



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo académico

Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el
enfermero de un hospital público, Callao 2023
para optar el título de especialista de Enfermería en Salud
Ocupacional

Presentado por:

Autora: Huiza Guardia, Gladys Asunta

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9053-4963>

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

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	FECHA: 08/11/2022

Yo, Huiza Guardia, Gladys Asunta, Egresada 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 “Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:335744551, 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)
 Huiza Guardia, Gladys Asunta
 DNI N° 06047778



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 24 de Noviembre de 2023

DEDICATORIA

A mis hijas, quienes me han acompañado en ésta
travesía académica.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Norbert Wiener y a los docentes por permitirme ampliar mis horizontes y competencias en la Carrera Profesional de Enfermería.

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Secretario : Mg. Fuentes Siles Maria Angelica

Vocal : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
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	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8

2.1.1 Antecedentes internacionales	8
2.1.2 Antecedentes nacionales	10
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1 Nivel de estrés	13
2.2.1.1 Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas	13
2.2.1.2 Dimensiones del nivel de estrés	15
2.2.2 Satisfacción laboral	18
2.2.2.1 Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas	18
2.2.2.2 Dimensiones de la satisfacción laboral	21
2.2.3 Teorías de enfermería relacionadas	24
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1 Hipótesis general	25
2.3.2 Hipótesis específicas	25
3. METODOLOGÍA	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2. Enfoque de la investigación	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variables y operacionalización	29
3.6.1. Variables	29
3.6.2. Operacionalización de variables	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1 Técnica	32
3.7.2 Descripción de instrumentos	32

3.7.3 Validación	34
3.7.4 Confiabilidad	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto	38
5. REFERENCIAS	39
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	50
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	51
Anexo 4: Consentimiento informado	53
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin	

RESUMEN

El proyecto de investigación tendrá como objetivo: “Determinar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023”. Estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Muestra censal constituida por 110 profesionales enfermeros que laboran en las salas de hospitalización. La técnica a utilizar será la encuesta. Instrumentos: Escala de Estrés de Enfermería-11 (NSS-11) con un rho Spearman de 0,904 y un alfa de Cronbach de 0,815; y, el Cuestionario g_clinic con un r de Pearson de 0,4 y con alfa de Cronbach de 0,75. Se utilizarán las pruebas estadísticas correspondientes para confirmar las hipótesis. Para el procesamiento y análisis de los datos recabados se utilizará la última versión del programa SPSS Statistic y del software Microsoft Excel.

Palabras clave: Estrés, satisfacción laboral, enfermero, hospital.

ABSTRACT

The objective of the research project will be: “Determine the relationship between the level of stress and job satisfaction in nurses at a public hospital, Callao 2023.” Quantitative, correlational, and cross-sectional study. Census sample consisting of 110 nursing professionals who work in hospitalization wards. The technique to be used will be the survey. Instruments: Nursing Stress Scale-11 (NSS-11) with a Spearman rho of 0.904 and a Cronbach's alpha of 0.815; and the g_clinic Questionnaire with a Pearson r of 0.4 and Cronbach's alpha of 0.75. The corresponding statistical tests will be used to confirm the hypotheses. For the processing and analysis of the data collected, the latest version of the SPSS Statistic program and Microsoft Excel software will be used.

Keywords: Stress, job satisfaction, nurse, hospital.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Un derecho humano universal es la salud y, para la protección, restauración y mantenimiento de este derecho la humanidad ha creado una estructura social conocida como sistema de salud. La columna vertebral de este sistema lo conforman los trabajadores sanitarios, uno de los cuales son las/los enfermeros, personal de salud que batalla diariamente en primera línea en la prestación del cuidado a las personas y comunidades: trabajan muchas veces en entornos laborales inseguros, arriesgando su propia salud e incrementando el riesgo de enfermedades profesionales (1). El personal de enfermería se constituye como el grupo ocupacional mayoritario puesto que representa cerca del 59% entre todas las profesiones de la salud y es reconocido por las organizaciones representativas sanitarias en el mundo como una fuerza laboral importante para el logro de metas mundiales, nacionales y locales relacionadas con la cobertura sanitaria universal (2).

Las emergencias sanitarias impactan a corto y largo plazo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la salud. Las/los enfermeros forman parte de este grupo laboral y, por lo tanto, requieren una atención especial por los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de un trabajo intersectorial que cuente con políticas, planes y programas para prevenir en estos trabajadores los trastornos en su salud mental (3). El 2022, el Informe HEROES concluyó que en los dos primeros años de la pandemia del Covid.19, ya se mostraba un incremento del nivel de estrés en el personal de salud en once (11) países de las Américas del cual el Perú formó parte (4).

La federación de enfermeras denominada Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) que conglomeraba a cerca de 130 asociaciones nacionales de enfermeras del mundo (ANE), en la persona de David Stewart publica en el año 2023 un informe como parte de la conmemoración por el Día Internacional de la Enfermera. El autor expresa la problemática relacionada con el incremento de la presión en el trabajo de los profesionales enfermeros en los últimos años. Asimismo, sostiene que personal de salud del cual el enfermero forma parte, se encuentra en primera línea para la prestación de salud y, a pesar de haber terminado la emergencia sanitaria del Covid-19, continúa ejerciendo su labor brindando el cuidado a las personas y comunidades incluso en circunstancias difíciles, complejas y en condiciones más estresantes que nunca (5). En mayo de 2023 un medio noticioso publica lo expresado por Cole Edmonson, director de AMN Healthcare (USA) -una de las empresas líderes de dotación de personal de enfermería-. Edmonson expresa con mucha preocupación el resultado de una encuesta realizada en una muestra de 18 mil enfermeros de los Estados Unidos de Norteamérica en enero 2023, donde se evidencia un incremento del nivel de estrés y una drástica caída de la satisfacción laboral de las enfermeras y, en especial, en aquellas con menor tiempo de servicio y/o más jóvenes (6).

Actualmente el mundo reconoce que la fuerza laboral de enfermería se encuentra agotada y con altos niveles de estrés, situación relacionada con las malas condiciones laborales y falta de personal en los centros de trabajo. Después del cuarto año del inicio de la pandemia la presión sigue en aumento puesto que los Estados/gobiernos del mundo exigen a las enfermeras a participar en la reconstrucción de los servicios de salud, organizaciones sanitarias -encargadas de mantener la salud de las personas y comunidades-, que quedaron en su mayoría, devastados y en malas condiciones. El incremento del estrés en los enfermeros está relacionado especialmente con la sobrecarga laboral, factor percibido por el 30% de enfermeros

encuestados por el CIE quienes además perciben que podría ser una de las causas de los errores que se cometen durante su desempeño en el trabajo (7). La sobrecarga laboral se presenta por un desborde de tareas para el trabajador así como de un incremento del nivel de estrés laboral el cual estaría repercutiendo en la salud mental y física de los empleados (8).

En nuestro país “el personal de enfermería ha ocupado una posición central en la respuesta a la pandemia desempeñando una función esencial, arriesgada y a menudo peligrosa por ser la principal fuerza de respuesta”. La revisión científica como resultado de las encuestas a enfermeras muestran que el estrés, sobrecarga laboral, entre otros factores, podrían afectar también la sostenibilidad de la fuerza laboral de enfermería en el Perú (9). Para afrontar la afectación de la salud mental con el subsecuente impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores sanitarios, -entre los cuales se encuentran los enfermeros-, el Ministerio de Salud (MINSA) publica en abril de 2020 una importante norma técnica sanitaria. Este documento-guía establece pautas y protocolos de atención para el personal de salud expuesto a jornadas extenuantes, limitaciones del sistema sanitario, miedo a contraer enfermedades, entre otros; factores que estarían desencadenando altos niveles de estrés antes, durante y después de la pandemia causada por el virus del SARS-CoV-2 (10).

En un hospital público de tercer nivel de atención ubicado en el distrito de Bellavista, Callao, los enfermeros que laboran en las 11 salas de hospitalización expresan problemas de estrés en su entorno de trabajo relacionándolo sobre todo con la sobrecarga laboral, el conflicto con médicos y enfermeras, la inadecuada preparación para brindar soporte emocional y falta de apoyo para realizar las tareas durante sus turnos de trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral sobre la supervisión de los jefes, el ambiente físico, la remuneración, las oportunidades, los

equipos médicos, entre otros, han dado un giro desalentador en este establecimiento sanitario, situación agudizada aún más por la pandemia del coronavirus.

