	14
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1 Estrés ocupacional	18
2.2.2 Satisfacción laboral.....	24
2.2.3 Teorías de enfermería relacionadas	29
2.3. Formulación de hipótesis.....	31
2.3.1 Hipótesis general.....	31
2.3.2 Hipótesis específicas.....	31
3. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Método de la investigación.....	33
3.2. Enfoque de la investigación	33
3.3. Tipo de investigación	33
3.4. Diseño de la investigación.....	33
3.5. Población, muestra y muestreo.....	34
3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
3.7.1. Técnica.....	36
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	36
3.7.3. Validación	38
3.7.4. Confiabilidad.....	39
3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos	39
3.9. Aspectos Éticos.....	40
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	42
4.1. Cronograma	42
4.2 Presupuesto.....	43

REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: instrumentos.....	54
Anexo 3: consentimiento informado	58

JURADOS:

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera.
Vocal : Mg. Rosa María Pretell Aguilar

Resumen

Introducción: el estrés ocupacional es un problema que atraviesan el personal de enfermería de hemodiálisis debido a factores relacionados con la atención del ser humano su familia y comunidad sumada esto el problema actual que se encuentra el sistema de salud, por lo que conocer estos factores lograra una satisfacción en el personal de enfermería. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022. **Métodos:** estudio de tipo aplicado, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra censal estará constituida por 30 personales de enfermería entre enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de hemodiálisis del hospital regional de Huánuco. Se usará la encuesta para aplicar dos cuestionarios en escala de tipo Likert para la población objetivo, están validados y son confiables para medir las variables en cuestión. Los datos recolectados serán procesados en el software SPSS (v. 25.0) y las hipótesis se probarán con el coeficiente Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas con una escala de medición ordinal.

Palabras claves: estrés, ocupacional, satisfacción, laboral, enfermería.

Abstract

Introduction: occupational stress is a problem that hemodialysis nursing staff go through due to factors related to the care of the human being, their family and community, added to this the current problem that the health system is facing, so knowing these factors will achieve satisfaction in the nursing staff. **Objective:** To determine the relationship between occupational stress and job satisfaction in the nursing staff of the Hemodialysis service of the Regional Hospital, Huánuco 2022. **Methods:** applied, quantitative, correlational and cross-sectional study. The census sample will be made up of 30 nursing personnel, including nurses and nursing technicians from the hemodialysis service of the Huánuco regional hospital. The survey will be used to apply two questionnaires on a Likert-type scale for the target population, they are validated and reliable to measure the variables in question. The collected data will be processed in the SPSS software (v. 25.0) and the hypotheses will be tested with Spearman's Rho coefficient as they are qualitative variables with an ordinal measurement scale.

Keywords: stress, occupational, satisfaction, work, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En estos tiempos de pandemia ocasionado por el Covid 19, la inflación mundial, y el colapso internacional de los sistemas de salud, el estrés relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería es un problema creciente. De esta manera, las enfermeras de hoy están incidiendo en los cambios se producen en el ámbito de la salud y, por supuesto, estos cambios también están afectando a otras disciplinas, especialmente como se ve en los estudios realizados en los EE. UU., Inglaterra, Escocia y el informe alemán (1).

Los trabajadores de enfermería informaron que menos del 40 por ciento de las enfermeras coincidieron que el personal de enfermería era calificado y suficiente para hacer el trabajo necesario, mientras que la Asociación de enfermeras de Massachusetts informó que el 87 por ciento de los colegas informaron que demasiados pacientes que necesitaban atención causaron demoras en la administración del dolor. uso de medicamentos que aumentaban las situaciones adversas en los pacientes y el poco tiempo para brindar a los pacientes la educación sanitaria necesaria. La enfermería también se asoció con malos resultados para los pacientes, y esto a la vez en resultados adversos para las propias enfermeras evidenciándose en ellas el estrés e insatisfacción laboral (2).

La demanda del exceso de trabajo, el tiempo insuficiente en la atención al paciente,

la responsabilidad por demasiados pacientes y el bajo rendimiento financiero también se citan como razones de la rotación o el ausentismo del personal de enfermería. También se han analizado los efectos de la salud en la satisfacción de los empleados, como el estrés, los dolores de cabeza, los problemas psicológicos, los accidentes cardíacos y cerebrovasculares y más. Estos problemas causarán retrasos, negatividad, ira y aumentarán los costos hospitalarios (3).

Esta no es una realidad ajena a nuestro país, pues un estudio del Instituto Fusión a 2.200 personas en 19 provincias peruanas arrojó que más de la mitad de los peruanos sufre estrés. Esto significa que 6 de cada 10 peruanos experimentan estrés en su vida diaria (4). La encuesta encontró que las personas de sexo femenino reportaron niveles más altos de estrés (63%) que los de sexo masculino (52%) ya que las mujeres hacen malabares con actividades múltiples y complejas como ser madre, esposa y carrera, a pesar de que el trabajo ahora es una parte integral del ser humano (5).

Los enfermeros que trabajan en los servicios de emergencia a menudo se enfrentan a esta realidad. La diferente edad de los pacientes, el estado de salud en situaciones de riesgo vital da diferentes pronósticos en cada momento (6).

Por lo tanto, se vuelve muy importante estar satisfecho con el trabajo realizado, a partir de las expectativas mutuas del individuo y de la institución hospitalaria sobre el desempeño esperado y la recompensa recibida a cambio, lo que fortalecerá a ambas partes. A medida que se desarrollaba la práctica profesional, estando del otro lado como clientes

externos, los enfermeros a menudo eran observados irritables, alzaban la voz, menos comunicativos cuando se les preguntaba por las cosas y esperaban sus turnos con gran ansiedad (7).

En algunos otros casos, mencionaron que “hay tantos pacientes que no tenemos reservas y pocos recursos materiales para atenderlos mejor”, “no sé por qué no contratan más personal” “a veces me siento cansada y no quiero venir al trabajo”, “el paciente es muy impaciente a cada rato llama”, “no dispongo de tiempo para actualizarme en los cursos”, “Siento que me falta tiempo para hacer las cosas en mi casa”, “ no tengo tiempo para dedicarme a mí y a mi familia” (8).

En la ciudad de Huánuco la licenciada; Sulca Manrique en una investigación sobre la motivación y la satisfacción laboral concluye que si existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los enfermeros, ya que si el personal tiene motivaciones por parte del empleador y por la parte usuaria podrá sentirse más satisfecho laboralmente (9).

Ramos sobre el término estrés nos dice que se usa como una "bolsa mixta" para referirse a una variedad de condiciones que involucran a personas afectadas por muchos factores estresantes diferentes. Los autores realizaron el estudio en 2016 en el Centro de Salud de Corea en Huánuco, Perú. Su estudio se realizó con 41 profesionales en el Centro de Salud de Corea en Huánuco. En este estudio, el autor concluye que más de las tres cuartas partes de los profesionales del Centro de Salud Corea de Huánuco en Perú tenían niveles de estrés. (78,0%) por lo que nos dice que el estrés ocupacional tiene mucho que

ver con la satisfacción de los trabajadores (10).

El presente estudio enfatiza una vez más que el estrés ocupacional tiene una relación con la satisfacción de los colaboradores, donde el coeficiente de correlación es negativo, es decir dichas variables son inversamente proporcionales lo que indica a mayor estrés ocupacional, se tendera menor satisfacción laboral y viceversa.

En la unidad de hemodiálisis del hospital regional de Huánuco actualmente laboran 30 personales entre enfermeros y técnicos, la alta demanda de pacientes, la muerte precoz de los pacientes, los equipos inoperativos, la falta de insumos para el tratamiento hacen las acumulación de pacientes y hace que estos últimos vallan en contra del personal de enfermería esto repercute en la salud de los trabajadores causándoles un cuadro de estrés en el personal a esto se incluye la exclusión del personal de hemodiálisis del pago de bonos por atención a pacientes covid, el retraso de pago al personal por horas complementarias, la falta de implementación de pausas activas, la falta de programas de esparcimientos y el no reconocimiento e incentivos por parte de la institución hacen que el personal de enfermería no se sientan satisfechas con la laborar que realizan.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión eficiencia laboral en el personal de enfermería?

¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión muerte o sufrimiento con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión relaciones profesionales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión Eficiencia laboral con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión muerte o sufrimiento con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión relaciones profesionales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación expone la justificación teórica en el aporte que hará en la comprensión de las teorías sobre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería debido a que se analiza sintetiza y se enfatiza conceptos sobre este tema que tiene diversos significados, revisando investigaciones que contribuirán a entender mejor este problema que servirán para mejorar nuestro conocimiento y entendimiento sobre estos elementos tan presentes en el ejercicio profesional. Si bien, hay pocos estudios que tengan

relación con el estrés del personal de enfermería y su satisfacción, pero en este ámbito se busca sumar conocimientos basados en el bienestar del personal de enfermería ya que muchos estudios solo se enfocan en el bienestar del paciente.

Del mismo modo, se aporta en teorías de la enfermera vinculadas con estas dos variables de estudio y que están representadas en las teóricas Callista Roy – “Modelo de Adaptación”, Hildegard Peplau con su teoría “Paciente – Enfermero” y de Imonege King con su teoría “Teoría del logro de metas – Satisfacción Laboral” por lo tanto, este estudio busca determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de enfermera que laboran en el servicio de hemodiálisis, a fin de abordar este problema desde el punto de vista científico (11).

1.4.2 Metodológica

Se justifica metodológicamente, puesto que se utilizará el método científico, bajo un enfoque cuantitativo no experimental y de nivel correlacional, usando instrumentos de recolección de datos válidos y confiables de investigadores representativos que fueron elaborados para medir las variables de estudio en una población de estudio específica. determinar científicamente la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermera que servirá para aportar en los próximos estudios que deseen seguir aportando conocimientos respecto esta problemática actual y creciente en el personal de enfermera (12).

1.4.3 Practica

Se justifica en el aspecto practico, ya que será aplicado a una población de estudio poco estudiada, que urge de información, evidencia científica y real que permita al servicio de Hemodiálisis y al Hospital Regional de Huánuco, Del mismo modo, servirá para elaborar estrategias, planes o programas de intervención dirigidas a mejorar y disminuir el estrés y mejorar la satisfacción laboral en el personal de enfermería, los mismos que repercutirán en una buena atención de salud al paciente en hemodiálisis (12).

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La presente investigación se realizará desde el mes de diciembre del presente año 2022, por ello, este estudio se basa en el análisis de fenómenos en dicho período, ya que los datos recogidos se obtendrán durante este periodo.

1.5.2 Espacial

El presente estudio se realizará en el servicio de hemodiálisis ubicado en el cuarto piso del Hospital Regional de Huánuco, cito en el jirón Hermilio Valdizan N° 9001, en el distrito, provincia y departamento de Huánuco.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis son todos los Enfermeros y Técnicos de Enfermería cuyas labores lo realizan en el Servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional de Huánuco.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Betancourt, Domínguez, Peláez (13), el 2020 en Ecuador hizo un estudio cuyo fue determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería, auxiliares e internos durante la Pandemia COVID 19, con un tipo de método observacional, transversal, analítico; teniendo una población de 14 profesionales de enfermería, 2 auxiliares y 8 internos, entre 21 a 40 años de edad del Hospital Rodríguez Zambrano, tomando como instrumento la encuesta The nursing stress cale, se realizó por medio del método de traducción-retro traducción, llegando a la conclusión que hay un significativo índice de estrés laboral en el género femenino por eso es esencial examinar las causas estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, con la finalidad de reducir la posibilidad que las personas experimenten estrés.

El presente estudio concluye que existe alto estrés laboral más en el género femenino que el masculino, hecho que reafirma que por el mismo hecho el género femenino tener más obligaciones sobre todo administrando y conduciendo el hogar puesto que aún somos una sociedad machista y a la mujer se da más obligaciones en el hogar, sobre todo si son madres de familia en la atención y cuidado de sus hijos, ello implica una sobre carga de sus actividades que conlleva indudablemente al estrés que se refleja en el trabajo, por lo que es necesario enfatizar este hecho y que las responsabilidades del hogar sean iguales para los dos esposos y evitar de esta manera el desgaste físico y las preocupaciones que conllevan al

estrés en las personas.

Aranda (14), el 2019 en Uruguay en su investigación que tuvo como determinar los estresores laborales en el personal de Enfermería. El tipo fue descriptivo y transversal, la población lo conformaron 36 enfermeros, la técnica utilizada fue la encuesta y los datos se recolectaron mediante el instrumento denominado “The Nursing Stres Scale”. Se constató que el 52,8% de los enfermeros creían que la muerte del paciente les generaba estrés, el 55,6% no tenían tiempo para brindar apoyo emocional y el 52,8% creían que el médico no estaba presente cuando el paciente falleció. Se concluyó que los factores de estrés laboral más relevantes fueron los relacionados con el sufrimiento y la muerte del paciente, la carga de trabajo, la falta de apoyo emocional, etc., mientras que otros factores se relacionan solo esporádicamente y no se relacionaron significativamente con los factores de estrés ($p > 0.05$).

El presente estudio evidencia las causas principales del estrés laboral que se atribuye al sufrimiento y muerte del paciente que es un estado emocional natural, sin embargo el personal de enfermería debe entender que existen situaciones y hechos que no dependen de su desempeño profesional sino de otros factores externos a ellos, lo importante es ser consciente del desempeño y al afrontamiento que realizan para el bienestar y la salud de los pacientes, del mismo modo otros factores asociados al estrés laboral son la carga de trabajo, puesto que el personal de enfermería hace el servicio de guardia y por más que se recuperen con los días libres, el sueño perdido no se recupera y existe un desgaste físico y por ende emocional.

Rodríguez (15), el 2017 en México en su trabajo de investigación donde uno de los

objetivos fue determinar los niveles de estrés y las situaciones estresantes relacionadas por las enfermeras, y la metodología de la investigación fue no experimental, transversal y descriptiva. La muestra estuvo constituida por 29 enfermeros y los instrumentos utilizados fueron tres cuestionarios previamente validados que miden estos parámetros. Los resultados mostraron que el 75,8% de los enfermeros estaban estresados, siendo las situaciones más estresantes algunas veces insuficiencia de materiales para el trabajo, falta de trabajo en equipo, conflictos entre ellos y falta de medicamentos necesarios para mantener el trabajo.

La presente conclusión indica que las causas del estrés laboral se deben fundamentalmente a problemas organizativos como falta de materiales para el trabajo sobre todo de medicamentos, así como la ausencia de trabajo en equipo y este es un problema de planificación estratégica y liderazgo de parte de los funcionarios y directivos de los centros de salud, donde deben prever todos los insumos necesarios y suficientes para atender a los pacientes donde el fin supremo del ser humano es la vida y la salud.

Chiang, Riquelme y Rivas (16), el 2018 en Chile realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución de Beneficencia. Se realizó un estudio empírico correlativo, descriptivo transversal con 184 empleados divididos en cinco grupos. Cuestionario anónimo autoadministrado de 71 ítems. Los resultados muestran que los sujetos de la muestra se ubicaron en cuadrantes con bajo estrés, bajas demandas psicológicas, alto control del trabajo y alto apoyo global. En cuanto a la satisfacción laboral, la puntuación fue de 3,8 puntos, lo que corresponde al nivel medio de satisfacción laboral. La correlación nos llevó a concluir que cuanto mejor se percibe la variable satisfacción laboral, mayor es el control sobre el trabajo y menor el nivel de estrés. Además, la dimensión de apoyo

del mercado laboral global aumenta la satisfacción laboral, lo que reduce el estrés.

Los autores concluyen que en el grupo investigado el estrés y las demandas psicológicas es bajo, del mismo modo los colaboradores tienen alto control del trabajo y un adecuado apoyo de los directivos, ello indica que dicha institución se maneja adecuadamente la gestión institucional, referente a la satisfacción laboral sin embargo están en un nivel regular o mediano, por lo que se debe reforzar convenientemente aspectos internos como la motivación, el reconocimiento, incentivos y premios por la buena labor realizada.

Freire-Yagual, Cepeda Caicedo y Escobar-Segovia (17), el 2020 en Ecuador analizaron el impacto del estrés laboral en la satisfacción de trabajadores de una compañía de químicos en Durán – Ecuador, Para este trabajo, realizaron un estudio descriptivo correlacional con 104 trabajadores de diferentes regiones. El estudio concluyó que existe una relación inversa entre ambas variables, y en concreto describió una relación negativa entre las dimensiones del estrés laboral y la satisfacción laboral. Este estudio apoya parcialmente la importancia de continuar estudiando la relación entre las dos variables en el lugar de trabajo, especialmente ahora que tales relaciones negativas o tendencias hacia relaciones negativas entre el estrés laboral y la satisfacción laboral continúan coexistiendo.

El presente estudio enfatiza una relación inversa entre el estrés laboral y la satisfacción de los trabajadores, indicando que si existe mayor estrés, existirá menor satisfacción laboral es por ello que el autor recomienda un estudio exhaustivo y pormenorizado de estas variables con la finalidad de conocer las causas del estrés y de la satisfacción laboral con la finalidad que se pueda minimizar el estrés laboral y de esta manera tener trabajadores plenamente satisfechos que repercutirá en un adecuado cumplimiento de sus funciones.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

León (18), el 2020 en Huacho-Perú en su trabajo de investigación cuyo su objetivo fue: determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería. El estudio fue transversal, secundario, de carácter descriptivo, de diseño no experimental y de método cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 66 enfermeras de los servicios de internación. Este método es una encuesta que utiliza una escala de 16 ítems como herramienta para medir el estrés relacionado con el trabajo y un cuestionario de 15 ítems para medir la satisfacción laboral. el resultado. El estrés laboral del personal de enfermería se dividió en bajo (13,6%), medio (60,6%) y alto (25,8%); la satisfacción laboral se dividió en tres categorías: baja (19,7%), normal (60,6%) y alta (19,7%). El autor concluye que el estrés ocupacional se relaciona de manera inversa y moderada con la satisfacción laboral.

La presente conclusión indica que la mayoría del personal de enfermería tienen un estrés moderado, sin embargo, alrededor de la cuarta parte tienen un estrés alto hecho que debe llamar la atención a los responsables de conducir los centros de salud, así mismo también en la mayoría de ellos la satisfacción laboral es normal y alrededor de la quinta parte tiene una satisfacción alta, que es un aspecto que se debe cuidar para optimizar el adecuado desempeño de dicho personal.

Valera y Valle (19), el 2021 en Lima-Perú en su tesis cuyo objetivo fue identificar la relación del estrés ocupacional y la satisfacción laboral en dicho servicio. El estudio fue descriptivo correlacional, la muestra fue probabilística y estuvo conformada por 30 sujetos. Se utilizaron dos cuestionarios para determinar el nivel de estrés y satisfacción de un

individuo. Se obtuvieron los siguientes resultados: El 20,0% presenta niveles altos de estrés, el 66,7% presenta niveles moderados de estrés y el 13,3% presenta niveles bajos de estrés. La satisfacción laboral fue 76,7% y 23,3% insatisfechos y poco satisfechos respectivamente. Los autores recomiendan el uso de métodos que contribuyan a la satisfacción del personal de servicio, pues si bien los resultados muestran que la mayoría de los empleados están insatisfechos, también podemos mostrar que el nivel de estrés es moderado. Se concluye: no existe relación entre las variables investigadas.

Loa autores en el presente estudio indican que la quinta parte de los trabajadores tienen niveles altos de estrés y la mayoría tienen estrés en niveles moderados, aspecto que se debe corregir minimizando las causas de dicho mal, del mismo modo lo que llama la atención que más de las tres cuartas partes están insatisfechos hecho sumamente peligroso para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución por lo que los autores recomiendan mejorar sustancialmente la satisfacción de los trabajadores.

Dávalos (20), el 2018 en Lima-Perú en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital II de ESSALUD, de Abancay. En un estudio prospectivo descriptivo relacional con 30 enfermeros como grupo de muestra, los métodos utilizados fueron entrevistas, observaciones, instrumentos y cuestionarios estructurados, con un total de 34 sujetos. Los autores llegaron a los siguientes resultados: el 40,0% tenía estrés laboral moderado y satisfacción laboral media, el 30,0% tenía estrés laboral moderado, tenía satisfacción laboral moderada con la condición física y el confort ambiental, el 43,3% tenía estrés laboral medio y satisfacción laboral media, en

términos de retribución económica 33,30% estrés profesional medio, satisfacción laboral media, condiciones de trabajo y reconocimiento. La conclusión es que existe una correlación significativa directa (positiva) entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral, donde el coeficiente de correlación tiene un valor alto y positivo de 0,896.

La presente conclusión indica que los niveles de estrés regular o medio se relacionan con la satisfacción laboral también mediana en relación a la remuneración económica, condiciones físicas y confort del ambiente de trabajo, así con las condiciones de trabajo y el reconocimiento, ello implica que es necesario mejorar el reconocimiento, los incentivos, las condiciones de trabajo y sobre todo el confort de los ambientes físicos con la finalidad de aumentar la satisfacción laboral y por ende mejorar también los niveles de estrés con la finalidad de disiparlos o anularlos definitivamente en el personal de enfermería.

Cuno (21), el 2018 en Lima-Perú realizó una investigación cuyo objetivo general fue determinar qué relación existe entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería. El estudio es de tipo contenido básico, el nivel es relacional y el diseño considerado es también correlacional. La población y muestra de estudio fueron 54 personas de una institución que respondieron un cuestionario prevalidado en base a juicio de expertos. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación entre las variables objeto de estudio, siendo el coeficiente obtenido -0,579, lo que significa que existe una correlación inversa moderada entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

El autor indica que existe una relación negativa moderada entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, resultado que indica que es necesario mejorar sustancialmente la satisfacción laboral para disminuir el estrés laboral y de esta

manera conseguir el buen desempeño de dicho personal para ello es necesario mejorar aspectos internos y externos de la institución e inducir a los trabajadores del manejo de una buena inteligencia emocional, referente fundamentalmente a sus relaciones interpersonales.

Huamani (22), el 2018 en Lima-Perú en su tesis teniendo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeros de los servicios críticos de una clínica de Lima. Estudio descriptivo, no experimental, correlacional con métodos cuantitativos. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach para medir el nivel de estrés laboral y La Font Roja para medir el nivel de satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 41 enfermeras. Resultados: El 46% de enfermeras presentaron presión laboral alta, y el 76% de enfermeras se encontraban en un nivel medio en la dimensión. satisfacción con el trabajo durante el trabajo. La tasa de satisfacción es tan alta como 52% y concluyó que no existe relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral.

El autor enfatiza que las causas del estrés ocupacional del personal de enfermería es la presión laboral puesto que en el presente estudio dicha variable es alta, lo que conlleva a niveles de estrés también alto y a una menor satisfacción laboral, del mismo modo el personal de enfermería evidencia una satisfacción regular o mediana lo que también se debe mejorar este aspecto y finalmente el autor contrariamente con otros estudios concluye que no existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral, por lo que es necesario investigar otras causas que originan el estrés en el personal de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés ocupacional

2.2.1.1 Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas

El estrés ocupacional, según la definición de Karasek (1981), es: «una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador» (23).

Según la National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999), considera el estrés ocupacional como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”. El factor de estrés más importante es la naturaleza del trabajo, a veces la falta de experiencias positivas y en otros casos el exceso de aspectos negativos del trabajo (24).

Por otro lado, el informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la OMS (2004), define el estrés ocupacional como: “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación” así mismo, “se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (25).

2.2.1.2 Causas del estrés ocupacional (26)

Fisiológicas:

Todas las personas se ven afectadas por procesos relacionados con el desgaste físico, que conducen a enfermedades que se hacen visibles con el tiempo, aumentan la tendencia al estrés porque reducen la adaptabilidad y exigen más esfuerzo del organismo para realizar cualquier tarea.

Psicológicas:

Crisis de vida debido a eventos importantes, conflictos interpersonales, condiciones de trabajo estresantes, etc.

Sociales:

Socialmente el estrés depende del entorno local en el que se encuentre y de la personalidad, dependerá de lo sucedido y de cómo se interprete, cada cultura tiene una asociación con la muerte, la enfermedad, el dinero o la familia que condiciona las posibles reacciones y niveles de personalización.