Para determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en los enfermeros, el presente trabajo investigativo recogerá la información de una muestra censal de los profesionales enfermeros que laboran en este hospital público del Callao utilizando dos instrumentos: The Nursing Stress Scale-11 (NSS-11) y el g_clinic questionnaire.

1.1. Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023?

1.1.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral en el enfermero?
- b. ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión conflictos con médicos y otras enfermeras con la satisfacción laboral en el enfermero?
- c. ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión inadecuada preparación con la satisfacción laboral en el enfermero?
- d. ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión falta de apoyo con la satisfacción laboral en el enfermero?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.

1.2.2 Objetivos específicos

- a. Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral en el enfermero.
- b. Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión conflictos con médicos y otras enfermeras con la satisfacción laboral en el enfermero.
- c. Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión inadecuada preparación con la satisfacción laboral en el enfermero.
- d. Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión falta de apoyo con la satisfacción laboral en el enfermero.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1 Teórica

El presente trabajo investigativo ayudará a comprender el aporte del modelo de sistemas para el cuidado del cliente sustentado por Neuman. Esta teórica de enfermería sostiene que uno de los pilares del área psicológica de la persona se enmarca en la teoría de Selye y, a partir del cual Neuman construye el concepto de factores estresantes. Del mismo modo, se revisan investigaciones que contribuirán a comprender la problemática del incremento del estrés y su impacto de la satisfacción laboral, los cuales son importantes insumos para analizar, sintetizar y sistematizar como se presentan estos dos fenómenos en los enfermeros de un hospital público.

Se utilizarán instrumentos abreviados, actualizados y con mejores valores clinimétricos. Asimismo, las conclusiones del estudio permitirán conocer la relación de las dos variables y poder sugerir recomendaciones o hipótesis de futuros estudios.

1.3.2 Metodológica

El presente trabajo académico busca obtener conocimiento que sigue el riguroso tránsito del método científico utilizando dos instrumentos específicos válidos y confiables los cuales permitirán recoger información sobre los fenómenos del nivel estrés en los enfermeros y su relación con la satisfacción laboral. Los resultados servirán de soporte teórico para investigaciones futuras relacionadas con las variables del presente estudio.

1.3.3 Práctica

El valor práctico de este trabajo investigativo descansa en la aplicación en nuestra realidad de dos instrumentos abreviados, actualizados y con mejores propiedades psicométricas y viables. Asimismo, se propondrá la profundización de otros estudios que abarquen más variables o la aplicación de otros enfoques de investigación cuyos resultados sirvan de insumo a las autoridades competentes para la implementación de planes de contingencia que permitan neutralizar los efectos secundarios de la problemática del estrés y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.4.1 Temporal

El presente trabajo investigativo se desarrollará en el mes de enero 2024.

1.4.2 Espacial

La delimitación espacial esta circunscrita a once (11) salas de hospitalización de un establecimiento del sector público de tercer nivel de atención ubicado en la Av. Venezuela S/N distrito de Bellavista, Callao.

1.4.3 Población o unidad de análisis

Población constituida por los profesionales enfermeros que laboran en salas de hospitalización de un establecimiento sanitario público de tercer nivel. La unidad de análisis es un enfermero profesional que labora en una sala de hospitalización.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Villarreal et al. (11), el 2023, en Ecuador, con el objetivo de “determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbios”. Estudio cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional. Muestra, 165 enfermeros: 102 del Hospital Marco Vinicio Iza y 63 del distrito de salud 04D01. Método, se aplicó la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. Resultados, los enfermeros del Hospital Marco Vinicio Iza mostraron un nivel de estrés del 15,42% y la mayoría de las instituciones de salud comunitarias alcanzaron niveles superiores al 90% de estrés. Conclusión, a menor estrés se tiene mayor nivel de satisfacción laboral en el personal de salud, existiendo una correlación negativa alta con una p de $1.7293e-24$ significativa.

Gelchyte et al. (12), el 2023, en Lituania, con el objetivo de “analizar el estrés que experimentan las enfermeras en el trabajo y su satisfacción laboral”. Estudio cuantitativo, correlacional. Muestra, 382 enfermeros. Método, aplicó la Escala extendida de estrés de enfermería (NSS) y el Cuestionario de satisfacción laboral. Resultados, un $28,79 \pm 4,4$ perciben un nivel de estrés superior al promedio causado sobre todo por el factor relacionado con el proceso y/o muerte del paciente; y el 64,4%, 24,9% y 10,7% de enfermeros mostraron un moderado, bajo y alto nivel de satisfacción laboral respectivamente. Conclusión, El nivel de

estrés de los enfermeros era superior al promedio y que con respecto a la satisfacción laboral, la mayoría de los enfermeros (64,4%) se encontraba moderadamente satisfecho.

Said et al. (13), el 2020, en Egipto, con el objetivo de “evaluar el estrés ocupacional, la satisfacción laboral y la intención de irse entre enfermeras que tratan con pacientes sospechosos de Covid-19”. Estudio observacional, transversal, comparativo. Muestra de 210 enfermeras tanto para el Zagazig Fever Hospital (ZFH) -Grupo I: Hospital con triaje para Covid-19-, y para el Hospital General de Zagazig (ZGH) -Grupo II: Hospital que no atendió pacientes con Covid-19-. Método, aplicó la Escala de Estrés de Enfermería Expandida, la Escala de Satisfacción de Mc Closkey/Mueller y un Cuestionario para medir los factores estresantes asociados a la infección por el virus SARS-CoV-2. Resultados, un nivel alto de estrés expresado en un 75,2% y un 60,5% para el ZFH y ZGH; un nivel bajo de satisfacción laboral expresado en un 51% y un 49,9% para el ZFH y ZGH respectivamente. El estudio concluye que, por efectos de la pandemia del Covid.19, los factores de estrés físicos, psicológicos y sociales estuvieron relacionados con el nivel alto de estrés en el ZFH y ZGH y que esta situación resultó en niveles bajos de satisfacción en el trabajo en los dos hospitales.

Zakiyah et al. (14), el 2021, en Java Oriental Indonesia, plantearon el objetivo de “determinar el estrés y la satisfacción laboral en enfermeras durante la pandemia de Covid-19”. Estudio descriptivo, de alcance correlacional. Muestra, 295 enfermeras. Método, aplicó dos cuestionarios: el Expanded Nursing Scale (ENSS) y el McCloskey/Mueller (MMSS) con alfa de Cronbach de 0,95 y 0,89 respectivamente. Resultados, enfermeras reportan que experimentaron un nivel de estrés bajo, moderado y alto: 115 (39%), 132 (44,7%) y 48 (16,3%) respectivamente. Asimismo, el nivel de satisfacción laboral hallado alcanzó el nivel alto en 102 (34,6%), moderado en 175 (59,3) y bajo (6,1%) de las enfermeras participantes del estudio.

Conclusión, el estrés laboral afecta directa y negativamente la satisfacción laboral de las enfermeras.

Pingol et al. (15), en el 2019, en Bulacán Filipinas, plantearon el objetivo de “determinar y evaluar la relación de los indicadores de estrés y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia de Covid-19”. Estudio cuantitativo, de alcance correlacional. Muestra, 310 enfermeras. Método, utilizó el cuestionario Job related stressors y el cuestionario Job satisfaction among cultural nursing workforce. Resultados, correlación muy baja entre el nivel de estrés y satisfacción laboral con un valor de significancia de 0,002 y que demuestra que las dos variables del estudio están relacionadas. Conclusión, ocuparse del estado emocional de los pacientes, observar su sufrimiento, lidiar con los pacientes que van a morir y la muerte de los pacientes, son los factores más estresantes para las enfermeras.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Asanza et al. (16) el 2023, en Chiclayo, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022”. Estudio cuantitativo, corte transversal y correlacional. Muestra, 204 enfermeros. Método, aplicó la escala de estrés laboral (NSS) y la escala de satisfacción en el trabajo SL-SPC. Resultados, el 53%, 45% y 1% de enfermeros percibieron un nivel alto, medio y bajo de estrés respectivamente; el 41%, 30% y 29% de enfermeros percibieron una baja, alta y regular satisfacción laboral. Conclusión, la variable nivel de estrés y la satisfacción laboral están relacionadas ya que se obtuvo una $p=0,000$ estadísticamente significativa.