2.2.1.3 Tipos del estrés ocupacional (27)

Estrés agudo: Se deriva de las necesidades y presiones recientes, así como de las necesidades y presiones anticipadas en el futuro cercano. El estrés agudo puede ser

emocionante en pequeñas dosis, pero puede ser agotador en dosis altas. La mayoría de los casos las personas reconocen los síntomas del estrés. Es una elación de los malos momentos en sus vidas: un accidente, la pérdida de un contrato, una fecha límite, problemas familiares, etc. Debido a que el estrés agudo de corta duración, no permite suficiente tiempo para causar el daño significativo asociado con el estrés permanente.

Estrés agudo episódico: Las personas que experimentan este tipo de estrés asumen mucha responsabilidad, tienen demasiado en sus manos y son incapaces de organizar las demandas y presiones que demandan su atención. Las personas con reacciones de estrés agudo a menudo están sobreexcitadas, malhumoradas, irritables, ansiosas y tensas. A menudo se describen como "de alta energía". Las relaciones pueden deteriorarse rápidamente cuando los demás reaccionan con genuina hostilidad. El ambiente de trabajo es un lugar estresante para ellos. El estilo de vida y las características de la personalidad de estas personas a menudo están tan arraigados y se dan por sentados que no ven nada malo en su estilo de vida. Culpan a otras personas y eventos externos por su sufrimiento. Estos individuos pueden ser extremadamente resistentes al cambio.

Estrés crónico: Es un estrés debilitante que deteriora a las personas todos los días y destruye de poco a poco a las personas afectándoles física y mentalmente. Puede causar daños irreversibles y desgaste prolongado. El estrés crónico ocurre cuando una persona se siente atrapado por la depresión y no intenta soluciones inmediatas. Es el estrés de las depresiones aparentemente interminables e implacables. Sin esperanza, una persona se niega a buscar una solución. La peor es que las personas se habitúan tanto a este tipo de estrés que

olvidan que existe.

2.2.1.4 Síntomas del estrés

Los síntomas son (28):

Síntomas de comportamiento, emocionales y mentales: Cambios de humor, consumo excesivo de alcohol, tabaquismo excesivo, depresión, desconfianza, iniciativa reducida, insatisfacción con experiencias agradables, indecisión, ansiedad, ira y hostilidad, irritabilidad, negación, pánico, tendencia a morderse las uñas, tendencia a culpar a los demás, llanto, tendencias suicidas, etc.

Síntomas intelectuales: Desatención, ausencia de concentración, de conciencia de los estímulos externos, olvidos, pérdida de memoria, preocupación excesiva, creatividad reducida, etc.

Síntomas físicos: Náuseas, vómitos, dolor de cabeza, picazón en el cuero cabelludo, sequedad de boca, habilidades motoras alteradas, contracciones musculares anormales, trastornos intestinales (diarrea, estreñimiento, dolor abdominal, indigestión), disfunción sexual, hiperactividad, palmas sudorosas, palpitaciones, falta de apetito, etc.

2.2.1.5 Dimensiones del estrés ocupacional (29)

Dimensión 1: Eficiencia laboral

Cuando se habla de eficiencia laboral, se refiere a la capacidad del equipo de trabajo

para realizar las tareas asignadas en el menor tiempo posible y con el menor consumo posible de recursos.

Andrade define la **eficiencia** laboral como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos".

Dimensión 2: Muerte o sufrimiento

La muerte es el final de la vida porque es orgánicamente imposible mantener los procesos homeostáticos. Se trata del final de un organismo creado desde el nacimiento.

Para el filósofo existencialista Martin Heidegger, la muerte es un acontecimiento significativo en la experiencia humana. La muerte es un misterio, pensamos en ella como un momento para decir adiós a todo, es un viaje al que nunca volverás.

El sufrimiento es el dolor físico o angustia emocional, social o espiritual que lleva a una persona a sentirse triste, asustada, deprimida, ansiosa o sola.

El sufrimiento deja de ser sufrimiento cuando tiene un sentido, que en muchos casos puede ser victimizado. Es decir, el sufrimiento puede ser positivo si se consigue un objetivo en bien de si mismo o de los demás, sino se convierte en un perjuicio que a la postre perjudica a la salud.

Dimensión 3: Relaciones profesionales

Las relaciones laborales ocupacionales y profesionales son aquellas que se forman entre tres elementos básicos: por un lado, el trabajo, por otro lado, el salario, salario o capital, y por último el proceso de producción.

El personal de enfermería labora con otras disciplinas por lo que aprender a tener unas buenas relaciones profesionales entre si serán muy beneficiosas tanto para el personal de enfermería como para la institución y la población.

Dimensión 4: Interacción emocional

Las interacciones son acciones realizadas entre dos o más objetos, personas, energías o entidades. Usado como medio de comunicación en la historia de Simón. El concepto de efectos bidireccionales es esencial para el concepto de interacción más que de causalidad unidireccional.

Las emociones son reacciones que todos experimentamos como la alegría, tristeza, miedo, ira y otros que en muchos casos no están exentos de complicaciones.

El personal de enfermería labora con otras disciplinas, así como interactúa con la población y diferentes tipos de personas en el proceso salud enfermedad por lo que va a

experimentar un conjunto de emociones con los que debe aprender a manejarlos de forma positiva.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definición conceptual vinculante

La satisfacción laboral es el grado en que los empleados se adaptan a su entorno y condiciones de trabajo. Este es un tema muy importante porque está directamente relacionado con el bienestar de la empresa, la calidad del trabajo, así como la rentabilidad y la productividad (30).

Por su parte Locke, nos con su definición clásica nos dice que la satisfacción laboral es como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo (24).

Andresen, Domsch y Cascorb definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (31).

2.2.2.2 Perspectivas de la satisfacción laboral en enfermería

Con respecto a la evidencia sobre el agotamiento en enfermería, se informó que la satisfacción laboral es un predictor clave de la rotación, el ausentismo y las intenciones de rotación del personal de enfermería. En consecuencia, la satisfacción laboral de enfermería

se considera en la actualidad un desafío importante para las instituciones de atención médica debido a los altos costos laborales y la escasez general de enfermeras especializadas. Sin embargo, encontrar y retener personal de enfermería calificado en los establecimientos de salud sigue siendo un desafío importante en el tiempo, que afecta la atención de salud del usuario, ya que la calidad de la atención depende de una oferta suficiente, personas bien capacitadas y satisfacción laboral. Se ha encontrado que el personal de enfermería más satisfechos tiende a ser más leales a las instituciones para las que trabajan. Por otro lado, los factores en el entorno laboral que crean experiencias laborales positivas para las enfermeras, a su vez, tienen más probabilidades de mostrar resultados positivos en su trabajo (32)

En la actualidad y en estos tiempos de pandemia fue difícil que las enfermeras alcancen una satisfacción laboral ya que esta enfermedad fue nueva para todos y de ahí el colapso de los sistemas de salud en todo aspecto llegando esto muchas veces a ser una insatisfacción laboral para el personal de enfermería que trabajan en hemodiálisis.

2.2.2.3 Causas de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se relaciona no solo de los salarios, sino también de la importancia que los empleados le dan al cumplimiento de sus funciones. El trabajo remunerativo puede ser la causa de la satisfacción de una persona, o viceversa. Sin embargo, la satisfacción laboral depende de varios factores (ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales con los compañeros, reconocimiento, etc.). Una mayor calidad de vida laboral se asocia con un mayor grado de satisfacción de los empleados y un

menor ausentismo. Por otro lado, algunas personas buscan reconocimiento o participación en el trabajo, mientras que otras buscan socialización y estimulación (33).

2.2.2.4 Consecuencias de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral afecta la persona, ya sea hacia sus actitudes y entendimiento de uno mismo, la familia, la salud física y mental y en otros aspectos. Cuando los empleados están insatisfechos en el trabajo, una de las consecuencias más importantes es el ausentismo, siendo indebidamente justificado. Desde una perspectiva organizacional, el resultado principal es la satisfacción laboral que toda institución debe propiciar creando un clima y cultura organizacional favorable en todos los aspectos (34):

Las características son las siguientes:

Inhibición. Es una característica que afecta al rendimiento laboral, mucho más se nota en el personal de enfermería que tiene trato con pacientes, creando malestar en éstos.

Resistencia al cambio. Se nota fundamentalmente cuando existe funcionarios que quieren cambios sustanciales en los centros de salud como mejor atención, más horas de atención al paciente, manejo de las tecnologías de información y comunicación, ante estos hechos se nota resistencia donde también los sindicatos sin una visión de futuro se suman a cierto tipo de reclamos que solo miran el beneficio personal y no de la sociedad en su conjunto.

Falta de creatividad. Muchos trabajadores, cumplen sus funciones solo por inercia, no proponen cambios o soluciones emergentes ni operativas a los problemas que cotudamente se presentan simplemente cumplen su horario de trabajo, sin importarles lo que se viene en el futuro

Abandono. Se evidencia en muchos centros de salud, licencias, adelanto de vacaciones, permisos que en muchos casos no se justifica, sino que la normatividad y los directos lo permiten, inclusive muchas licencias con goce de haber por incapacidad al trabajo. Este hecho muestra el poco interés de servir a la institución y a la comunidad en general.

Baja productividad. Personal insatisfecho tiene baja productividad, premisa que se cumple en todas las organizaciones, es por ello que la satisfacción laboral es un factor motivante que está relacionado estrechamente con la productividad y el adecuado desempeño laboral.

Dificultad para trabajar en grupo. Solo el trabajo en grupo lleva al éxito organizacional, sin embargo, cuando existe insatisfacción, también existe problemas para trabajar en grupo, empezando por las rencillas personales y hasta agravios en forma verbal y física por parte de los colaboradores. Es por ello que es indispensable el liderazgo que deben mostrar y desarrollar los funcionarios y directivos en toda institución de servicios como son los centros de salud.

2.2.2.5 Dimensiones de la satisfacción laboral (35)

Condiciones físicas

Las condiciones físicas para el trabajo del personal de enfermería se definen una característica del ambiente laboral que genere riesgos físicos para la seguridad y la salud del personal de enfermería, en este aspecto se involucran aquellas condiciones como la luz, el ruido, el calor la iluminación, que si no son las adecuadas y permitidas generan un nivel de estrés en el personal de enfermería.

Remuneración económica

La remuneración económica es un aspecto importante en todo trabajador centrándonos en el personal de enfermería son pocas de las profesiones que laboras las 24 horas del día domingos y feriados por lo que la remuneración económica de la misma debe ser acorde al trabajo por lo que una remuneración adecuada previene cualquier tipo de estrés y sus secuelas posteriores.

Condiciones de trabajo

Se define como un conjunto de factores que determinan las condiciones en las que el personal de enfermería realiza sus tareas y funciones, incluidas las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los beneficios, así como el bienestar social.

Relaciones interpersonales

Una relación es una conexión entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en diferentes sentimientos y emociones, como el amor, el interés por las actividades comerciales y sociales, las formas de interacción y cooperación en el hogar, etc. Fernández e Hinojos explican que las relaciones humanas son esenciales para las enfermeras porque la mayoría de las veces orientan sus acciones hacia interacciones con colegas o seres queridos, que reflejan sus ideas, valores, características personales y habilidades.

Desempeño de actividades

Es el rendimiento o productividad que un individuo aporta a la realización de una acción. El proceso implica establecer un objetivo, como una norma, estándar o estándar, que se puede cuantificar.

Por otra parte, Espinosa y Gilbert definen el desempeño de actividades del personal de Enfermería como ejercer las funciones y responsabilidades apropiadas asumidas en la vida profesional y ayudar a satisfacer las necesidades de las personas, familias y comunidades.

2.2.3. Teorías de enfermería relacionadas (36)

“Modelo de Adaptación” de Callista Roy

Se fundamenta en la teoría de los sistemas de la teoría de sistemas, que se considere

a los seres humanos como animales racionales adaptables y con capacidad creativa dentro de su entorno. Dicha capacidad de dar respuesta positiva a los cambios depende de las necesidades situacionales y de los insumos con los que se cuente. La autora, aclara que la adaptación es el resultado de ser un ser pensante y sintiente, como individuo o miembro de un grupo, consciente y tratando de encajar en su entorno. Como enfermeras que trabajan en diferentes áreas, como unidad de cuidados intensivos, hemodiálisis, oficina, centro de cirugía, comunidad, etc.

“Modelo Paciente – Enfermero” de Hidegard Peplau

La atención psicodinámica requiere la capacidad de entender nuestro propio comportamiento que permite ayudar a los demás. Cuanto más los familiares logren mejorar su comportamiento ante el cambio, menos estresados estarán. Lo mismo sucede cuando se reconocen las dificultades y se enseña a resolverlas será mayor el grado de satisfacción para la enfermera en hemodiálisis.

“Teoría del Logro de Metas - Satisfacción Laboral” de Imonege King

Esta teoría implica el conocimiento y entendimiento de los principios fundamentales de enfermería, donde lo principal es el proceso interpersonal entre las demás ramas de la salud basándose en la ciencia del comportamiento, así como el razonamiento inductivo y deductivo con la finalidad de generalizar ideas partiendo de casos particulares.

Esto significa que el personal de enfermería de hemodiálisis debe aprender a conllevar un mejor proceso interpersonal ya que por el servicio rotarán practicantes de

diferentes ramas de la salud (enfermería, medicina psicología) y esto puede causar un grado de estrés si la enfermera no sabe llevar el proceso interpersonal y saber técnicas de enseñanza que disminuirán el grado de estrés en las mismas.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022.

Ho: No existe relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión eficiencia laboral con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión muerte o sufrimiento con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión relaciones profesionales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de investigación es hipotético-deductivo en el sentido de que utiliza una estrategia de razonamiento para sacar conclusiones lógicas a partir de un conjunto de premisas o principios. Se trata de sacar conclusiones a partir de premisas o de un conjunto de enunciados aceptados como verdaderos que nos llevarán de lo particular a lo general (37).

3.2. Enfoque de la investigación

Los fenómenos problemáticos que se miden usando instrumentos documentales y cuyos datos recogidos son sometidos a diferentes análisis numéricos y estadísticos responden al enfoque cuantitativo de la investigación (38).

3.3. Tipo de investigación

En el presente estudio de investigación se construyen a partir de teorías y conceptos de estudios previos que nos permiten interpretar y comprender la contextualización de los fenómenos estudiados y poder darles una solución práctica e inmediata, por eso, nuestra investigación es aplicada (39).

3.4. Diseño de la investigación

La estrategia del estudio de investigación sigue la metodología no experimental porque sólo se limita a recoger datos sin ninguna intervención alguna, después, describe las variables en cuestión para que puedan ser sometidas a un proceso de correlación a fin de determinar la magnitud, fuerza y dirección de la relación de las dos variables de estudio en un momento y espacio, por ello la transversalidad de la presente investigación (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

En el presente trabajo de investigación, se tomará en cuenta la población total que es finita el cual está constituido por 30 colaboradores del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional de Huánuco, del total del personal entre Enfermeros y Técnicos en Enfermería.