Luque (17) el 2023, en Puno, con el objetivo de “determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en enfermeras(os) del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri-Puno 2021”. Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Muestra, 52 enfermeras(os) que laboran en el área asistencial del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri. Método, recogió información utilizando The Nursing Stress Scale (NSS) y el Font-Roja para medir el estrés y la satisfacción laboral respectivamente. Resultados, las enfermeras(os) muestran un 67,3% de nivel medio de estrés mientras que un 59,6% muestra insatisfacción. Conclusión, entre la variable estrés y la satisfacción laboral existe una relación significativa expresada con valor de $p=0,531$.

Ibarra (18) el 2022, en Arequipa, con el objetivo de “Establecer la relación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Goyoneche de Arequipa”. Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y de alcance correlacional. Muestra, 104 enfermeros que laboran en los servicios de hospitalización. Método, aplicó The Nursing Stress Scale (NSS) y la encuesta de satisfacción del personal de salud del MINSA. Resultados, los enfermeros percibieron presentar un 72,1%, 14,4% y 13,5% de nivel regular, bajo y alto de estresores laborales respectivamente y, un 54,8%, 29,8 y 15,4% reportaron estar parcialmente satisfechos, satisfechos e insatisfechos respectivamente. Asimismo, el 47,1% de enfermeros presentan un nivel regular de estresores laborales y estar parcialmente satisfechos. Conclusión, la prueba de chi cuadrado alcanza un valor de $p=0.00$, concluyendo que entre los estresores y la satisfacción laborales existe una relación estadísticamente significativa con una $p=0.00$ ($p<0.05$).

Calderón (19) el 2021, en Trujillo, con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras en pandemia Covid-19 en el servicio de emergencia de un hospital público Trujillo, 2021”. Estudio cuantitativo, descriptivo,

transversal y correlacional. Muestra, 30 enfermeras. Método, utilizó la Escala de Estrés de la Enfermera de Cohen et al. de 1983 y la Escala de Satisfacción laboral de la enfermera de Palm 2005. Resultados, las enfermeras mostraron un nivel de estrés de 47%, 33% y 20% para el nivel alto, medio y bajo respectivamente; la satisfacción laboral alcanza 37%, 33% y 30% para el grado de satisfacción medio, bajo y alto respectivamente. Conclusión, existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral con un valor de $p=0,05$.

Carrasco et al. (20) el 2020, en Chimbote, con el objetivo de “determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia Covid-19”. Estudio analítico, correlacional y transversal. Muestra, 60 enfermeras. Método, se utilizó The Nursing Stress Scale (NSS) y la Encuesta de satisfacción del personal de salud del MINSA (Perú). Resultados, las enfermeras muestran un nivel de estrés medio relacionados con los estresores ambientales 63,3%, laboral 83,3% y personal 51,7%; la satisfacción laboral muestra un nivel medio 53,4%, bajo 28,3% y alto 18,3%. Conclusión, existe una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción de las enfermeras y los estresores laborales ($p<0,01$) y los estresores ambientales ($p<0,05$).

León (21) el 2020, en Huacho, con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019-2020”. Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Muestra, 66 enfermeros que trabajan en los servicios de hospitalización. Método, aplicó The Nursing Stress Scale (NSS) y el Cuestionario ampliado de Font Roja. Resultados, las enfermeras muestran estrés ocupacional con un nivel moderado 60,6%, alto 25,8% y bajo 13,6% y para la satisfacción laboral muestran nivel regular el 60,6% y nivel bajo/alto el 19,7%. Conclusión,

existe relación positiva y moderada entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral expresada con valor de p de 0,001.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Nivel de estrés de la enfermera

2.2.1.1 Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas

La OMS define al estrés estado de tensión mental que tiene una persona como respuesta a las amenazas y estímulos frente a una situación difícil o problemática (22).

De acuerdo con Belloch y Sandin, según lo citado por Herrera et al., existen tres categorías para definir el estrés: a) Teoría basada en la respuesta. Hans Selye sostuvo que el estrés es una respuesta inespecífica del cuerpo resultado de su adaptación frente a los estímulos externos e internos que alteran la homeostasis; b) Teoría basada en el estímulo llamada también ambientalista. Sostiene que el cuerpo de la persona puede ser perturbado por los estímulos ambientales que se encuentran fuera del organismo humano; y, c) Teoría basada en la interacción de la persona-entorno [que engloba la postura a y b líneas arriba descritas] resultando la aparición de un conjunto de eventos que debilitan el cuerpo de la persona (23).

La definición de estrés ya se visualiza por los años 30 de la década pasada, situación que en la década de los ochenta llegó a ser llamada como ““la cara oculta del trabajo””. El autor de esta afirmación sostiene que estrés laboral se refiere al proceso en donde existen determinadas características del trabajo/lugar de trabajo (estresores) y que suponen factores de riesgo que traerían consecuencias en la esfera individual y organizacional. Esta situación se

manifestaría, por un lado, como malestar/problemas de salud del individuo sea ansiedad, burnout, etc., y, por el otro lado, como absentismo, disminución de la productividad, entre otros (24).

El estrés laboral es uno de los problemas más importantes en los centros de trabajo. En este contexto pueden afectarse tanto la empresa como los trabajadores. Agencias especializadas que velan por la seguridad y salud en el trabajo y, que orientan a gestionar el estrés no la consideran una enfermedad, tal es así que, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) sostiene que este riesgo psicosocial -muy común actualmente-, se presenta cuando las personas no pueden hacer frente a las exigencias del entorno laboral porque no disponen de los recursos físicos y mentales necesarios para afrontarlas. Los factores más importantes que provocarían el desequilibrio que se traduciría en estrés en el trabajo serían las exigencias excesivas, falta de control/autonomía, apoyo inadecuado, entre otros (25).

Según la OMS el trabajador sanitario está más vulnerable a padecer el problema del estrés generado por el conflicto de interrelaciones con sus compañeros de trabajo, la falta de apoyo de sus pares y supervisores, deficiente organización del trabajo, entre otros; situación que podría dañar su salud y afectar su desempeño durante la atención sanitaria que ofrece a las personas y comunidad (26).

En los últimos años diversos estudios encuentran que los enfermeros interactúan en su diario quehacer con diversos estresores laborales; uno de ellos es el estudio realizado por García et al., el 2020, en la zona fronteriza de México con el objetivo de “determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores laborales que presenta el personal de enfermería ubicados en el contexto de la pandemia COVID-19”, estudio cuantitativo, descriptivo,

transversal que aplicó The Nursing Stress Scale a 126 enfermeras, encontrando como uno de los hallazgos más importantes, que el principal estresor en el trabajo es la carga laboral. Asimismo, encuentran dos estresores relevantes correspondientes al aspecto psicológico: el estresor por la muerte y sufrimiento y la incertidumbre por la terapéutica del paciente (27).

2.2.1.2 Dimensiones de la variable nivel de estrés del enfermero

a. Dimensión carga de trabajo

En el 2020, Luchini et al., infieren que la carga de trabajo de enfermería es estudiada desde principios de 1970, posteriormente es utilizada para alcanzar un mayor nivel de eficiencia como planificar y presupuestar los recursos de enfermeras, así como para establecer la proporción ideal de enfermera por paciente; sin embargo, el concepto de “carga de trabajo de enfermería” aún es complejo y difícil de definir. Los autores de este estudio sostienen que en la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 aparecen otros factores que podrían afectar enormemente la carga laboral de enfermería: se requirió de tiempo adicional para la organización del trabajo, gestión e implementación de las actividades propias del cuidado de enfermería ; es decir, las enfermeras además de brindar el cuidado habitual, tendrían que enfrentar problemas adicionales por el uso de los EPP durante el turno laboral, restricciones de las visitas de familiares por protocolos establecidos, procedimientos adicionales de descontaminación y, otras tareas que van incorporándose en el nuevo y exigente escenario de trabajo (28).