Criterios de Inclusión

Todos los colaboradores de enfermería profesionales y técnicos del servicio de hemodiálisis que voluntariamente firmen su consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Personal de Enfermería que se encuentren de permiso por diferentes motivos.
- Personal de Enfermería que se encuentran confinados según ley
- Personal de Enfermería que se encuentren con licencia o vacaciones

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés ocupacional

Variable 2: Satisfacción laboral

En seguida, se presentan la tabla de operacionalización de las variables:

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensión	Niveles o rangos
V1: Estrés Ocupacional	El desequilibrio entre las demandas y presiones que enfrentan los colaboradores de toda organización y que genera satisfacción o insatisfacción	Se utilizará The Nursing Stress Scale (La NSS) creada por Gray-Tofl y Anderson en 1981) (ANEXO 2) contiene 34 ítems para identificar situaciones potencialmente estresantes para el personal de enfermería que trabaja en centros de salud	Eficiencia laboral	Tareas Desempeño Impotencia	Cualitativa Ordinal	Bajo 0- 34
			Muerte/ sufrimiento	Dolor Miedo Conflictos		Medio 35- 68
			Relaciones profesionales	Discrepancias Ira		Alto 69 - 136
			Interacción emocional	Tristeza alegría		
V2: Satisfacción Laboral	Actitudes generales de los cuidadores hacia su trabajo, factores específicos como jefes, compañeros, salario, promoción, condiciones de trabajo, etc..	Se utilizará el cuestionario de 45 preguntas cerradas de opciones múltiple de enfermería, realizada por Vásquez Sosa en el 2007 y revalidado por Davalos Azurin en el 2018 (ANEXO 2) El instrumento consta de las siguientes partes: Parte 1: He valorado correctamente mis cualidades personales y profesionales. Parte 2: Cubre todo lo relacionado con la medición de la satisfacción laboral; desempeño, recompensa económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales, cada uno dividido en 9 ítems, el valor de cada respuesta.	Desempeño laboral	Ambiente físico Comodidad	Cualitativa ordinal	Insatisfecha 45 – 70
			Remuneración económica	Horarios Vacaciones		
			Condiciones de trabajo	Satisfacción Bonificación		
			Reconocimiento	Estatus Oportunidades		
			Relaciones interpersonales	Supervisión Coordinación Numero de enfermeros Número de pacientes		
					Satisfecha 91 - 135	

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará en las actividades de recolección de datos es la encuesta porque es muy útil para obtener rápidamente una gran cantidad de datos amplios y diversos sobre el estudio actual.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Estrés ocupacional

Se utilizará The Nursing Stress Scale (La NSS) creado por Gray-Tofl y Anderson en 1981 (**ANEXO 2**) compuesto por 34 ítems que identifican las causales más importantes del estrés ocupacional.

Donde las respuestas son:

Nunca=1, Rara vez =2, Frecuentemente =3 y Muy frecuentemente =4 puntos.

Cuya tabla valorativa es:

Nivel de Estrés Puntaje

Bajo	55-59
Medio	60-77
Alto	78-90

Instrumento 2: satisfacción laboral

Se utilizará el cuestionario de 45 ítems, dicho cuestionario fue realizada por Vásquez Sosa en el 2007 y revalidado por Davalos Azurin en el 2018 (**ANEXO 2**) Las partes del instrumento son

Parte I: evaluación correcta de las características personales y profesionales
 Parte II: cubre todo el contenido relacionado con la medición de la satisfacción laboral; desempeño, compensación económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales, cada uno dividido en 9 ítems.

El valor de cada respuesta es

S: Satisfecha con una puntuación de 3.

MS: Medianamente Satisfecha con una puntuación de 2.

I: Insatisfecha 1.

Satisfacción Laboral Puntaje

Insatisfecho	72 - 85
Medianamente satisfecho	86 - 101
Satisfecho	102-111

3.7.3. Validación

Instrumento 1: estrés ocupacional

La validez referente a la primera variable de constructo del instrumento se desarrolló a través de análisis factoriales exploratorios donde Preciado, Ramos, Hernández y Hernández en el 2016 realizaron la última validez en México el 2016 obteniendo un valor de 0.834, donde $p < 0.051$

Instrumento 2: satisfacción laboral

Para la segunda variante, la herramienta fue creado por Sheila Melissa Vásquez Sosa el 2007 en la Facultad De Medicina Humana de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y revalidado por Gladys Dávalos Azurín quien sometió a juicio de 10 expertos para su revalidación mediante la distribución binomial en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao el 2018, obteniendo el valor de $p = 0.0001345$,

menor que el error probabilístico estimado de 0.05.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Estrés Ocupacional

Fue realizada con el coeficiente Alfa de Cronbach, donde los índices de confiabilidad muestran que el instrumento que miden al estrés ocupacional y sus dimensiones son confiables (eficiencia laboral= 0.87, muerte o sufrimiento=0.68, relación profesional = 0.68, interacción emocional=0.78)

instrumento 2: Satisfacción Laboral

El instrumento realizado tiene una confiabilidad con la prueba binomial obteniendo como resultado una significancia bilateral menor que 0.05

3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

Este proyecto de investigación se presentará al comité de ética de la Universidad **NORBERT WIENER** quienes previa evaluación emitirán la aprobación correspondiente, luego se solicitará el permiso respectivo a las autoridades del Hospital Regional de Huánuco para su ejecución, coordinando con la jefatura del servicio de hemodiálisis para el ingreso respectivo y aplicar los instrumentos de toma de datos al personal de enfermería en sus turnos de trabajo correspondientes, brindándole confiabilidad en su participación.

Se evaluará a todo el personal de enfermería del servicio de hemodiálisis, se concluirá en realizar la encuesta y la obtención de datos (41).

3.9. Aspectos Éticos

Este estudio está diseñado para desarrollar investigación en el campo de la salud y, por lo tanto, tiene en cuenta las pautas éticas para realizar investigaciones en seres humanos para garantizar su protección, así como la publicación del consentimiento informado previo para brindar información sobre la investigación a los familiares involucrados. Los principios de la bioética se aplican de la siguiente manera:

Principio de Autonomía. Este principio bioético se refiere a la libertad de los participantes para decidir si participan en la investigación y busca respetar las decisiones de los participantes durante todo el proceso de investigación.

A cada familiar se le explicaron los objetivos y alcances del estudio, se respetó su decisión individual de participar en el estudio, cada familiar aceptó participar y se les solicitó firmar un consentimiento informado para participar formalmente (42).

Principio de Beneficencia. Este principio se refiere al hecho de que se hace daño a los involucrados en la investigación, la caridad evita y previene el daño y enfatiza el beneficio para los demás.

Explique a cada familiar involucrado que su participación es importante y significa

mejorar el bienestar relativo.

Principio de No Maleficencia. Este principio se refiere a no dañar o poner en peligro a los participantes en la investigación humana (43).

A cada familiar se le informó y enfatizó que no había riesgo para ellos de participar en el estudio, y garantizó la confidencialidad de los resultados.

Principio de Justicia. Este principio muy importante establece que el contenido ético es esencial en la investigación que involucra seres humanos y enfatiza el trato justo y no discriminatorio de todos los participantes de la investigación (43).

Todos los familiares son tratados por igual, sin preferencia ni discriminación, y todo lo que hacemos con ellos es respetuoso, justo y amable.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

Nº	Ejecución de acciones en el calendario 2022	Diciembre				Entregable
		1s	2s	3s	4s	
1.	Determinación del problema					Proyecto aprobado
2.	Revisión aspectos teóricos					Manuscrito para revisión
3.	Formulación del problema y planteamiento de los objetivos					Informe de revisión
4.	Presentar propuesta al Comité de Ética.					Acta de aprobación
5.	Aplicación de los instrumentos de toma de datos.					Reporte mensual
6.	Procesamiento de datos para el análisis descriptivo e inferencia					Reporte estadístico
7.	Redacción del informe final					Informe final
8.	Presentar la investigación					Aprobación final

4.2 Presupuesto

Componente	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Laptop	3500.00	1	3500.00
Impresora	750.00	1	750.00
USB	30.00	1	30.00
Internet	30.00	6	180.00
Tinta impresora	100.00	1	100.00
Útiles de oficina	100.00	1	100.00
Reproducción ofimática	80.00	1	80.00
Consultorías			
Consultora metodológica	1200.00	1	1200.00
Consultora estadística	1000.00	1	1000.00
TOTAL			6940.00

5. REFERENCIAS

1. Lozano, A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr, 83(1): 3-6 [Internet] 2020 [citado 18.12. 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-8597202000010005
2. Cifuentes J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Rev. en Línea Avances en Enfermería [Internet] 2012 [citado 28.10.2022]; 32(2): 12-45. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>.
3. Organización Mundial de la Salud. Consideraciones de salud mental durante el brote de COVID 19. Ginebra: Organización Mundial de la Salud [Internet] 2020 [citado 20.10.2022]. Disponible en: <https://yotambien.mx/consideraciones-de-la-oms-de-salud-mental-durante-el-brote-de-covid-19/>
4. Bienestar 180. Top de 5 países más estresados del mundo [Internet] 2009 [citado 22.10.2022]. Disponible en: <http://www.salud180.com/salud-dia-dia/top-5-de-paises-mas-estresados>.
5. Instituto Nacional de Salud Mental. Boletín informativo del Minsa. Editora Perú. [Internet] 2021 [citado 22.12.2022]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limeno-sufre-de-estres-provocado-por>
6. Arango MA, Henao CP, Rivera LM, Juliana Piedrahita J y Gómez AA. Evaluación de los comportamientos de cuidado otorgados a partir de la percepción del profesional de enfermería. Pontificia Universidad Javeriana [Internet] 2021 [citado 22.12.2022]. Disponible en:

- <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/30246>
7. Falcon E. Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco . [Internet] 2018 [citado 18.10.2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26274/falconve.pdf?sequence=1&isAllow>
 8. Espinoza S.J., Jiménez M.J., Salazar C.K., Silva M.Z. Influencia de una intervención educativa en el nivel de ansiedad de un paciente en hemodialisis. Universidad Peruana Cayetano Heredia [Internet] 2021 [citado 18.11.2022]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2375>
 9. Sulca M. La motivación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco [Internet] 2020 [citado 12.10.2022]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1083>
 10. Ramos R. Nivel de Estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco [Internet] 2016 [citado 2.11.2022]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/362>
 11. Cisneros F. Teorías y modelos de enfermería. Universidad de Cauca Colombia [Internet] 2014 [citado 12.10.2022]. Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
 12. Landeau, R. Elaboración de trabajos de investigación. 1ª Ed. Venezuela: Editorial Alfa. [Internet] 2007 [citado 12.12.2022]. Disponible en: https://books.google.com.ec/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

13. Betancourt L. y Domínguez, P. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI. Revista Científica Multidisciplinaria; 4(1): 1-308 [Internet] 2020 [citado 12.10.2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4n1.308>
14. Aranda L. Estresores laborales en el Personal de Enfermería en los servicios de hospitalización de medicina interna [Internet] 2019 [citado 10.10.2022] Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007217>
15. Rodríguez M. Estrés, emociones, afrontamiento y autoeficacia en personal de Enfermería del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) [Internet] 2017 [citado 9.10.2022]. Disponible en: https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000779267
16. Cedeño GF y Pazmiño SM. Estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras(os) del hospital “Sagrado Corazón de Jesús” del Cantón Quevedo, primer semestre 2018. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo [Internet] 2019 [citado 11.10.2022]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4639>
17. Gadirzadeh Z, Adib-Hajbaghery M, & Abadi M. Job stress, job satisfaction, and related factors in a sample of Iranian nurses. Nursing and Midwifery Studies, 6(3), 125. [Internet] 2021 [citado 13.10.2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327016959_Job_stress_job_satisfaction_and_related_factors_in_a_sample_of_Iranian
18. León P. En su estudio de investigación titulado “Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019 – 2020. [Internet] 2021 [citado 14.10.2022]. Disponible en: <https://1library.co/document/ydj88xly-estres-ocupacional-satisfaccion-laboral->

[profesional-enfermeria-hospital-regional.html](#)

19. Valer R. y Valle W. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019 [Internet] 2020 [citado 14.10.2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5356>
20. Dávalos G. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital II de ESSALUD, Abancay [Internet] 2017 [citado 15.10.2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3833>
21. Cuno U. Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral en Personal de Enfermería del Hospital II Essalud, Abancay [Internet] 2018 [citado 12.10.2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30269>
22. Huamaní AE. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional sede Lima Agosto-noviembre. [Internet] 2019 [citado 18.10.2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11980>
23. Consejo General de Psicología en España. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT-Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo [Internet]. 2016 [citado 14.11.2022]. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
24. Estrés laboral Info. Toda la Información sobre el Estrés Laboral [Internet] 2017 [citado 30.10.2022]. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info>
25. Organización Mundial de la Salud. La Organización del trabajo y Estrés [Internet] 2021 [citado 12.11.2022]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
26. Acevedo GE, Farias ,MA, Sánchez JM, Astegiano C, Buffa G, Alvarez G, Demaria MJ y Fernández AR Condiciones y medio ambiente de trabajo en hospitales públicos

- provinciales de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista de Salud Pública*; 2013, 27(4): 8-20.
27. Miller L & Dell Smith A. Los distintos tipos de estrés. *American Psychological Association* [Internet] 2012 [citado 11.11.2022]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
 28. Sánchez F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en el trabajo de una industria cerealera. Tesis de grado. Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
 29. Oramas A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis doctoral. La Habana-Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública
 30. Cabrera C. Satisfacción Laboral de profesionales de la Salud en el Instituto Mexicano de Seguro Social- Jalisco. 1999-2002. *Rev. Línea Salud en Tabasco*; 17(1,2): 13-21. [Internet] 2011 [citado 10.1a.2022]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
 31. Vásquez R. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, [Internet] 2016 [citado 3.11.2022]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez.ss.pdf>
 32. Organización mundial de la salud (2014). Satisfacción laboral en general en personal de enfermería. Ed. Ginebra. Lima-Perú. "Copyright© OMS 2014. Derechos Reservado.
 33. Gálvez P, Grimaldi M, Sánchez A., Fernández J & García, J. Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centro fitness. *Revista de la Psicología del Deporte*; 26(4): 104 - 109 [Internet] 2017 [citado 12.11.2022].

- Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo. oa?id= 235152047019>
34. Portero, S., Vaquero, M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital universitario [Internet] 2017 [12.11.2022]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf
 35. Torres D. Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de Salud Pública Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú [Internet] 2015 [2.11.2022]. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6559>
 36. Galvis MA. Teorías y Modelos de Enfermería Usados En La Enfermería Psiquiátrica. Revista Cuidarte; 6(2): 1108-1120. Universidad de Santander Bucaramanga, Colombia. [Internet] 2018 [12.11.2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3595/359540742012.pdf>
 37. Gómez S. Metodología de la Investigación. Tercer Milenio [Internet] 2012 [citado el 12.11.2022]. Disponible en: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf.
 38. Sampieri R. Enfoque cualitativo y cuantitativo según Hernández Sampieri. Portafolio académico [Internet] 2021 [citado el 10.12.2022]. Disponible en: <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
 39. Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica. Universidad CLEA [internet] 2017. [citado el 12.07.2022]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>.

40. Manterola C, Otzen T. Estudios observacionales. Los Diseños utilizados con mayor frecuencia en Investigación Clínica. International Journal of Morphology [Internet] 2014 [citado el 21.10.2020]; 32(2): 634-645. Disponible en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>.
41. Preciado M; Ambriz A; Enríquez C y Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud 5(10): 129-321. [Internet 2012 [2.11.2022]]. Disponible en:
<https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35>
42. Carreño J. Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. Persona y Bioética (Revista en internet) 2016 acceso Setiembre del 2022.disponible en
<https://doi.org/10.5294/PEBI.2016.20.2.8>.
43. Arias S y Peñaranda F. la investigación éticamente reflexionada. Revista facultad nacional de salud pública [Internet] 2016 [2.11.2022]. Disponible en:
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Estrés Ocupacional y Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022”

Formulación del problema Problema general	Objetivos Objetivo General	Hipótesis Hipótesis General	Variables Variable y dimensiones	Tipo y Diseño metodológico
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión eficiencia laboral en el personal de enfermería?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión muerte o sufrimiento con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión relaciones profesionales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p>	<p>Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión Eficiencia laboral con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión muerte o sufrimiento con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión relaciones profesionales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Identificar como es la relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Hi=Existe relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022.</p> <p>Ho=Existe relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión eficiencia laboral con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión relaciones profesionales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p> <p>Existe relación entre el estrés ocupacional según la dimensión interacción</p>	<p>V1. Estrés ocupacional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Eficiencia laboral ○ Muerte o sufrimiento ○ Relaciones Profesionales ○ Interacción Emocional <p>V1. Satisfacción laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Condiciones Físicas y/o Confort del ambiente de trabajo ○ Remuneración económica y/o Condiciones de trabajo ○ reconocimiento institucional ○ relaciones interpersonales ○ desempeño de actividades 	<p>cuantitativo correlacional descriptivo observacional</p> <p>Población, muestra y muestreo: 30 personales de enfermería que laboran en el servicio de hemodiálisis No se realizó muestreo por ser una población finita. dentro de los criterios de inclusión se tomó en cuenta el total del personal de enfermería entre profesionales y Técnicos en Enfermería.</p>

		emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.		
--	--	---	--	--

Anexo 2: instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS OCUPACIONAL PARA ENFERMERÍA

La presente escala cuyo nombre original es The Nursing Stress Scale (NSS) fue creada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981 y adaptada a la versión castellana por Rosa Más Pous y Vicenta Escribà Agüir pertenecientes a la Unidad de Salud Laboral. Institut Valencià d'Estudis en Salut Pública (IVESP) de España en 1998.