Beltrán et al., realizan el estudio en Lima, con el objetivo de “determinar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de Emergencia del

Hospital Casimiro Ulloa, 2023. Enfoque cuantitativo, transversal, de alcance correlacional. Los principales hallazgos demuestran que 70 enfermeros participantes del estudio estarían en riesgo de padecer de estrés por la presión de un conjunto de exigencias físico y mentales de su diario quehacer y responsabilidades en el trabajo y que en esta investigación la denominan carga laboral. La conclusión muestra que existe una relación estadísticamente significativa moderada y con tendencia positiva entre la carga laboral y el estrés del enfermero (29).

b. Dimensión conflictos con médicos y otras enfermeras

Un conflicto es un proceso que evoluciona en un transcurso del tiempo. Se inicia cuando una de las partes siente que sus intereses son afectados por el otro. El mismo autor describe dos tipos de conflictos: a) el conflicto funcional se presenta cuando este proceso favorece el logro de las metas del grupo y, b) el conflicto disfuncional cuando altera y/o perjudica el cumplimiento del desempeño grupal. Las principales causas de conflicto son de origen intrapersonal, interpersonal (conflicto de funciones), intragrupo (oposición entre algunos, o todos los miembros del grupo) e intergrupos los cuales pueden ser verticales (choque entre trabajadores de diferentes niveles), horizontal (oposición entre grupos de trabajadores de la misma jerarquía), línea/servicio (oposición entre áreas productivas vs servicio) o un conflicto basado en la diversidad de la fuerza laboral (30).

La relación entre los profesionales médicos y enfermeras debe basarse en el mutuo respeto e interdependencia ya que el sistema de la atención de salud moderna es complejo y exige un trabajo coordinado y armonioso de todos los miembros del equipo multi e interdisciplinario. Sin embargo, actualmente aún persisten problemas tales como el maltrato y/o conductas inapropiadas por parte de los médicos, subestimación del trabajo de enfermería,

problemas de comunicación hasta de órdenes simples que puede llegar a ser problemáticas. El retraso de un solo procedimiento puede causar frustración, búsqueda de culpables y fácilmente crear tensión en el ambiente laboral ocasionando que este se vuelva peligroso y los pacientes queden expuestos a errores o daños graves (31).

c. Dimensión inadecuada preparación

Bautista et al., el 2016, en Cúcuta Colombia, realizan un estudio con el objetivo de “evaluar la percepción que tiene el familiar del paciente crítico respecto a la comunicación y apoyo emocional” en una muestra de 200 familiares, encontrándose en la dimensión de apoyo emocional que el 35,25% de los familiares tienen una percepción favorable porque perciben confianza y acompañamiento del enfermero durante la hospitalización de los pacientes. El familiar percibe que el enfermero utiliza las oportunidades de tiempo para tranquilizarlos con palabras de aliento, darles animo a los familiares y muestra interés cuando interactúa con ellos mostrando preocupación o aflicción por el paciente hospitalizado. Los autores infieren que la percepción favorable o desfavorable sobre el grado de satisfacción de los familiares de pacientes hospitalizados con respecto al cuidado, podría estar relacionado por el apoyo emocional que brinda el enfermero tanto al paciente como a sus familiares expresada en muestras de empatía, confianza, tranquilidad, explicación de los procedimientos, entre otros (32).

La preparación inadecuada del enfermero para ofrecer apoyo emocional al familiar del paciente hospitalizado estaría relacionada con el problema de estrés laboral. Al respecto, un estudio realizado en dos hospitales en la ciudad de Cartagena-Colombia, encuentra como hallazgos relevantes que el 38,4% y el 49,4% de enfermeros refieren sentirse poco preparados

para ayudar emocionalmente a los familiares e insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente al paciente respectivamente (33).

d. Dimensión falta de apoyo

Para House, citado por Bustamante et al., el apoyo social “es una transacción real entre dos o más personas, en las que se da una implicación emocional, una ayuda instrumental, información o valoración”. Asimismo, los autores del estudio infieren que existe efectos positivos del apoyo social en la salud y bienestar de las personas; y que, estos últimos están íntimamente relacionados con el cuidado de enfermería (34).

Dentro del contexto laboral existen factores psicosociales que se constituyen como características de las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores cuando se mantienen en el tiempo. En un estudio realizado en Murcia, España, tuvo como objetivo “analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek”. El estudio concluye que existe una percepción moderada de estresores laborales, encontrándose como hallazgo importante que el apoyo social por parte de los superiores se constituye como una importante fuente de estrés en el que se debería intervenir (35).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas

Según Spector, un sentimiento global sobre el trabajo es la satisfacción laboral. También se le define como un sentir de carácter global sobre el trabajo que se realiza. Para

otros la satisfacción laboral es como un conjunto de actitudes sobre diversos aspectos del trabajo. Asimismo, el autor manifiesta que la satisfacción laboral “es el grado en que a las personas les gusta su trabajo” (36).

Kalleberg infiere que hay consenso en considerar la satisfacción laboral como una actitud global del trabajador como resultado de factores multidimensionales. El mismo autor infiere que la orientación afectiva general por parte de las personas hacia el trabajo se conoce como satisfacción laboral, y que la sociología como la teoría psicológica ayudan a comprender las reacciones de los individuos frente a sus puestos de trabajo. Asimismo, y para tener una visión integral de la satisfacción laboral, la teoría económica de los factores mercado también estarían afectando las reacciones de las personas contra las barreras disciplinarias que históricamente se han constituido (37).

Muchos estudios anteriores consideraban nueve factores de la satisfacción laboral, pero que éstos podrían reagruparse en cinco factores/dimensiones donde los primeros tres son de acontecimiento: 1) trabajo -logro de cantidad, actividad de tarea , variedad, etc.-; 2) recompensas -salario, responsabilidad, promoción y reconocimiento verbal-; y 3) del contexto - ventajas, condiciones de trabajo sociales y físicas, etc.-; y dos dimensiones llamadas agentes (implican interacciones con las personas): el propio sujeto y los otros (38).

Pujol-Cols et al., en el 2018, realizan una revisión sobre los determinantes de la satisfacción laboral encontrando la existencia de dos posturas contrapuestas sobre los factores que caracterizan esos determinantes: los situacionistas quienes consideran que las actitudes y comportamientos de los trabajadores son resultado de la presión de factores organizacionales (características del trabajo) y, por otro lado, los disposicionalistas para quienes no existe

relación alguna de la satisfacción laboral con las características del trabajo; es decir, que los estados mentales inobservables llamadas disposiciones son de relativa estabilidad a lo largo del tiempo y que no guardan relación alguna con las características de la situación laboral. En este contexto, estos autores consideran importante llevar a cabo la aplicación de pruebas que permitan explorar las propiedades psicométricas de las características del trabajo y las disposiciones en la satisfacción laboral (39).

El cuestionario original de Font Roja consta de ocho factores y 24 ítems para evaluar la satisfacción laboral. Fue creado por Aranaz y Mira en el año 1988 y es uno de los instrumentos de medición más usados para medir la satisfacción laboral de las enfermeras en un contexto organizacional hospitalario (40).

Rivera, en el 2018, en Lima, realiza el trabajo investigación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en las organizaciones hospitalarias a nivel nacional aplicando la encuesta ENSUSALUD, paquete de encuestas que proporcionó información relevante sobre la satisfacción laboral de los médicos y enfermeros. Entre otros hallazgos, se encontró diferencias en los resultados sobre los determinantes laborales en el profesional médicos y de enfermería. Los hallazgos muestran que la satisfacción laboral de los enfermeros está relacionada con el horario/jornada laboral, la relación con otros enfermeros y con sus superiores (41).

Martín et al., el 2022, en España, realizan una investigación con con el objetivo de evaluar la fiabilidad y validez del Cuestionario g_clinic aplicado para medir la satisfacción laboral en 1099 enfermeras de hospitales de Andalucía en el año 2017. Este cuestionario de satisfacción laboral del personal de enfermería tuvo como fuente originaria al Cuestionario

Font-Roja ampliado (26 ítems) y considera el clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento como las cuatro dimensiones de la satisfacción laboral (42).

2.2.2.2 Dimensiones de la variable satisfacción laboral

a. Dimensión clima laboral

“El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización”. Asimismo, Bordas sistematiza como factores del clima laboral: la autonomía, cooperación y apoyo, organización y estructura, motivación, entre otros (43).

Montoya et al., el 2021, realizaron el estudio sobre el clima laboral en servicios de neonatología en dos hospitales de tercer nivel en tiempos de la pandemia sanitaria por Covid-19 en la Libertad-Perú. Los hallazgos más relevantes muestran un 80.95% y un 75% para un clima laboral regular en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray (HVLE) y Hospital Virgen de la Puerta (HVP) respectivamente. Estos resultados fueron relacionados con las dimensiones de realización personal (55,56%) y la comunicación (60,32%) que perciben los enfermeros. Asimismo, se encontraron diferencias significativas con las dimensiones de involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación (44).

b. Dimensión relaciones laborales

Según Rosen et al., en esta dimensión se recogen datos acerca de la relación con los superiores (médicos, supervisores, coordinadores, jefes en línea ascendente) y con los compañeros de trabajo. Los autores en un trabajo investigativo abordaron la temática del trabajo en equipo en la atención médica. Sus hallazgos coinciden con los especialistas al afirmar que los procesos de trabajo en equipo subóptimos y encubiertos, así como la coordinación de una atención ineficaz, son también problemas relevantes de salud pública que necesitan solución por los Estados (45).

Ramacciotti el 2022, en Argentina, realizó un estudio cualicuantitativo sobre el trabajo de las enfermeras durante la pandemia del coronavirus en la ciudad Autónoma de Buenos Aires como parte Proyecto Pisac Covid-19. El autor obtuvo como hallazgo importante que un 64% de enfermeros percibieron la falta de espacios para la contención emocional durante la emergencia sanitaria. Asimismo, un 50% de los enfermeros contestó que la estrategia personal utilizada frente a la falta de espacios de contención emocional fue el hablar mayormente con sus pares enfermeros. Asimismo, perciben una poca comunicación con el médico u otro personal, situación que reflejaría la sensación de una falta de empatía con ellos. Este fenómeno se suele presentar en grupos marginalizados o excluidos, cuyos pares (otro enfermero/a) sienten que solo entre ellos se pueden entender y comprender, conduciendo esta situación a potenciar el aislamiento social y limitando a que la problemática de este grupo ocupacional se evidencie en la organización (46).

c. Dimensión motivación laboral

Según el MINSA, la motivación en las organizaciones sanitarias se da en los trabajadores, quienes son personas que reaccionan y muestran actitudes naturales frente a determinados estímulos del entorno laboral circundante presentes. El trabajar mas o menos intensamente en una organización depende de ciertas circunstancias que guían sus intenciones y expectativas en su centro de trabajo (47).

Montes et al., realizan un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital de Ayacucho, 2018”. Estudio cuantitativo de alcance correlacional aplicado a 50 enfermeras. Los hallazgos más importantes expresan una motivación media (54%) con una mediana satisfacción laboral (84%). El estudio concluye que existe existiendo una correlación entre la motivación y la satisfacción con un $r= 0,4888$ y un $p=0,000$), es decir, a mayor motivación, mayor será la satisfacción laboral de los enfermeros de este hospital (48).

d. Dimensión reconocimiento

Las enfermeras casi siempre son el primer y único punto de atención de salud en los lugares con poca accesibilidad a las urbes. Los profesionales de enfermería son en su mayoría mujeres, quienes brindan el cuidado a las personas en los diferentes grupos etarios realizando actividades finales importantes como la vacunación, consejería en salud, entre otras (49).

Durante y después de la emergencia sanitaria por Covid-19, las organizaciones internacionales y nacionales reconocen la labor del profesional de enfermería. Frente a este

reconocimiento social de la profesión, los enfermeros de todo el mundo esperan la implementación de un plan de acción del sector salud de los Estados, y que considere entre otros, mejoras salariales, capacitación especializada, mejores condiciones de trabajo e incentivos, etc., durante la fase de reconstrucción de la fuerza laboral de enfermería (50).

2.2.3. Teorías de enfermería relacionadas con el estudio

Según Raile (2023), los modelos teóricos de enfermería relacionados con el presente trabajo investigativo son el Modelo de sistemas de Neuman y Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson.

Modelo de sistemas de Betty Neuman

El fundamento de esta teoría se encuentra en la relación de la persona con el estrés. El modelo de sistemas de Neuman considera los aportes de la teoría general de sistemas (la persona es un sistema abierto que interactúa con los estresores del entorno. La respuesta es individual y diferenciada al tratar de mantener la estabilidad dada por las líneas de resistencia de la persona). Neuman también adopta los elementos de la Teoría de Gestalt (el ser humano es un organismo que mantiene su equilibrio u homeostasis) y la teoría de Selye (el estrés deriva por la interacción del individuo con factores estresantes positivos y negativos que provocan tensión en los límites del sistema del ser humano).

Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson

Modelo del cuidado que fomenta un funcionamiento de la conducta humana eficiente y eficaz para prevenir enfermedades. Para esta teórica los individuos responden al estrés, al conflicto y a la tensión de acuerdo con un programa de la conducta. Johnson define al estresor

como un estímulo del mundo interno o externo que resulta en estrés o inestabilidad, mientras que la tensión es un ajuste del sistema a los cambios. Johnson incorporó a su modelo conductual, conceptos de otras disciplinas, tales como la tensión y los estresores conductuales de un individuo, siendo que el individuo tiene un sistema conductual predecible, el cual se desestabiliza cuando no hay una adecuada interacción entre la tensión (ambiente interno) y los estresores (ambiente externo). Éstos dos modelos de enfermería líneas arriba descritos y que sustentan este trabajo investigativo son sistematizados por la obra de Raile el 2023 (51).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral en el enfermero.

Hi₂: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión conflictos con médicos y otras enfermeras con la satisfacción laboral en el enfermero.

Hi₃: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión inadecuada preparación con la satisfacción laboral en el enfermero.

Hi₄: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión falta de apoyo con la satisfacción laboral en el enfermero.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio utiliza el método hipotético-deductivo, es decir que el estudio parte de una hipótesis resultado de la inferencia sugerida por datos empíricos. A dichos resultados se les aplica las reglas de la deducción para así comprobar la veracidad de las hipótesis propuestas por el investigador (52).

3.2. Enfoque de la investigación

Estudio cuantitativo puesto que utiliza la recolección de datos y el análisis estadístico para probar las hipótesis (53).

3.3. Tipo de investigación

Aplicada, ya que en este estudio el conocimiento se construye dentro de un proceso hipotético-deductivo utilizando el método científico para abordar los problemas actuales y darles una solución (54).

3.4. Diseño de investigación

Estudio No Experimental, transversal y correlacional. En el diseño no experimental la evaluación de los sujetos se da en su contexto natural y sin intervención alguna. Dentro de este diseño, cuando se recogen datos en un solo momento y solo una vez, hablamos de diseño no

experimental transversal. Asimismo este estudio tendrá un alcance correlacional porque el propósito más importante es conocer como se relacionan las variables del estudio (55).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población se refiere al conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés del análisis y en quienes recaerán las conclusiones del estudio. El universo finito es el conjunto limitado de unidades de donde se extraerá la muestra. El mismo autor infiere que la muestra está conformada por unidades seleccionadas a observar, y se obtendrá de un marco muestral o listado de unidades conocido (56).

La población ó muestra censal en este estudio contará con el total de 110 profesionales de enfermería que laboran en las 11 salas de hospitalización de este establecimiento de salud durante la primera semana del mes de diciembre del año en curso.

Criterios de inclusión

- Enfermeros/as que realizan labor asistencial en las salas de hospitalización
- Enfermeros/as que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros/as con cualquier tipo de contrato administrativo.

Criterios de exclusión

- Enfermeros/as con licencia por diferentes motivos.
- Enfermeros/as que no acepten formar parte de la investigación.
- Enfermeros/as que no firmen el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1 Variables

Variable 1: Nivel de estrés del enfermero

Variable 2: Satisfacción laboral

3.6.2 Operacionalización de las variables del estudio

Operacionalización de las variables del estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Nivel de estrés	Las personas no pueden hacer frente a las exigencias del entorno laboral porque no disponen de los recursos físicos y mentales necesarios para afrontarlas (25).	Los enfermeros experimentan estrés laboral cuando son afectados por la carga de trabajo, conflictos con médicos y otras enfermeras, inadecuada preparación y falta de apoyo. Se medirá con el Nursing Stress Scale (NSS-11) versión abreviada de Porcel-Gálvez et al. (60), de 11 ítems medidos como sigue: nunca= 0, a veces=1, frecuentemente=2 y muy frecuentemente=3.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Poco tiempo para apoyo emocional - Poco tiempo para realizar tareas propias - Poco personal para cubrir turno 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel alto (23-33 puntos) - Nivel moderado (12-22 puntos) - Nivel bajo (0-11 puntos)
			Conflictos con médicos y otras enfermeras	<ul style="list-style-type: none"> - Desacuerdo con tratamiento - Dificultad de trabajar c/colega del turno - Médico prescribe tratamiento que parece inapropiado - Dificultad de trabajar c/colega(s) de otros turnos 		
			Inadecuada preparación	<ul style="list-style-type: none"> - Poco preparado para apoyo emocional a familiar - Poco preparado para apoyo emocional a paciente 		
			Falta de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Sin ocasión para hablar sobre problemas de la sala - Sin ocasión para compartir experiencias/sentimientos 		

V2: Satisfacción laboral	Según Spector (36), es un sentir de carácter global sobre el trabajo que se realiza.; es un conjunto de actitudes sobre diversos aspectos del trabajo.	<p>Conjunto de actitudes mostradas por el enfermero en relación al clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento.</p> <p>Se aplicará el Cuestionario g_clinic de 10 ítems tipo Likert y cuyas propiedades psicométricas ha sido actualizada, validada y abreviada por Porcel-Gálvez y et al. (61): Muy de acuerdo=5, De acuerdo=4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, En desacuerdo=2 y Muy en desacuerdo=1.</p>	<p>Clima laboral</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Motivación</p> <p>Reconocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo perturba el estado de ánimo - Falta tiempo para realizar el trabajo - El trabajo es excesivo - Recursos insuficientes para el trabajo - Relación cordial con superiores - Relación cordial con otras enfermeras - Poco interes por el trabajo - Mi trabajo no vale la pena - Satisfecho con el trabajo - El reconocimiento reconforta 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Máxima satisfacción (34-50 puntos) - Medianamente satisfecho (17-33 puntos) - Mínima satisfacción (1-16puntos)
--------------------------------	--	---	--	---	---------	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En la investigación científica la técnica es el camino: aporta instrumentos y medios para la recolección de datos. Los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito. La encuesta es la aplicación de un cuestionario al universo o muestra elegida en el estudio (54). La técnica a aplicarse en esta investigación es la encuesta, encontrándose dos instrumentos: la Escala de Estrés de Enfermería-11 (NSS-11) y el Cuestionario g_clinic.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Escala de Estrés de Enfermería-11 (NSS-11)

Instrumento utilizado para medir la variable: nivel de estrés del enfermero. Según Peña et al., la NSS-11 fue validada, abreviada y publicada el 2020 por Porcel-Gálvez et al. (58). Contiene once indicadores agrupados en cuatro dimensiones:

- Dimensión carga de trabajo, presenta cuatro items en escala ordinal.
- Dimensión conflictos con médicos y otras enfermeras, presenta tres items en escala ordinal.
- Dimensión inadecuada preparación, presenta dos items de escala ordinal
- Dimensión falta de apoyo, presenta dos items en escala ordinal.

Las respuestas se basan en una escala tipo Likert de 4 puntos: nunca=0, a veces=1, frecuentemente=2 y muy frecuentemente=3. Asimismo, esta versión corta favorece la

reducción del tiempo de administración del instrumento y es de fácil aplicación en un entorno laboral hospitalario. La administración de este instrumento se realizará a cada enfermero/a, on line y por un tiempo aproximado de 10 minutos. El procedimiento para evaluar el nivel de estrés del enfermero/a es como sigue:

- Alto : de 23 a 33 puntos
- Moderado : de 12 a 22 puntos
- Bajo : de 0 a 11 puntos

Instrumento 2: Cuestionario g_clinic

Instrumento para medir la variable: satisfacción laboral del enfermero. El cuestionario g_clinic mejoró las propiedades psicométricas del cuestionario de Font Roja (1988) el que, según Aranaz et al., es el más usado para medir la satisfacción laboral en el ámbito hospitalario (58). El cuestionario g_clinic consta de 10 ítems conformando 4 dimensiones:

- Dimensión clima laboral, presenta cuatro ítems en escala ordinal
- Dimensión relaciones laborales, presenta dos ítems en escala ordinal
- Dimensión motivación, presenta dos ítems de escala ordinal
- Dimensión reconocimiento, presenta dos ítems de escala ordinal

Las respuestas son medidas como una escala tipo Likert de 5 puntos: muy de acuerdo=5, de acuerdo=4, ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, en desacuerdo=2, muy en desacuerdo=1.

Este instrumento es también una versión corta que se aplica en un tiempo reducido de 10 minutos y es de fácil aplicación en un entorno hospitalario. Su administración se realizará de manera individual y on line. El procedimiento para la evaluación de la satisfacción laboral del enfermero es:

- Máxima satisfacción : de 34 a 50 puntos
- Medianamente satisfecho : de 17 a 33 puntos
- Mínima satisfacción : de 1 a 16 puntos

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Escala de Estrés de Enfermería-11 (NSS-11)

Según Porcel-Galvez et al, este instrumento ha sido validado por el coeficiente de correlación de rho Spearman = 0,904 (60).

Instrumento 2: Cuestionario g_clinic

Para la validez de constructo se utilizó el analisis factorial exploratorio (AFE) obteniéndose una r de Pearson > 0,4 para los elementos

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Escala de Estrés de Enfermería-11 (NSS-11)

Confiabilidad del instrumento a través de un alfa de Cronbach de 0.815

Instrumento 2: Cuestionario g_clinic

Según Porcel-Gálvez et al. (61), la confiabilidad obtenida de este instrumento es de un alfa de Cronbach de 0,76

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se gestionará la autorización de la Dirección del hospital público de tercer nivel donde se realizará el estudio. Una vez aprobado se establecerá un cronograma para el recojo de los datos con los días autorizados por la gestión del hospital y coordinando con el Departamento de Enfermería. Se solicitará el listado de los enfermeros que conformarán la muestra censal.

Una vez recogidos los datos, estos serán introducidos en la base de datos del EXCEL, seguidamente se utilizará el SPSS para el análisis estadístico correlacional de Spearman. Los resultados se mostrarán en los cuadros estadísticos acompañados con el respectivo análisis y su interpretación basados en el marco teórico del estudio.

3.8. Aspectos éticos

Autonomía: Se solicitará el consentimiento informado. Se mantendrá la reserva de los datos y los nombres de los participantes del estudio.

Justicia: Los instrumentos se aplicarán de forma justa e igualitaria a los participantes en coordinación con el Departamento de Enfermería.

Beneficencia: Se mantendrá el respeto frente a una realidad problemática cuyos resultados les permitirá una retroalimentación de sus procesos si lo considera la gestión del hospital.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

ACTIVIDAD	2023																			
	Agos.				Set.				Oct.				Nov.				Dic.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Construcción del problema	x	x	x	x																
2. Revisión de la literatura	x	x	x	x	x	x	x	x												
3. Desarrollo del marco teórico					x	x	x	x	x											
4. Desarrollo de la metodología									x	x	x	x	x							
5. Aspectos Administrativos														x	x					
6. Presentación del trabajo de investigación																x	x			
7. Sustentación del trabajo académico																			x	

4.2. Presupuesto

RECURSOS	CONSULTORÍAS	Unidad	Sub-Total
	Consultoría metodológica	750.00	750.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Laptop	2500.00	
	Impresora	200.00	
	USB	30.00	
	Internet	400.00	3130.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Útiles de oficina	100.00	
	Tinta de impresora	100.00	
	Empastado	500.00	700.00
	SERVICIOS	SERVICIOS	
Académicos			3000.00
FINANCIACIÓN	Financiado por la autora		
TOTAL			7580.00

5. REFERENCIAS

1. Caring for those who care: National Programmes for Occupational Health for Health Workers. Policy brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization. [Internet]. 07 Oct 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_824090.pdf
2. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: Organización mundial de la salud. 2020. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1>
3. Oliveira R. Mental health and psychosocial support: a priority in emergencies and disasters. PAHO/WHO. [Internet]. Disasters Newsletter. 2021 oct; 131 [Consultado el 10 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/health-emergencies/disasters-newsletter-n131-mental-health-supplement-october-2021>
4. Organización Mundial de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América durante la pandemia. [Internet]. Washington, DC: OPS; 13 de enero de 2022 [Consultado el 16 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
5. Stewart D. Nuestras enfermeras. Nuestro futuro. [Internet]. Ginebra. CIE; 2023. [Consultado el 10 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf

6. Barrios A. “Se avecina una crisis en la enfermería”, según encuesta. Metro World News. [Internet]. 07 de mayo 2023. [Consultado el 25 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.metroworldnews.com/estilo-vida/2023/05/07/se-avecina-una-crisis-en-la-enfermeria-segun-encuesta/>
7. Buchan J, Catton H. Recuperarse para reconstruir. CIE. [Internet]. 2023 marz: 1-84. [Consultado el 10 de noviembre 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-09/ICN_Recover-to-Rebuild_report_SP.pdf
8. Estrés laboral: Que es el síndrome de Burnout y como puedo prevenirlo en mi empresa?. El Peruano. [Internet]. 10 de noviembre de 2023 [Consultado el 10 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
9. Cómo lidiar con el estrés laboral?: tres recomendaciones para la sobrecarga en el trabajo. Gestión. [Internet]. 27 de junio de 2023. [Consultado el 10 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-lidiar-con-el-estres-laboral-tres-recomendaciones-para-la-sobrecarga-en-el-trabajo-noticia/>
10. Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19. [Internet]. Lima-Perú: MINSA; abril 2020. [Consultado el 19 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/473389-guia-tecnica-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>
11. Villarreal W, Meneses J. Estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería.[Trabajo para obtener el Título de Licenciado en enfermería]. Tulcán:

Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2023. Disponible en:
<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1992/1/164-%20VILLARREAL%20WILSON%20-%20MENESES%20JHON.pdf>

12. . Gelčytė V, Mažionienė A. Relationships between work stress and job satisfaction among nurses. Nursing: Science and practice [Internet]. 2023 T 4 (1): 313. [Consultado el 25 de diciembre 2023]. Disponible en:
<https://www.zurnalai.vu.lt/slauga/article/view/30754>
13. Said R, El-Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intend to leave nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environ Sci Pollut Res Int [Internet]. 2021 Feb;28(7):8791-8801. [Consultado el 12 de agosto 2023]. Disponible en : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33067794/>
14. Zakiyah A, Iswati I, Rofi'ah I, Cahyani S. Work stress and job satisfaction of nurses during the Covid-19 pandemic. Advances in Health Sciences Research [Internet]. 2021. 49: 131-134. [Consultado el 12 de agosto de 2023]. Disponible en:
[file:///C:/Users/user/Downloads/125972788%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/125972788%20(1).pdf)
15. Pingol L, Hipona J. 2021. A correlational study on the level of stress and job satisfaction among staff nurses during Covid 19. Globus [Internet]. 2021; 11: 1: 16-18. [Consultado el 15 de agosto de 2023]. Disponible en:
<file:///C:/Users/user/Desktop/STRES%20SATISF.pdf>
16. Asanza I, Vasquez E. Estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería de un hospital de Chiclayo, 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Chiclayo: Universidad de Sipán; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11255/Asanza%20Bustamante%20Isabel%20&%20V%20El%20squez%20Cabrera%20Elenli.pdf?sequence=12>

17. Luque G. Estrés y satisfacción laboral en enfermeras(os) del Hospital San Juan de Dios Ayaviri-Puno 2021. [Tesis para optar el Máster en Administración y Gerencia en organizaciones de salud]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9c29b836-df43-4492-b86f-7024b58bbff2/content>
18. Ibarra C. Estresores laborales y satisfacción laboral en el profesional de enfermería. Hospital Goyeneche. Arequipa, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia en Salud]. Arequipa; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/13128/8I.2620.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Calderón H. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en pandemia covid-19 en Hospital Público de Trujillo. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería con mención en Emergencias y desastres]. Lima: Universidad Nacional de Trujillo; 2022. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19389/2E%20713.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R y Alfaro C. Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the Covid-19 pandemic. SciELO Preprints. [Internet]. 2020. [Consultado el 24 de julio de 2023]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
21. León F. Estres ocupacional y satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el Hospital Regional de Huacho, 2019-2020. [Tesis para optar el titulo profesional de Licenciada en Enfermeria]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez

- Carrión; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3935>
22. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. OMS: 27 de febrero de 2023. [Consultado el 25 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
23. Herrera-Covarrubias D, Coria-Avila G, Muñoz-Zavaleta D, Graillet-Mora O, Aranda-Abreu G, Rojas-Durán F, et al. Impacto del estrés psicosocial en la salud. eNeurobiología. [Internet]. 2017;8(17)220617. [Consultado el 25 de diciembre 2023] Disponible en: <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/17.html>
24. Martín P, Salanova M, Peiró J. El estrés laboral: ¿un concepto cajón-de-sastre? [Internet]. [Consultado el 25 de diciembre 2023]. Disponible en: [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20(1).pdf)
25. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales. [Internet]. [Consultado 10 de noviembre 2023]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
26. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace. [Internet]. OMS: 19 de octubre de 2020. [Consultado el 10 de noviembre 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
27. García P, Jimenez A, García L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Rev. Salud Pública (Córdoba). [Internet]. Dic 2020: 65-73. [Consultado el 10 de noviembre 2023]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

28. Lucchini A, Lozzo P, Bambi S. Nursing workload in the COVID-19 era. *Intensive Crit Care Nurs* [Internet]. 2020 Dec; 61: 102929. [Consultado el 15 de agosto de 2023]. Disponible en : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7418697/>
29. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM* [Internet]. 2023; 4(2): 4918-4930. [Consultado el 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948>
30. Meriano S. Conflictos en el campo laboral. Estrategias para manejarlo. *Contribuciones a las ciencias sociales. EUMEDNET* [Internet]; 2011 Ene. [Consultado el 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccsc/11/sm.htm>
31. Vítolo F. Relación médico-enfermera. Esencial para la seguridad de los pacientes. *Cía. Seguros NOBLE*. [Internet]; 2012 Jun. Vol 1: 1-11. [Consultado el 15 de agosto 2023]. Disponible en: <http://asegurados.descargas.nobleseguros.com/download/posts/October2017/Bc5L4K2Lfo3PzM1pRfIP.pdf>
32. Bautista L, Arias M, Carreño Z. Percepción de los familiares de pacientes críticos hospitalizados respecto a la comunicación y apoyo emocional. *Rev. Cui*. [Internet] 2016; 7(2),1297-1309. [Consultado el 15 de agosto 2022]. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/330/727>
33. Castillo I, Torres N, Ahumada A, Cardenas K, Licon S. Estrés laboral en enfermería. Factores asociados. Cartagena (Colombia). *Rev. Salud Uninorte*. [Internet]. 2014; 30 (1): 34-43. [Consultado el 16 de agosto 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55222014000100005&script=sci_arttext

34. Bustamente D, Sanhueza O. Apoyo social: uso del concepto en enfermería. *Horiz Enferm.* [Internet] 2016; 27(2): 32-40. [Consultado el 16 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1179081/32-40.pdf>
35. Carrillo-García C, Ríos -Risque M, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda.control.apoyo. *Enferm.glob.* [Internet] 2028; 17(50): 304-324. [Consultado el 16 de agosto de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
36. Spector P. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences [Internet]. Washington: Sage publications; Vol 3, 1997 [Consulted 2022 Ago 15]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=nCkXMZjs0XcC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Spector+PE.+Job+satisfaction:+Application,+assessment,+causes,+and+consequences.+Vol.+3.+Washington:+Sage+publications%3B+1997.&ots=1nqjTocVgN&sig=tAxu2qRkMf5bpGDawtS1IkyE8bA#v=onepage&q&f=false>
37. Kalleberg A. Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review.* [Internet] 1977 Feb; 42 (1): 124-143. [Consultado el 15 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/2117735>
38. Locke E. The nature and causes of job satisfaction. En: Dunnette M, editor. *Handbook of industrial and organizational psychology.* New York: John Willey & Sons: 1976. 1297-349.
39. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* [Internet]. 2018; 34 (146): 3-18. [Consultado el 15 de agosto 2022]. Disponible en:

<file:///C:/Users/user/Desktop/VARIABLE%20202/2%20LUCAS%20SATISFACCION%20LABORAL%20REVI%200123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

40. Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*. 1988; Vol 52: 63-68.
41. Rivera Y. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Economía]. Lima: Universidad del Pacífico; 2018. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Martín M, Martínez C, Barrientos S, Porcel A. Uso del cuestionario g_clinic para valorar satisfacción laboral en personal de enfermería de hospitales públicos. *Metas enferm* [Internet]. 2022; 25(7): 58-64. [Consultado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/ibc-208080>
43. Bordas M. Gestión estratégica del clima laboral [Internet]. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2016 [consultado el 27 de agosto de 2023]. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+concepto&ots=o_Jxt_Jxe-&sig=S5819rUog-nkDV2UuvBqRjpaJho#v=onepage&q=clima%20laboral%20concepto&f=false
44. Montoya R, Lora M, Mucha L, Quiroz J, Rocha C. Clima laboral en servicios de neonatología de Hospitales de Nivel III en tiempos de la Covid-19. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2021; 37 (1). [Consultado el 27 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4330>
45. Rosen M, Diaz D, Dietz A, Benishek L, Thompson D, Pronovost P, Weaver S. Trabajo en equipo en atención médica: descubrimientos clave que permiten una atención segura

- y de alta calidad. *Psicologo Americano* [Internet]. 2018; 73(4): 433-450. [Consultado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Famp0000298>
46. Ramacciotti K. Trabajar en enfermería durante la pandemia de la Covid-19. Cuaderno de Ideas Universidad Nacional de La Plata, Argentina [Internet]. 2022; 16 (16): e060. [Consultado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: <https://www.perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/article/download/7515/6560?inline=1>
47. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico. R.M. Nro. 468-2011-MINSA/ Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección de Calidad en Salud, Lima: MINSA, enero 2012 [Internet]. [Consultado el 23 de enero de 2023]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
48. Montes M, Diaz M. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* [Internet]. 2019; 12(2): 7-16. [Consultado el 23 de enero 2023] Disponible en: <file:///Users/gladysuiza/Desktop/1211-Texto%20del%20arti%CC%81culo-2046-1-10-20200220.pdf>
49. World Health Organization. Year of the nurse and the midwife 2020. [Internet]. Switzerland: WHO Headquarters in Geneva. [Consultado el 23 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
50. Fuentes-Bermudez GP. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Rev. Colomb. Enferm.* [Internet] 2020; 19(1):1-4. [Consultado el 23 de enero de 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/09/1103257/2970-articulo-7787-2-10-20200702.pdf>

51. Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 10ma. Ed. España. Elsevier. 2023. 624 p.
ISBN: 9788413822990
52. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev. EAN [Internet]. 2017; 82 (enero-junio): 179-200. [Consultado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
53. Hernández-Sampieri R. Metodología de la Investigación [Internet]. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores SA. 2014 [Consultado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
54. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C, et al. La investigación científica [Internet]. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. 2020 [Consultado el 26 de agosto de 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/user/Desktop/3.%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Desktop/3.%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20(1).pdf)
55. Arias J, Coviños M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL; 2021 [Consultado el 26 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
56. López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. Barcelona España: Universitat Autònoma de Barcelona UAB; 2015 [Consultado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
57. Baena G. Metodología de la investigación [Internet]. Mexico: Grupo Editorial Patria; 2017 [Consultado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

58. Peña M, García-Ael C, Topa G. Analysis of the psychometric properties of the Nursing Stress Scale (NSS) in a Spanish sample. In: The 3rd International Electronic Conference on Environmental Research and Public Health. Paper presented at: MDPI January 2021 [Internet]. [Consultado el 21 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/352653625_Analysis_of_the_psychometric_properties_of_the_Nursing_Stress_Scale_NSS_in_a_Spanish_sample/link/60d21ddc45851566d5838124/download
59. Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*. 1988; 52:63-6.
60. Porcel-Gálvez A, Barrientos-Trigo S, Bermudez-García S, Fernandez-García E, Bueno-Ferrán M, Badanta B. The nursing stress scale-spanish versión: an update to its psychometric properties and validation of a short-form version in acute care hospital settings. *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Internet]. 2020; 17(22), 8456. [Consultado el 23 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/22/8456>
61. Porcel-Gálvez A, Martínez_Lara C, Gil_García E, Grao_Cruces A. Construcción y validación del cuestionario g_clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Rev Esp Salud Pública* [Internet]. 2014; 88(3): 419-428. [Consultado el 23 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v88n3/11_breve2.pdf

6. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título del estudio: Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnica e instrumentos	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión “carga de trabajo” con la satisfacción laboral en el enfermero?</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión “conflictos con médicos y otras enfermeras” con la satisfacción laboral en el enfermero?</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión “inadecuada preparación” con la satisfacción laboral en el enfermero?</p> <p>¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión “falta de apoyo” con la satisfacción laboral en el enfermero?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión “carga de trabajo” con la satisfacción laboral en el enfermero</p> <p>Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión “conflictos con médicos y otras enfermeras” con la satisfacción laboral en el enfermero</p> <p>Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión “inadecuada preparación” con la satisfacción laboral en el enfermero</p> <p>Identificar la relación del nivel de estrés en su dimensión “falta de apoyo” con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión carga de trabajo con la satisfacción laboral en el enfermero.</p> <p>Hi2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión conflictos con médicos y otras enfermeras con la satisfacción laboral en el enfermero.</p> <p>Hi3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión inadecuada preparación con la satisfacción laboral en el enfermero.</p> <p>Hi4: Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión falta de apoyo con la satisfacción laboral en el enfermero</p>	<p>V1: Nivel de estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo - Conflictos con médicos y otras enfermeras - Inadecuada preparación - Falta de apoyo <p>V2: Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima laboral - Relaciones laborales - Motivación - Reconocimiento 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>V1: Nursing Stress Scale abreviado (NSS-11). Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alto - Moderado - Bajo <p>V2 : Cuestionario g_clinic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Máxima satisfacción - Medianamente satisfecho - Mínima satisfacción 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Hipotético deductivo Correlacional Transversal</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Muestra censal: 110 enfermeros</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA: NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO

Instrucciones: Estimada Licenciada, el presente trabajo titulado “Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023” contiene una encuesta anónima y confidencial.

Datos generales:

Edad.....

Sexo: F M

Tiempo de servicio en el hospital: Años: : Meses:

A. NIVEL DE ESTRÉS

Leyenda: Nunca : (N) Frecuentemente : (F)
A veces: (AV) Muy frecuentemente : (MF)

Marque con un aspa en sólo una casilla (de la derecha) que Ud. considere cierta para cada afirmación:

INDICADORES	N	AV	F	MF
1. Falta de oportunidad para hablar abiertamente con otro personal de la sala sobre los problemas de la atención a los pacientes.				
2. Falta de oportunidad para compartir experiencias y sentimientos con otro personal de la sala.				
3. En desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar con las necesidades emocionales de la familia de un paciente.				
5. Dificultad para trabajar con una enfermera en particular (o enfermeras) de otro turno.				
6. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar con las necesidades emocionales de un paciente.				
7. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
8. No tener suficiente tiempo para proporcionar apoyo emocional al paciente.				
9. Dificultad para trabajar con una enfermera en particular (o enfermeras) del turno.				
10. No tener tiempo suficiente para completar todas mis tareas de enfermería.				
11. No hay suficiente personal para cubrir adecuadamente la sala.				

B. SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Marque con un aspa en sólo una de las casillas en blanco (de la derecha) que Ud. considere para cada afirmación.

INDICADORES	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
2. Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
3. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo					
4. Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo.					
5. La relación con mis jefes/as es poco cordial.					
6. Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales.					
7. En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho.					
8. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante .					
9. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
10. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					

Muchas gracias por su colaboración

6.3.Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL ESTUDIO

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador : Huiza Guardia, Gladys Asunta

Proyecto : Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023.

Propósito : El presente estudio “Nivel de estrés y su relación con la satisfacción laboral en el enfermero de un hospital público, Callao 2023” permitirá motivar a otros investigadores a aplicar instrumentos de investigación abreviados y con mejores características clinimétricas.

Procedimiento: Si Ud. acepta participar en el estudio voluntariamente, le agradecemos

- 1) Leer todo el documento
- 2) Responder todos los enunciados formulados en la encuesta

Riesgos : Ninguno, porque sólo se le pedirá llenar el cuestionario on line.

Beneficios : A su solicitud podrá conocer on line los resultados de la investigación para los fines académicos-profesionales que estime conveniente.

Costo : No significará un desmedro económico para Ud.

Confidencialidad: La información proporcionada por Ud. es reservada y confidencial. Ud. no podrá ser identificado después de la publicación de los datos.

Derechos del participante: Ud. podrá retirarse durante el llenado del cuestionario si así lo considere necesario sin perjuicio alguno. Si tuviera alguna interrogante se le invita a contactarse con la presidencia del Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener llamando al telf. 7065555 anexo 3285 comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO: Declaro haber leído y entendido el presente documento, teniendo la oportunidad de realizar las consultas pertinentes. Libremente acepto participar voluntariamente en el presente estudio de investigación.

Participante:

Nombres:

DNI:

Investigador:

Nombres:

DNI:

Turnitin

- **16% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	1%
3	Universidad Wiener on 2023-10-13 Submitted works	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	Submitted on 1690688900333 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-10-09 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1690607422896 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-11-20 Submitted works	<1%