Instrucciones:

Buenos días, mi nombre es Mario Miguel Calero Tarazona y estoy realizando un trabajo de investigación en el que se busca recolectar información sobre la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional, Huánuco - 2022

Marque su respuesta para cada pregunta con una X en la columna que mejor describa su situación actual. Muchas gracias por su colaboración.

DATOS GENERALES:

1. **Edad:** _____ años
2. **Sexo:**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. **Condición laboral:**
 - a) Nombrado
 - b) Contratado
4. **Tiempo de servicios:** _____ años

ÍTEMS	Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1. ¿Interrumpe frecuentemente la realización de sus tareas?				
2. ¿Recibe críticas a menudo de un médico?				
3. ¿Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes?				
4. ¿Se siente impotente en el caso que un paciente no mejora?				
5. ¿Tiene problemas a menudo con un superior?				
6. ¿Escucha hablar a los pacientes sobre su muerte cercana?				
7. Usted tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/ os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio?				
8. ¿Usted ha presenciado la muerte de un paciente?				
9. ¿Usted ha tenido Problemas con uno o varios médicos?				

10. ¿Usted siente miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente?				
11. ¿Usted no tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio?				
12. ¿Usted ha presenciado la muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha?				
13. ¿El médico no está presente cuando un paciente está muriendo?				
14. ¿Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente?				
15. ¿Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente?				
16. ¿No tiene 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, etcétera)?				
17. ¿Recibo información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente?				
18. ¿a veces siento no disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente?				
19. ¿Tomo una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible?				
20. ¿Roto temporalmente a otros servicios con falta de Personal?				
21. ¿A menudo veo a los pacientes sufrir?				
22. ¿Me es dificultoso para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios?				
23. ¿Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente?				
24. ¿Recibo críticas de un supervisor?				
25. ¿Alteran el rol del personal y turno imprevisible?				
26. ¿El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente?				
27. ¿Realizo demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)?				
28. ¿No dispongo de tiempo suficiente para dar apoyo emocional al Paciente?				
29. ¿ Se me hace dificultoso trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio?				
30. ¿No tengo tiempo suficiente para realzar todas mis tareas de enfermería?				
31. ¿El médico no está presente en una urgencia médica?				
32. ¿No sé qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento?				
33. ¿Desconozco el manejo y funcionamiento de un equipo especializado?				
34. ¿El personal es suficiente para cubrir adecuadamente el servicio?				

SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario fue creado por Sheila Melissa Vásquez Sosa el 2007 en la Facultad De Medicina Humana de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y revalidado por Gladys Dávalos Azurín en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao el 2018.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marque con un “X” según su opinión.

S: Satisfecha. Aspecto de su trabajo que es lo que usted espera.

MS: Medianamente satisfecha. Aspecto de su trabajo que no es exactamente lo que usted esperaba.

I: Insatisfecho. Aspecto de su trabajo que no es lo que usted esperaba.

DIMENSIONES/ÍTEMS				
DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES		S	MS	I
1	Con el número suficiente de enfermeras asistenciales o administrativas que atienden de acuerdo a la demanda de pacientes.			
2	Con la cantidad de pacientes que tiene a su cargo.			
3	Con el número de personal técnico, con quien labora, para el número de usuarios.			
4	Con la oportunidad de desempeñar su trabajo que se amolde a sus habilidades.			
5	Con la afinidad, que tiene en el servicio donde trabaja.			
6	Como se siente laborando en su servicio.			
7	Con la responsabilidad de la institución (Dpto. de enfermería) en lo que se refiere a los cursos de capacitación para enfermería.			
8	Con los contenidos de los cursos de capacitación para enfermería.			
9	Con las facilidades por parte de la institución para asistir a conferencias y cursos externos.			
REMUNERACIÓN ECONÓMICA		S	MS	I
1	Con la proporción entre la remuneración económica y el trabajo que usted realiza.			
2	Con la remuneración económica que recibe en comparación con la que pagan a las enfermeras en otras instituciones.			
3	Con la remuneración que recibe usted, puede satisfacer sus necesidades básicas.			
4	Con la remuneración que recibe usted puede realizar estudios en su campo profesional.			
5	Con la bonificación y otros incentivos en su remuneración			

6	Con el último aumento en su remuneración económica.			
7	Con la necesidad de laborar en otras instituciones para aumentar sus ingresos			
8	Con la remuneración económica por las horas extras realizadas.			
9	Con la remuneración económica por la productividad realizada.			
CONDICION DE TRABAJO		S	MS	I
1	Con el ambiente físico donde trabaja.			
2	Con la comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo.			
3	Con su horario de turno de trabajo.			
4	Con la cantidad de horas que labora por mes.			
5	Con el número de cambios de turnos que puede efectuar al mes.			
6	Con el número de días que tiene de descanso.			
7	Con la oportunidad de escoger libremente el mes que desea gozar sus vacaciones.			
8	Con la cantidad, calidad de mal y equipo que le ofrece la institución para realizar su trabajo.			
9	Con el stock que cuenta para casos de emergencia.			
RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL		S	MS	I
1	Con el reconocimiento por su experiencia laboral.			
2	Con la expectativa de mejorar su estatus laboral.			
3	Con la realización que obtiene de su profesión.			
4	Con el desarrollo personal que le permite su trabajo.			
5	Con el reconocimiento de otros profesionales con respecto a su profesión.			
6	Con la satisfacción que obtiene de su trabajo.			
7	Con los ascensos recibidos durante el tiempo laborado en la institución.			
8	Con la oportunidad de ascenso en su trabajo			
9	Con la legalidad en que son brindados los ascensos por parte de su institución.			
RELACION INTERPERSONALES		S	MS	I
1	Con la disposición de su supervisor o coordinador para aceptar ideas.			
2	Con la disposición de su supervisor o coordinador cuando solicita alguna consulta sobre su trabajo.			
3	Con el ambiente creado por sus compañeros para desempeñar sus funciones.			
4	Con su relación con el equipo de salud.			
5	Con la relación que existe entre usted y el usuario.			
6	Con la respuesta que recibe del usuario.			
7	Con su relación con el personal técnico.			
8	Con el trato que le brinda su supervisor o coordinador.			
9	Con el trato que recibe por parte de los miembros del equipo de salud.			

Anexo 3: consentimiento informado

Estimada (o)personal de enfermería

Solicito su autorización para participar de manera voluntaria y anónima en el estudio que tiene como objetivo, Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Hemodiálisis del Hospital Regional de Huánuco. Donde se aplicará dos encuestas que evalúan satisfacción laboral que constan de 45 ítems y estrés con el instrumento *The Nursing Stress Scale* (NSS) que constan de 34 ítems las cuales son de tipo cerrado y de opción múltiple.

Ya que su participación es voluntaria, puede interrumpir el llenado de la encuesta cuando desee, sin presentar ningún riesgo e incomodidad. Se deja también en claro que Ud. no recibirá ningún tipo de beneficio económico, pero su ayuda contribuirá a realización del trabajo de investigación y poder tomar alternativas de solución programando y realizando, cursos – talleres institucionales. Se garantiza la plena confiabilidad de los datos obtenidos y que sólo serán usadas por la investigadora para cumplir los objetivos de la presente investigación.

Si está de acuerdo con lo antes informado sírvase firmar para dar fe de su consentimiento de participación.

Manifiesto que he sido informada(o) de los objetivos de la aplicación de estos cuestionarios que contiene un total de 79 ítems de tipo cerrado y de opción múltiple.

.....
Firma
Nombre:
DNI: