



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Nivel de estrés y satisfacción laboral del enfermero del Instituto

Nacional de Salud Mental, 2023

Para optar el título de

Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autor: Poma Inga, Liz Azucena Eva

Código ORCID: 0009-0004-3150-556X

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

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,... **POMA INGA LIZ AZUCENA EVA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL, 2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario DNI ... 002865014 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid: __oid:14912:356301588 _____ 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.



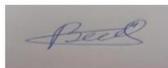
.....
Firma de autor 1

.....
Firma de autor 2

POMA INGA LIZ AZUCENA EVA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:47113322

DNI:



Firma

Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

DNI: ...002865014

Lima, 21 de mayo de 2024

**Nivel de estrés y satisfacción laboral del enfermero del
Instituto Nacional de Salud Mental, 2023**

Asesora: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio

Código Orcid: 0000-0001-8303-2910

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por ser quien me ilumina mis pasos durante mi formación profesional; asimismo, a todos quienes me apoyaron en esta lucha por forjarme en el sendero del éxito.

AGRADECIMIENTO

Dedicado a mi familia a quienes amo por ser el pilar fundamental de motivación y perseverancia para continuar en el largo camino para ser una enfermera valiosa en salud mental y psiquiatría.

Jurado

Presidente : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
Secretario : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo
Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurado	v
Índice de contenido	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	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Espacial	6
1.5.2. Temporal	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6

2.	MARCO TEÓRICO	7
2.1.	Antecedentes	7
2.2.	Bases teóricas	10
2.2.1.	Variable 1: Nivel de estrés laboral del enfermero	10
2.2.2.	Variable 2: Satisfacción laboral del enfermero	17
2.3.	Formulación de hipótesis	25
2.3.1.	Hipótesis general	25
2.3.2.	Hipótesis específicas	25
3.	METODOLOGÍA	26
3.1.	Método de la investigación	26
3.2.	Enfoque de la investigación	26
3.3.	Tipo de investigación	26
3.4.	Diseño de la investigación	26
3.5.	Población, muestra y muestreo	27
3.6.	Variables y operacionalización	28
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1.	Técnica	29
3.7.2.	Descripción de instrumentos	29
3.7.3.	Validación	30
3.7.4.	Confiabilidad	30
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9.	Aspectos éticos	31
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1.	Cronograma de actividades	32
4.2.	Presupuesto	33

5. REFERENCIAS	34
ANEXOS	48
Anexo 1. Matriz de consistencia	49
Anexo 2. Instrumentos	50
Anexo 3. Consentimiento informado	52
Anexo 4: Informe de originalidad	53

RESUMEN

Esta investigación tiene como **Objetivo:** Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023.

Metodología: El método de la investigación fue hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional; asimismo, la población compuesta por 90 enfermeros; teniendo como técnicas las encuestas y como instrumentos dos cuestionarios del nivel de estrés ($\alpha=0.877$) y satisfacción laboral ($\alpha=0.740$).

Una vez aprobado el proyecto de estudio por la universidad se le remitirá una carta de presentación para que autorice el permiso para realizar el trabajo de campo o las encuestas; luego de culminada la recolección de datos se procederá al procesamiento de datos mediante el software estadístico Microsoft Excel 2021 y el Programa Estadístico SPSS versión 26.0; seguidamente, se analizarán frecuencias y promedios que serán reportados en tablas y/o figuras descriptivas e inferenciales; y para calcular la contrastación de la hipótesis se aplicará la Prueba de Correlación de Spearman (R_{h0}) para determinar la relación entre las variables.

Palabras claves: Nivel de estrés, satisfacción laboral, enfermero

ABSTRACT

This research aims to: **Object:** Determine how the level of stress is related to the job satisfaction of nurses at the National Institute of Mental Health, 2023. **The methodology:** The research method was hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, design not experimental, cross-sectional and correlational level; Likewise, the population made up of 90 nurses; having surveys as techniques and two questionnaires on stress level ($\alpha=0.877$) and job satisfaction ($\alpha=0.740$) as instruments. Once the study project is approved by the university, a cover letter will be sent to you to authorize permission to carry out field work or surveys; After the data collection is completed, the data will be processed using the statistical software Microsoft Excel 2021 and the SPSS Statistical Program version 26.0; Next, frequencies and averages will be analyzed and reported in tables and/or descriptive and inferential figures; and to calculate the contrast of the hypothesis, the Spearman Correlation Test (R_{h0}) will be applied to determine the relationship between the variables.

Keywords: Stress level, job satisfaction, nurse

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2022, estimó que a nivel global existen 43.5 millones de profesionales de la salud que laboran en establecimientos de salud; de los cuales 50% son profesionales de enfermería que representa 28 millones de enfermeros; quienes se encuentran estresados 22.4 millones que equivale a 8 de cada 10 enfermeros 80%; por lo tanto, según la OMS es considerada como la epidemia de salud del siglo XXI que está relacionado con el trabajo mismo como la reacción que las personas pueden tener cuando se les presentan exigencias y presiones laborales más allá de su experiencia y capacidades (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el 2022, evidenció que en América Latina y el Caribe existen más de 9 millones de profesionales de enfermería 56%; de los cuales más de 7 millones presentan un nivel de estrés moderado 10% y severo 70%; siendo enfermería una ocupación estresante derivado de altas expectativas, responsabilidad excesiva y empoderamiento mínimo, y el estrés ocupacional excesivo puede ser perjudicial para la salud física y mental del enfermero, impactando negativamente la productividad y aumentando la probabilidad de que los enfermeros puedan reducir su satisfacción laboral (2).

El Ministerio de Salud del Perú (MINSa), en el 2022, reportó que a nivel nacional hay 96 mil enfermeros colegiados de los cuales 57 mil ejercen su carrera profesional 63%; siendo mayormente los profesionales de enfermería mujeres un 85% y varones solo un 15%; de ellos unos 77,800 enfermeros y enfermeras se encuentran con niveles de estrés en un 82%; el estrés laboral crónico afecta negativamente a la salud física y mental de la fuerza laboral, con el tiempo podría provocar problemas de salud graves, como enfermedades cardíacas, presión arterial elevada, diabetes y trastornos mentales como son depresión y ansiedad (3).

Los enfermeros son parte del profesional de salud más vulnerable del estrés laboral, ya que se involucra en mayor medida con pacientes-usuarios al compartir necesidades, dolor, sufrimiento y/o problemas que acaecen en los servicios de consulta externa o internamiento; además, el exceso de trabajo en cada turno y las consecuencias que puedan darse de esto, como el ausentismo laboral, despidos, renunciaciones, descansos médicos, carencia de personal en algunos turnos, por necesidad de servicio, una única enfermera asume todas las atenciones en los servicios de consulta externa, urgencias, traslados, referencias e internamientos (4).

Por lo tanto, el nivel de estrés relacionado con el trabajo de enfermería se da por la excesiva carga de trabajo, largas jornadas laborales, horarios rotativos, estrictos e inflexibles; implica una lenta pérdida de interés, indiferencia y apatía hacia los pacientes y sus colegas, pueden culminar en sentimientos negativos sobre uno mismo como enfermeros asistenciales, el estrés presenta muchas características como fatiga, agotamiento, alteración de procesos emocionales y cognitivos, depresión, ansiedad, insomnio, irritabilidad y distancia mental (5).

Sin embargo, el nivel de estrés laboral severo conducen a una autoimagen negativa, pensamientos negativos hacia la profesión y sentimientos de mala comunicación; asimismo, la carrera de enfermería se considera un trabajo altamente estresante porque el enfermero es responsable del manejo y seguimiento de pacientes a su cargo, siendo expuestas de forma natural y constante a diversos factores estresantes que pueden provocar sin duda alguna a la presencia de tensión mental y una impresión general adversa en su carrera a largo plazo (6).

Asimismo, la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería surge como una respuesta emocional general hacia su trabajo como resultado de su propia evaluación o experiencia laboral con una marcada tendencia a los sentimientos positivos hacia el trabajo; sin embargo, la insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería durante su jornada ocupacional generalmente conduce a la presencia del ausentismo, reducción de la eficiencia, rotación de personal, desmotivación, abandono, así como enfermedades físicas y mentales (7).

Los enfermeros que laboran en los servicios de psiquiatría soportan mucha presión, tensiones emocionales, cargas de salud mental lo que podría reducir su satisfacción laboral; además, los enfermeros psiquiátricos pueden enfrentarse a más dificultades y preocupaciones, con frecuencia se ven expuestos a la violencia de parte de los pacientes en el lugar de trabajo, un clima de agresividad e impulsividad por lo que el riesgo de estrés laboral se produce cuando siempre están lidiando con emociones negativas como ira, lástima, miedo, etc. (8).

La satisfacción laboral del enfermero en salud mental tiene un impacto positivo o negativo en los enfermeros y pacientes, ya que al presentar un estado satisfactorio y bienestar en el trabajo puede estimular su iniciativa para brindar servicios eficientes y de alta calidad; es decir, los enfermeros de salud mental suelen gestionar situaciones de crisis que son muy complejas e impredecibles, y con una elevada incidencia de conflicto, violencia y agresión; con impactos negativos en la salud, el bienestar físico y psicológico de los enfermeros (9).

Los enfermeros de salud mental también necesitan saber cómo manejar situaciones potencialmente violentas con el paciente, corre el riesgo de desarrollar depresión o ansiedad debido a la naturaleza de su trabajo y al trabajo con pacientes con enfermedades mentales; por lo que deben poseer conocimientos sobre evaluación, diagnóstico y tratamiento de los trastornos psiquiátricos que les ayudan a brindar una atención especializada; por lo general, trabajan otros profesionales para minimizar el estrés y elevar su satisfacción laboral (10).

En el Instituto Nacional de Salud Mental, a diario los enfermeros de salud mental atienden a pacientes con problemas psiquiátricos que reflejan afecciones psiquiátricas y sus familias para ofrecerles ayuda y apoyo para mejorar sus afecciones siendo el alcance de su trabajo incluye a pacientes que experimentan condiciones de salud mental agudas o crónicas; sin embargo, evaluar los desafíos de los pacientes psiquiátricos y discutir las mejores formas de resolverlos también garantiza la dosificación correcta de los medicamentos prescritos, incluidas las inyectables, monitorean resultados del tratamiento y evaluación de riesgos.

Por todo lo anteriormente mencionado se hace indispensable abordar el estudio en el entorno laboral enfermero de salud mental, por lo que se formula la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión ambiente físico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud, 2023?

¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023?

¿Cómo la dimensión ambiente social del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cómo la dimensión ambiente físico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

Identificar cómo la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

Identificar cómo la dimensión ambiente social del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio proporciona conocimientos científicos para afrontar el nivel de estrés de manera efectiva para elevar la satisfacción laboral, basándose en la teoría de Callista Roy mediante un esquema de adaptación que permite entender el trabajo de enfermería y su participación para minimizar los factores encargados de generar los niveles de estrés; asimismo, la teoría de la necesidad de Virginia Henderson que enfatiza la satisfacción del enfermero de forma sustitutivo, consiste en hacer algo por el mismo; suplementario, ayudarse a sí mismo a hacer algo; o complementario, trabajar eficientemente para hacer algo.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio dará un aporte significativo para futuros estudios similares en cuanto a su metodología y la aplicación de sus instrumentos ya validados y muy confiables.

1.4.3. Práctica

Respecto al valor práctico, el estudio permitirá a las autoridades hospitalarias conocer la valoración del nivel de estrés que puede afectar en la satisfacción laboral de enfermería, como herramienta útil para identificar grupos profesionales en riesgo y resolver el camino para implementar estrategias para optimizar la calidad de atención del paciente y/o familiar, de esta forma poder afrontar de manera positiva estresores para procurar una salud mental; por otro lado, mejorará la praxis como la respuesta emocional positiva al realizar su trabajo, que ayuden al enfermero a sentirse bien por percibir un ambiente altamente satisfactorio.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo estipulado en que se desarrollará el proyecto de investigación será de seis meses siendo su inicio a partir del mes de noviembre del 2023 y su final al mes de marzo del año 2024.

1.5.2. Espacial

El presente estudio de investigación se llevará a cabo en el Servicio de Psiquiatría del Instituto Nacional de Salud Mental.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis estará conformada por 90 profesionales de

enfermería del Instituto Nacional de Salud Mental.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Paucar (11), en el 2023, en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Básico Divina Providencia de San Lorenzo. Cuya metodología fue cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional; teniendo una muestra de 71 enfermeros a quienes se les aplicó dos instrumentos validados. Los resultados fueron un nivel de estrés laboral bajo 54.9%, medio 40.9% y alto 4.2%; asimismo, la satisfacción laboral que presentaron fue regular 59.2%, alta 36.6% y baja 4.2%. Las conclusiones fueron que el nivel de estrés moderado y la satisfacción laboral regular son factores esenciales que influyen en la productividad laboral y atención resolutiva de los profesionales de enfermería siendo fundamental para lograr un servicio de alta calidad.

Cumbicus et al. (12), en el 2023, en Ecuador, realizó un estudio de investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la Clínica Ecuatoriana San Pablo de Ambato. Cuya metodología fue cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional; teniendo una muestra de 80 enfermeros a quienes se les aplicó dos instrumentos validados. Los resultados fueron un nivel de estrés laboral enfermero fue bajo 93.8% y medio 6.2%; asimismo, la satisfacción laboral fue satisfactorio 74%, insatisfactorio 20% e indiferente 4%. Las conclusiones fueron que la satisfacción laboral puede proteger a los trabajadores de los factores estresantes y actuar como un factor regulador del estrés laboral con la aplicación de

la afectividad positiva cargada de mucha energía, entusiasmo y participación agradable.

Ramírez et al. (13), en el 2023, en Ecuador, realizó un estudio de investigación con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés laboral crónico y la satisfacción laboral por la vida según percepción de una muestra de profesionales de la salud. Cuya metodología fue cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional; teniendo una muestra de 359 enfermeros a quienes se les aplicó dos instrumentos validados. Los resultados fueron un nivel de estrés crónico fue alto 55.7% y medio 44.3%; asimismo, la satisfacción laboral fue satisfactorio 58.2%, insatisfactorio 25.5% e indiferente 16.3%. Las conclusiones fueron que el nivel de estrés crónico alto y de insatisfacción laboral por lo que se requiere de intervenciones para aumentar la satisfacción laboral entre las enfermeras tal vez sea la mejora en el lugar de trabajo o reducir el nivel de carga de trabajo para mejorar la demanda laboral y minimizar el conflicto de roles mediante un afrontamiento positivo.

Antecedentes Nacionales

Campos et al. (14), en el 2023, en Ica, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en la emergencia sanitaria del Centro de Salud Quilmana de Chincha. Cuya metodología fue cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional; teniendo una muestra de 50 enfermeros a quienes se les aplicó dos instrumentos validados. Los resultados fueron un nivel de estrés laboral muy bajo 72%, bajo 14% e intermedio 14%; asimismo, la satisfacción laboral de los enfermeros fue regular 52%, mala 44% y buena 4%. Las conclusiones fueron que el estrés se considera un factor nocivo tanto para el personal de salud como para las organizaciones que afecta negativamente la eficacia de los enfermeros y la eficiencia del desempeño organizacional estando expuestos a presentar estrés restándole

su entusiasmo de sus funciones esenciales para la eficacia del sistema de atención sanitaria.

Beltrán (15), en el 2023, en Puno, realizó un estudio de investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo Azángaro. Cuya metodología fue cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional; teniendo una muestra de 32 enfermeros a quienes se les aplicó dos instrumentos validados. Los resultados fueron nivel de estrés laboral leve 53.2%, moderado 31.2% y severo 15.6%; asimismo, la satisfacción laboral predominó lo insatisfactorio 81.3% y satisfactorio 18.7%. Las conclusiones fueron que el nivel de estrés y la satisfacción con su trabajo del personal de salud son factores principales que influyen en la calidad del trabajo y la productividad individual con un impacto negativo en la calidad de la atención debido a horarios de trabajo variados, carga de trabajo pesado, turnos nocturnos extenuantes, sentimientos de aislamiento y un control mínimo sobre el lugar de trabajo acompañado de una autonomía mínima.

Bazalar et al. (16), en el 2022, en Lima, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Cuya metodología fue cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional; teniendo una muestra de 25 enfermeros a quienes se les aplicó dos instrumentos validados. Los resultados del estudio fueron enfermeros con un nivel de estrés laboral moderado 100%; asimismo, la satisfacción laboral que presentaron los enfermeros fue parcial 88% y alta 12%. Las conclusiones fueron que la satisfacción laboral y el estrés ocupacional son dos factores que afectan la productividad de los empleados en el lugar de trabajo en las organizaciones, provoca diversos efectos físicos y psicológicos que conducen a una insatisfacción laboral; por lo tanto, dado que la insatisfacción laboral que presentan los profesionales de enfermería que se ve principalmente causados por carencia de ascensos, salarios y beneficios bajos,

ocasionando una mala calidad de atención y ausentismo laboral provocado por el estrés.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Nivel de estrés laboral del enfermero

Es el conjunto de reacciones del cuerpo para adaptarse a una situación concreta, gracias a los mecanismos biológicos, como secreción de determinadas hormonas, ejecución de estrategias de defensa, cuando se está estresado, todo el cuerpo se pone en alerta (corazón, respiración, tensión muscular), por tanto, el estrés no sólo es útil, sino que es necesario para la supervivencia. Es lo que se le llama estrés agudo, que corresponde a las reacciones del cuerpo ante una amenaza o un problema concreto, y que desaparece cuando termina la situación estresante, a mayor tiempo de exposición a determinado riesgo, mayor será el estrés (17).

El cuerpo reacciona y la mente también se involucra ante una situación estresante, primeramente, se evalúa la situación, la amenaza que representa se razona, y posterior a eso surge la respuesta o como se actúa para resolver el problema o para reducir nuestras emociones negativas. Cualquier reacción del cuerpo que genera cargas de emoción que represente un reto o complicaciones que deben realizarse tiene pequeñas porciones de estrés, y estos escenarios producen cambios en el cuerpo, el corazón late más rápido, los músculos se tensan, la respiración acelera, los recursos con que cuenta un individuo se movilizan (18).

Cada situación puede ser estresante, dependiendo de la personalidad de cada individuo, en realidad, un mismo estresor puede generar reacciones muy diferentes según los individuos y la respuesta del cuerpo dependerá de la representación que se tenga del elemento estresante y de la capacidad para afrontarlo. Cuando se modifica el pensamiento y el comportamiento en situaciones vividas en tensión, se puede modificar las reacciones del cuerpo, el estrés puede ayudar a superar una situación peligrosa, o preocupante, pero también

puede volverse excesivo y repercutir en la salud, especialmente si persiste en el tiempo (19).

Las causas del estrés, se desencadena por situaciones que representan peligro para el individuo o por factores estresantes, estas situaciones estresantes y/o estresantes pueden aparecer en diversos contextos dependiendo de la edad del individuo. Puede resultar en enfrentarse a situaciones violentas, abusivas o incluso conflictivas, en un estado crónico de estrés, suele ser la consecuencia de un estado de ansiedad subyacente. La exposición a situaciones traumáticas también puede provocar estrés crónico, entre el estrés agudo y el estrés postraumático, estos dos trastornos son consecuencia de acontecimientos traumáticos del pasado, que pueden ser influencias de una muerte, accidente, enfermedad grave, etc. (20).

Otros orígenes también pueden estar asociados a una situación estresante, como lo es el tabaquismo, el consumo de sustancias ilícitas, el sueño o incluso los trastornos alimentarios. En particular, las personas con estrés crónico y enfrentadas a situaciones estresantes de larga duración puede causar mortalidad, el estrés es una situación común en la vida diaria y puede afectar a todas las personas. Sin embargo, la intensidad del estrés varía de persona a persona dependiendo de su personalidad y su capacidad para manejar la situación estresante, en las personas deprimidas y ansiosas corren particularmente un mayor riesgo de enfrentarse al estrés diario, debido a su condición de afectación de su psique (21).

Una situación estresante puede verse por presiones rutinarias en el trabajo, en la familia o por cualquier otra responsabilidad; el estrés provocado por un cambio repentino e inesperado, como un divorcio, un cambio de trabajo o la aparición de una enfermedad, un episodio traumático, o un desastre natural, etc. En las posibles complicaciones relacionadas con el estrés, es que causa el debilitamiento del sistema inmunológico aumentando el riesgo de que el individuo desarrolle infecciones y enfermedades, trastornos digestivos, trastornos del sueño o incluso trastornos reproductivos. Después de un estado de estrés pueden surgir dolores de cabeza, dificultad para conciliar el sueño, un estado negativo crónico,

irritabilidad, alteración del estado de ánimo, e incapacidad de laborar adecuadamente (22).

El estrés en la enfermería suele ser recurrente, de hecho, nada es tan estresante que mantener largas jornadas de trabajo, el estrés es más bien el efecto de una interacción entre la persona y su entorno. El estrés ocurre cuando un enfermero, expuesto a un factor estresante, siente que sus habilidades son excedidas por las exigencias de la situación, el estado psicológico de estrés que experimenta el enfermero se produce cuando sus recursos personales resultan ineficaces. La frecuencia de ciertos factores estresantes afecta la percepción que tienen los enfermeros de su intensidad, por tanto, la frecuencia de un factor estresante puede aumentar o disminuir su intensidad percibida, se puede identificar tres perfiles de intensidad del estrés como lo es la frecuencia positiva, negativo y neutro (23).

El estrés laboral de enfermería va en aumento hoy en día y va ganando importancia día a día, las personas que trabajan en instituciones de salud perciben y experimentan más estrés. Además de ello existe riesgo de desarrollar enfermedades, cuando este estrés es experimentado por los enfermeros durante periodos prolongados, con frecuencia, surge del entorno laboral que suele ser agobiante. Las fuentes de estrés varían de un individuo a otro y el entorno hospitalario no es la excepción, el trabajo en un centro hospitalario tiene intensidad, retos, ciertas exigencias, requisitos y estas exigencias, llevan consigo dificultades y requerimientos que provocan estrés en los enfermeros (24).

Eliminar todos los problemas causados por el estrés en el entorno laboral de enfermería es imposible, ya que los diversos cuadros clínicos que tienen que atender conllevan grandes retos e implica la ejecución de gran despliegue de fuerzas y destrezas que pueden llevar al límite sus capacidades. Las instituciones tienen una gran responsabilidad para reducir o bajar la intensidad del estrés, cuando el estrés afecta negativamente a los empleados, puede causar problemas importantes en la salud, como resultado, los del área laboral de enfermería experimentan depresión y trastornos de ansiedad con mayor

regularidad, ya que causa daños psicológicos y fisiológicos muy marcados (25).

Dimensiones del nivel de estrés del enfermero

Dimensión 1. Ambiente físico: Se refiere a los diversos factores que contribuyen o no a la salud y seguridad del enfermero, siendo los elementos que lo rodean. Este entorno puede ser una de las fuentes más estresantes, los problemas que se generan en el entorno pueden influir y repercutir seriamente en la productividad del enfermero, así como en la calidad de vida laboral. Aunque los usuarios y pacientes pueden no advertirlo, es muy común que un ambiente inadecuado puede ser el causante de muchos de las lesiones y enfermedades laborales en los enfermeros, cuando las políticas de la institución están mal diseñadas o tiene una mala implementación, el ambiente se vuelve un factor en contra de los enfermeros (26).

Otro factor que contribuye al estrés son las relacionadas a las actividades que realizan el personal de enfermería, estas pueden ser debido a una mala distribución de las tareas, otra que se haya planificado ciertas tareas al personal que no cumple con las habilidades para realizarlos. Los factores ambientales negativos que se pueden observar en el ambiente hospitalario, como son las condiciones como una iluminación insuficiente, ruido, calor ineficaz, la exposición a la radiación pueden ser estresores importantes. Así como los materiales utilizados, su escasez, la mala distribución de medicamentos, también contribuye al estrés un mobiliario en mal estado o que su diseño sea ergonómicamente inadecuado (27).

Es importante mencionar que los problemas de salud en los enfermeros guardan estrecha relación con las condiciones físicas del medio ambiente, por ello es necesario que estas se adecuen al trabajo que se realiza, sin embargo, el nivel de competencia en la jefatura general de la institución de salud puede ser un factor que contribuya al estrés. Por ello el diseño ambiental, como lo es la distribución de los servicios, puede causar una serie de lesiones en el personal de enfermería debido a un mal diseño del mobiliario, el uso incorrecto de la iluminación, la generación de ruidos excesivos, una inadecuada decoración que cause

estrés, la falta de privacidad en los ambientes, y salas de espera mal distribuidas, etc. (28).

Dimensión 2. Ambiente psicológico: Debido a las múltiples exigencias a la cual están sometidos los enfermeros, no es difícil advertir que el estado de ánimo se encuentre muy afectado, los diversos aspectos psicológicos pueden influir su desempeño. El ambiente puede influir en la psique, es posible ver que continuamente se enfrentan a muchos factores de riesgo necesarios y que su desempeño descienda conforme se vean expuestos al estrés. Incluso puede haber una pérdida en las capacidades de resiliencia y de inteligencia emocional, las habilidades de afrontamiento, la falta de expresión y la gestión inadecuada de las emociones, falta de apoyo psicológico de colegas y apoyo inadecuado del equipo (29).

Aunque la labor de enfermería es desinteresada e incluso en contra de su propia integridad, tal exposición en las tareas que realizan está contempladas en el juramento de Enfermería. Una falta de expectativas positivas para el futuro y por motivos como no tener la preparación emocional requerida para el puesto de trabajo que se desempeña, la exposición a la violencia es un factor de riesgo importante para la presencia del estrés. Ya que en la intensidad del estrés se puede evidenciar que según la ausencia o no en la resiliencia psicológica y la inteligencia emocional, se puede saber si la repercusión del estrés ha sido elevada, ya que un estrés elevado puede ocasionar despersonalización en el enfermero (30).

Existe un punto importante que el impacto en el estado psicológico de los enfermeros que es causado por un ambiente con carga estresante elevada, son los antecedentes familiares de problemas psicológicos, que pueden ser determinantes en los enfermeros. El trabajo por turnos afecta causando ansiedad, depresión, estrés, y demuestra que está asociado con molestias psicológicas como problemas de sueño y fatiga. Debido a esta situación, los enfermeros que trabajan por turnos prolongados o cuando se doblan tales turnos suelen tener problemas de salud mental, de ahí se deriva sus malas experiencias laborales. Las condiciones exacerbadas de estrés aumentan los problemas de salud mental, estas

condiciones altamente estresantes aumentan la frecuencia de síntomas psicosomáticos (31).

Dimensión 3. Ambiente social: Los seres humanos son criaturas que operan durante el día, el trabajo por turnos obliga al enfermero a vivir de una forma diferente al estilo de vida al que está acostumbrado. Se alteran las funciones biológicas y las actividades sociales programadas según el trabajo diurno, estas condiciones laborales juegan en contra de la naturaleza del individuo, esta situación crea negatividades fisiológicas y tensiones psicológicas. Además de ello a causa de ello una alteración de las condiciones de trabajo que en momento de estrés elevado puede influenciar las conductas no solamente del enfermero sino del personal de enfermería y con los demás grupos de salud multidisciplinario (32).

Como resultado, la salud del enfermero se deteriora, y junto con ello las relaciones pueden entrar en un estado de deterioro prolongado y ascendente, se dice ascendente ya que el estrés actúa en el organismo deteriorando la condición de normalidad y de equilibrio tanto física como psicológica del enfermero. Esto da como resultado un rendimiento laboral disminuido significativamente la vida social y familiar se ve afectada, porque en condiciones normales se espera que se descanse adecuadamente por la noche. También se espera que las interacciones tanto laborales, familiares y comunitarias (pareja, amigos, etc.) tengan un lugar determinado, por las tardes, noche y fines de semana para la recreación y salud mental (33).

Las mujeres que trabajan por turnos pueden enfrentar condiciones de vida más estresantes debido a horarios de trabajo irregulares y limitaciones de tiempo insuficientes, especialmente debido a responsabilidades domésticas como el matrimonio y atender a los hijos. En las relaciones interpersonales, el estrés puede aparecer con pacientes problemáticos o con sus familiares, dado que en ocasiones los resultados pueden no ser satisfactorios para algunos pacientes y familiares, pueden existir conflictos. Incluye también un ambiente hostil, con compañeros de trabajo que se muestren reacios a colaborar, o que la relación con el jefe de enfermería/jefatura general y el enfermero este deteriorada, pudiendo propiciar roces,

intercambio de palabras, malos entendidos e incluso desencadenar en violencia física (34).

Teoría de enfermería del Afrontamiento de Callista Roy

En el Modelo de Adaptación de Enfermería, el paciente es un ser biopsicosocial en constante interacción con un entorno cambiante y que tiene cuatro modos de adaptación, las necesidades fisiológicas; imágenes de sí mismo; dominio del propio rol e interdependencia con los demás (y potencialmente con los cuidadores). Los cuidados de enfermería se centran en el paciente, a quien se le pide que responda a los estímulos presentes debido a su posición, y este se extiende de continuo desde un estado de salud, para la hermana Callista Roy cuidar es promover la adaptación del ser en constante interacción con un entorno cambiante (35).

El modelo de adaptación de Roy ha visto evolucionar sus hipótesis con el tiempo, el modelo contiene supuestos tanto filosóficos, científicos y culturales; en la hipótesis filosófica actual menciona que las personas tienen relaciones mutuas con el mundo y a la vez perciben una figura divina, y que el significado de lo humano está anclado en un punto de la convergencia omega del universo. Dios se revela íntimamente en la diversidad de la creación y el destino común de la creación, prosigue diciendo que la gente usa habilidades creativas para la conciencia, iluminación y su fe, Roy describe a las personas en términos de sistemas adaptativos holísticos y son considerados más que la sumatoria de sus partes (36).

La adaptación es el proceso y resultado por el cual los individuos o los grupos utilizan sus conocimientos, y su elección consciente de promover la integración humana y la del medio ambiente. En los sistemas adaptativos refiere que los estímulos y niveles de adaptación constituye las entradas del sistema humano, los procesos de afrontamiento hacen que cambie las conductas de los individuos para afrontar los estímulos, describiendo que el ser humano tiene dos formas adaptativas los procesos de afrontamiento innatos como las respuestas automáticas genéticamente determinadas y los procesos de afrontamiento

adquiridos desarrollados a través del aprendizaje y de las experiencias de la vida diaria (37).

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral del enfermero

Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo y sienten que están en el lugar correcto de su carrera, es más probable que se desempeñen mejor y permanezcan más tiempo en la institución, por lo que es fundamental el poder medir su compromiso. La intuición personal y los factores ambientales a menudo entran en juego para determinar si se está satisfecho con su trabajo. Para algunas personas, encontrar el trabajo perfecto y su satisfacción puede requerir ganar ciertas cantidades de dinero, otros pueden necesitar un equipo de ayuda para encontrar el trabajo mucho más llevadero y sin complicaciones (38).

La satisfacción laboral explica el grado en que un empleado está motivado y satisfecho con su labor realizado en el trabajo, se manifiesta cuando los empleados sienten que tienen un trabajo estable, un espacio para progresar en su carrera y un buen equilibrio entre el trabajo y en su vida privada. Esto significa que el individuo está contento en el trabajo porque su trabajo cumple con sus expectativas, el entorno, la actitud y la calidad del trabajo que una institución puede ofrecer a sus empleados también pueden tener un gran impacto en la satisfacción laboral, puede medirse o no, y pueden utilizarse métodos de investigación para comparar los niveles de satisfacción de la institución que se alcanzó (39).

La satisfacción laboral también hace mención a los sentimientos generales de los empleados sobre su trabajo, es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación con su desempeño en el espacio de trabajo y su entorno. Puede ser un excelente determinante de la productividad dentro de una institución, cabe mencionar que la satisfacción laboral de los empleados es esencial para las organizaciones. Ya que permite que los empleados puedan impulsar la energía positiva, la creatividad y la motivación para triunfar, asimismo los factores que intervienen en la actitud del empleado en el trabajo, con los jefes y sus

compañeros, así como las expectativas del empleado afectan su satisfacción laboral (40).

El personal de enfermería no sólo quiere un salario adecuado y más colegas como apoyo para la realización de sus actividades, es decir una buena dotación en los turnos laborales, debido a sus actividades, que muchas veces es extenuante, quieren más apoyo en el cuidado de los niños, y más apoyo de la jefatura general de la institución de salud en la que trabajen. Así como alivio en la vida laboral diaria, muchos enfermeros destacados con talentos sobresalientes pueden considerar que el ambiente de trabajo y el estilo de liderazgo de los superiores necesitan una mejora significativa. Estos tienen como resultado la elaboración de una mala rotación de personal, jefes de enfermería que no cubren las expectativas, y una serie de reclamos que pudieran influir en la satisfacción laboral (41).

La situación laboral solo puede alcanzarse con una remuneración adecuada, niveles de personal adaptados al nivel de atención requerido y mejores equipos médicos está justificado. Las limitaciones económicas de algunos enfermeros tienen demasiada influencia en la vida cotidiana, quiere decir que toda persona independientemente de que si es enfermero o no también deben tener tiempo y espacio para sus propias actividades. Nadie quiere trabajar a destajo y menos en la enfermería, en los últimos años el sector salud ha mejorado las condiciones laborales, se establecieron pautas a nivel nacional para la implementación de infraestructura, dotación y digitalización del sistema de salud (42).

Aunque ciertamente esto les quita presión a los enfermeros, aún sigue habiendo deficiencias en el servicio, sin embargo, las instituciones de salud también tienen que hacer más para retener a los enfermeros calificados. El personal de enfermería necesita reconocimiento, derecho a opinar, un ambiente de trabajo respetuoso y consideración por su situación familiar, para que se sientan importantes en la institución en que trabajan. Para mejorar la fuerza laboral de enfermería e inspirarlos a asumir la enfermería en su real dimensión, son cruciales unas condiciones de trabajo atractivas, pero la profesión antes se

percibía como poco atractiva debido a la idea de que es una profesión solo para mujeres (43).

Para casi todos los enfermeros, una remuneración adecuada es un aspecto clave de un lugar de trabajo atractivo, sobre todo, los jóvenes profesionales y aprendices, pero también los que cambian de institución, esperan obtener mejores salarios. La mayoría de los enfermeros quieren un lugar de trabajo con soporte digital, la mayoría de estos profesionales no se ven estancadas en un escritorio llenando los datos de los usuarios en interminables historias clínicas. Por ello para contribuir a su satisfacción la mayoría quiere y desea un acceso estable a internet en el trabajo, quiere la introducción de historias electrónicas de pacientes para apoyar la atención de forma veloz y eficiente, ahorrándose varios minutos al día, la documentación electrónica también puede colaborar con sentirse satisfechas (44).

Es importante que los profesionales de enfermería reciban una buena formación sobre cómo utilizar las nuevas soluciones digitales, ya que son clave hoy en día, aunque la introducción de la tecnología digital en la nación recién se está iniciando. Así también es importante que se satisfaga una composición del personal adaptada a las necesidades reales de cuidados, que el trabajo sea mucho más atractivo, cuando se les brinde las herramientas adecuadas. El hecho que el jefe de personal de enfermería asista a sus necesidades puede complacer y aligerar sus cargas de trabajo, para lograr un mejor equilibrio entre familia y trabajo, más tiempo libre es más satisfactorio y relevante para la satisfacción laboral (45).

Aunque los tiempos de trabajo personalizados, horarios de trabajo confiables y cuidado infantil flexible en el caso de enfermeras que tengan hijos suele ser de gran alivio. Otra contribución a la satisfacción es el estado de ánimo en el equipo de enfermería, el aprecio y el estilo de liderazgo de los superiores, que a menudo tienen una mayor influencia en la satisfacción laboral. Esto se aplica tanto a las personas que ya trabajan en la institución como a los candidatos potenciales a ser ascendidos o puestos en lugares estratégicos, sin embargo, los posibles conflictos con los colegas, jefe de personal, o con la jefatura general

puede lograr un estancamiento en el desempeño y contribuir en la deserción laboral (46).

Dimensiones de la satisfacción laboral del enfermero

Dimensión 1. Reto de trabajo: Suele ser gratificante saber las tareas a realizarse, por ello enfermeros que saben qué partes de su trabajo le motivan y entusiasman, elevan su nivel de satisfacción y aumenta significativamente si su carrera y sus pasiones son compatibles. Algunos consideran cambiarse de carrera si fuese necesario, o buscar métodos para aplicar sus intereses a su puesto actual, pueden ser motivados cuando no se tiene un horizonte de trabajo, o cuando sus habilidades y talentos no son compatibles. Esto es algo común, ya que los enfermeros pueden variar en sus conocimientos y en su aplicación, destacando su desempeño cuando su capacidad y talento son compatibles con sus tareas (47).

En la enfermería de hoy en día, se ha vuelto cada vez más competitivo y con ello ha traído que las instituciones de salud se inclinen cada vez a contratar a enfermeros con talentos destacados y que incluso estas instituciones se disputen la contratación de los mismos. Esto es debido a que tales talentos pueden dar soluciones, brindar nuevos abordajes en los cuidados, y dar aportaciones en lo referente a la agilización e innovación de procedimientos; por ello es importante que los enfermeros tengan pleno conocimiento de su puesto de trabajo, y que estén constantemente capacitándose, para ello las instituciones ponen lineamientos y metas con el objetivo de mejorar los servicios llámese cuidados, tratamientos, etc. (48).

Los retos en la enfermería son muy altos y constantemente va mejorando los procedimientos, medicamentos, tecnología, y con ello una gran responsabilidad enfermero, es plantearse retos aunque el trabajo puede ser exigente, también exige una actualización en la forma de trabajar, y que cada uno de ellos deba tener un alto sentido de responsabilidad, que conlleve tener independencia y autonomía en la realización de sus deberes, ya que ellos pueden brindar apoyo a otros colegas, pero en procedimientos críticos como preparación o administración de medicamentos se requiere criterio propio y responsabilidad, una mala

decisión puede traer consecuencias como la muerte y tener responsabilidades legales (49).

Dimensión 2. Remuneraciones justas: En el ámbito de la enfermería privada se tiene un salario poco atractivo para la mayoría de enfermeros, la gran mayoría de los enfermeros suelen optar por el sistema de salud nacional, ya que en el ámbito de la salud existe una gran variedad de demanda de enfermeros. El tema de los bajos salarios en la profesión de enfermería ciertamente no es nuevo, la enfermería, una profesión que casi es una profesional exclusivamente femenina, en el pasado ha estado mal remunerada, sin embargo, en los últimos tiempos en el sector salud, ha habido un incremento considerable de enfermeros masculinos, pero cabe mencionar que las diferentes luchas por un salario bien remunerados y contenga beneficios justos ha sido una lucha permanente de enfermería (50).

En la actualidad las instituciones de salud, han estado mejorando las condiciones de trabajo de estos profesionales, una remuneración justa es esencial para contratar y retener a los enfermeros en especial a los más calificados y talentosos. Tanto más esencial ha resultado una remuneración más justa y equilibrada con las necesidades materiales de existencia, en los últimos años cuando el mundo estuvo en vilo con los últimos acontecimientos en la salud mundial. En aquel periodo en que las condiciones de trabajo fueron muy difíciles, el monto remunerativo puede afectar el desempeño, motivación, y la satisfacción laboral, en tales condiciones un salario adecuado puede ayudar a que los empleados estén satisfechos (51).

La motivación está asociada a factores internos como externos a la organización de salud, para alcanzar los objetivos de la institución, debe haber una proporcionalidad con el salario por el tiempo de trabajo y con la carga de trabajo, lo cual afectará el desempeño, motivación y la satisfacción. El impacto de esta situación es que los enfermeros tengan la intención de irse, ya que no se ven satisfechas sus aspiraciones o que la calidad de vida resulte ser insuficiente, esto último es un factor importante, ya que el salario a la vez marca el grado de compromiso que se tendrá con la institución de salud, por el contrario, en los

salarios bajos trae consigo una insatisfacción y una deserción en la fuerza de enfermería (52).

Dimensión 3. Condiciones de trabajo: Hay que destacar que cuando se trabaja en una organización las condiciones de trabajo pueden ser muy amplias y diversificada según sean los conocimientos y características del enfermero. Las aspiraciones de para desempeñar funciones son las primeras cualidades que la jefatura de las organizaciones busca, lo cual sugiere que los que tienen mejores talentos tienen mayores posibilidades de acceder a oportunidades de desarrollo profesional. Todos los enfermeros tienen las mismas oportunidades, la diferencia son los desempeños destacados, aquellos que se adecuan a las políticas, tienen mayores deberes, y posibilidades de ser promovidos a mejores puestos (53).

Sin embargo, estas posibilidades se ven afectados por los factores situacionales de la institución, es decir se ven supeditadas a las políticas organizacionales, y esto también influyen en las aspiraciones profesionales y el crecimiento laboral. La rotación de enfermería inadecuada puede influenciar en que un enfermero deje o cambie de puesto, también es un problema conocido cuyas consecuencias son la insatisfacción por la falta de oportunidades. Puede ser que el jefe de personal o que la jefatura no tenga interés en promocionar nuevos talentos, y a la vez la falta de preparación o que se tenga en cuenta nuevas contrataciones de personal procedente de otras organizaciones que venga a reforzar el área de enfermería (54).

La falta de formación pueden ser motivos institucionales para no promocionar nuevo personal de enfermería, el comportamiento jerárquico influye en las condiciones de trabajo y el bienestar. Entre las mujeres en las que el trabajo a tiempo parcial es importante, las inestabilidades de las condiciones laborales reducen sus posibilidades de ser ascendidas. Por el contrario, las enfermeras que no tienen hijos que atender u hombres tienen mayor probabilidad que trabajen a tiempo completo y que puedan tener desempeños destacados, y que a la vez se adecuen a la labor realizada y puedan tener posibilidades de crecimiento profesional tanto en ascensos, beneficios, y ser designados para brindar capacitaciones, dar

conferencias representando a la institucional a nivel nacional como internacionalmente (55).

Dimensión 4. Relación trabajo: La compatibilidad en la enfermería puede variar según los conocimientos y la vocación de cada profesional, si bien los enfermeros estudian especialización estos pueden ser según el área donde posteriormente se trabajará. Estas preferencias por un área determinada, lo compone las tendencias y características particulares del enfermero, estos pueden tener preferencias por el cuidado de pacientes pediátricos. Así como trabajar en áreas consideradas de mayor complejidad en donde se necesiten un despliegue de recursos humanos y materiales que sean mucho mayor como en las áreas de emergencias, la unidad de cuidados intensivos (UCI), o en centro quirúrgico (56).

Hay enfermeros que tienen mayor empatía y vocación a los cuidados de adultos mayores, otros no, mientras que los enfermeros pueden adaptarse al tipo de labor desempeñado. La compatibilidad es una de los factores importantes y poco abordados, las prácticas organizativas deben tener el objetivo de disponer de la fuerza de enfermería según sean sus especialidades, y a la vez preparar y disponer del personal más capacitado para ejercer múltiples tareas en diferentes especialidades. De esta manera disponer de este personal en caso de emergencia cuando la dotación se vea afectada y mantener una rotación en las diferentes áreas que la institución de salud requiera y necesite, ya que en estos últimos años las organizaciones están demandando a personal con múltiples especialidades (57).

En el ámbito de la salud se hace cada vez más difícil para los enfermeros cumplir con los requisitos de las instituciones de salud, y a la vez demuestra que la compatibilidad, es el reflejo de los criterios del lugar de trabajo que a la vez tienen que seguir las políticas de la institución de salud. Por lo tanto, la compatibilidad es muy alta para los criterios relacionados con el desarrollo de una organización, el aprendizaje y desempeño, estrategias para un ambiente de trabajo sano, seguro y la adopción de hábitos saludables es lo que prevalece, los

enfermeros están en la obligación de especializarse en diferentes áreas, la adaptación a las necesidades de la institución de salud impera antes de las tendencias de los enfermeros (58).

Teoría de Enfermería de las Necesidades de Virginia Henderson

El concepto de las necesidades básicas de Virginia Henderson es importante para la implementación de un enfoque de cuidado, ayuda a comprender la situación del paciente y determinar el nivel de dependencia. También permite mejorar el confort y la calidad de vida del paciente, avanzando paso a paso, efectivamente, la lista de 14 necesidades básicas funciona como una pirámide, donde es necesario validar y satisfacer una necesidad para poder pasar a la siguiente. En la práctica, es necesario comprender y analizar si cada necesidad está satisfecha o si existe un obstáculo para su satisfacción, según Virginia Henderson, la existencia de las 14 necesidades básicas en un individuo es fundamental (59).

Estas necesidades básicas comprenden la respiración, beber y comer, la eliminación (orina y heces), la movilidad, el mantener una buena postura y mantener una circulación sanguínea adecuada, un dormir y descanso adecuado, vestirse y desvestirse, mantener la temperatura corporal dentro de los límites normales, estar limpio, ordenado y proteger los tegumentos, evitar peligros (mantener la integridad física y mental). También incluye el comunicarse, actuar según las propias creencias y valores, mantenerse ocupado para lograr los objetivos (mantener la autoestima), y la recreación, y el aprender constantemente (60).

En la concepción de Virginia Henderson, una persona está en salud siempre y cuando pueda satisfacer estas necesidades por sí misma, el problema de salud afectará a esta independencia y hará que la persona dependa del profesional de enfermería. El papel de este último consistirá, por tanto, en actuar (tratando, ayudando, sustituyendo, etc.) para permitir a la persona asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas con la menor dependencia

posible. Así mismo los enfermeros pueden satisfacer no solo las necesidades de los pacientes y las de sus familiares, sino también el poder cumplir con su labor, que repercutirá en su desempeño frente a la institución, lo cual puede ser una fuente de satisfacción constante (61).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de

Salud Mental, 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se aplicará el método hipotético-deductivo basándose en unas formulaciones lógicas nombrada como “hipótesis” que el investigador confrontará frente a comprobaciones (62).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque será cuantitativo pues llevará a cabo la recopilación y el análisis de datos mediante una medición numérica, el conteo y comúnmente en el uso de la estadística (63).

3.3. Tipo de investigación

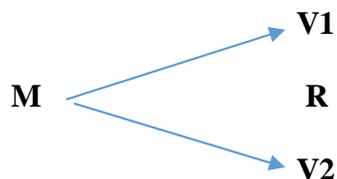
Es de naturaleza aplicada que tiene como meta la resolución de una problemática establecida centrándose en consolidar el conocimiento para ser llevado a la práctica (64).

3.4. Diseño de la investigación

Será de diseño no experimental ya que se realizará sin intervenir intencionalmente las variables tan solo la visualización de fenómenos tal y como se presentan naturalmente; asimismo, será de corte transversal debido a que realiza un análisis de datos de variables recolectadas en un lapso temporal sobre una población muestra o subconjunto predefinido; y de nivel correlacional pues se medirá dos variables las cuales comprenden y analizan la

conexión estadística entre ellas sin la intervención de alguna variable afuera de estas (65).

El diagrama representativo de la relación entre variables es:



Donde:

V1 : Nivel de estrés

V2 : Satisfacción laboral

M : Enfermero

R : Relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población está compuesta por 90 enfermeros que trabajan en el Instituto Nacional de Salud Mental; asimismo, la muestra será la misma por ser una población pequeña (<100); es decir, se tomará al total de la población censal y el muestreo será no probabilístico por conveniencia, según criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que trabajan en el Instituto Nacional de Salud Mental
- Enfermeros de ambos sexos, nombrados o contratados
- Enfermeros que acepten participar y firmar el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Enfermeros con cargo administrativo
- Enfermeros con descanso médico o de vacaciones

- Enfermeros que no acepten participar y firmar el consentimiento informado

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
V1 Nivel de estrés	Es una respuesta propia del individuo ya sea fisiológica, psicológica y conductual donde se intenta acomodar a presiones propias de sí mismo como a presiones propias del exterior (17)	Es el nivel de estrés del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental; según dimensiones del ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social; que será medido mediante un cuestionario; y valorado en nivel leve, moderado y severo.	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	Carga de trabajo Tareas realizadas Gestión del tiempo laboral Personal insuficiente Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre laboral Problemas con los Médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	Ordinal	Leve (16 – 32) Moderado (33 – 48) Severo (49 – 64)
V2 Satisfacción laboral	Es el grado en el cual un trabajador mantiene su bienestar general en su lugar de trabajo siendo individual la manifestación de compromiso y motivación para estar a gusto con labor (38)	Es la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental; según dimensiones del reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación de trabajo; que será medido mediante un cuestionario; y valorado en insatisfecho, medianamente satisfecho y satisfecho	Reto de trabajo Remuneraciones justas Condiciones de trabajo Relación de trabajo	Identificación de tarea Conocimiento del trabajo Independencia y autonomía Retroalimentación Percepción de sueldos Percepción de salarios Oportunidad de desarrollo Características de organización Características del trabajo Compatibilidad Labor realizada	Ordinal	Insatisfecho (14 – 23) Medianamente satisfecho 0 Satisfecho (24 – 33)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Las técnicas de estudio serán las encuestas y los instrumentos dos cuestionarios, siendo el primero sobre el nivel de estrés y el segundo acerca de la satisfacción laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Cuestionario del nivel de estrés laboral de enfermería; elaborado por Eunice Álvarez Rojas (66); en su estudio aplicado en Perú, titulado: “Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”, realizado en la Universidad César Vallejo; consta de 16 ítems, según dimensiones ambiente físico (4 ítems), ambiente psicológico (8 ítems), y ambiente social (4 ítems); cuya escala de puntuación (nunca = 1, ocasionalmente = 2, frecuentemente = 3, muy frecuentemente = 4); y el valor final será leve (16 – 32), moderado (33 – 48), y severo (49 – 64).

Instrumento 2. Cuestionario de la satisfacción laboral de enfermería; elaborado por Eunice Álvarez Rojas (66); en su estudio aplicado en Perú, titulado: “Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”, realizado en la Universidad César Vallejo; consta de 18 ítems, según dimensiones reto de trabajo (8 ítems), remuneraciones justas (2 ítems), condiciones de trabajo (6 ítems), y relación de trabajo (2 ítems); cuya escala de puntuación de Likert (nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5); y el valor final será insatisfecho (18 – 42), medianamente satisfecho (43 – 65), y satisfecho (66 – 90).

3.7.3. Validación

La validez del instrumento lo realizó mediante la apreciación del juicio de expertos evaluados según su pertinencia, claridad y relevancia mediante la Prueba de Aiken (p).

Instrumento 1. Cuestionario del nivel de estrés laboral de enfermería. Validado por la investigadora Eunice Álvarez Rojas (66), en el 2020; del nivel estrés laboral ($p=1.00$).

Instrumento 2. Cuestionario de satisfacción laboral de enfermería. Validado por la investigadora Eunice Álvarez Rojas (66), en el 2020; de la satisfacción laboral ($p=1.00$).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento lo realizó mediante una prueba piloto en una muestra pequeña en otra institución de salud mediante la Prueba de Alfa de Cronbach (α).

Instrumento 1. Cuestionario del nivel de estrés laboral de enfermería. Validado por la investigadora Eunice Álvarez Rojas (66), en el 2020; del nivel de estrés ($\alpha=0.877$).

Instrumento 2. Cuestionario de satisfacción laboral de enfermería. Validado por la investigadora Eunice Álvarez Rojas (66), en el 2020; de la satisfacción laboral ($\alpha=0.740$).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez aprobado el proyecto de investigación la universidad le remitirá una carta de presentación para que autorice el permiso para realizar el trabajo de campo o encuestas; el plan de procesamiento y análisis de datos se realizará una vez aprobado el estudio donde se aplicarán los dos instrumentos a cada uno de los participantes del presente estudio, y luego de culminada la recolección de datos se procederá al procesamiento mediante el uso del software estadístico Microsoft Excel 2021 y el Programa Estadístico SPSS versión 26.0.

Asimismo, se analizarán frecuencias y promedios que serán reportados en tablas y/o figuras descriptivas e inferenciales; y para calcular la contrastación de la hipótesis se aplicará la Prueba de Correlación de Spearman (R_h) para determinar la relación entre las variables.

3.9. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta al Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Autonomía. La participación de los enfermeros será de manera voluntaria dando su firma del consentimiento informado para así realizar el trabajo de campo o encuestas.

Beneficencia. La presente investigación será en beneficio de los enfermeros para afrontar el nivel de estrés y elevar de esta manera su satisfacción laboral de enfermería.

No Maleficencia. El estudio no causará ningún peligro o daño alguno a los enfermeros ya que su participación solo consistirá en el llenado de instrumentos validados.

Justicia. A todos los enfermeros se tendrán en consideración el respeto a fin de no discriminarlos, en cuanto a su género, etnia, edad, condición social, credo y política.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023				
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
Identificación del Problema	X				
Búsqueda bibliográfica	X	X			
Situación problemática y marco teórico		X			
Importancia y justificación de la investigación		X	X		
Objetivos de la investigación			X		
Enfoque y diseño de investigación			X		
Población, muestra y muestreo			X		
Técnicas e instrumentos de recolección de datos			X		
Aspectos bioéticos			X	X	
Métodos de análisis de información				X	
Aspectos administrativos del estudio				X	
Elaboración de los anexos				X	
Aprobación del proyecto				X	X

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	150	2.00	300.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Encuadernación	Unidad	06	35.00	210.00
	Viáticos	Unidad	100	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	Subtotal				
Recursos materiales	Papel bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Docena	05	20.00	100.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	Subtotal				

N°	ÍTEMS	COSTO (S/.)
1	Servicios	2,210.00
2	Recursos materiales	320.00
TOTAL		2,530.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Ginebra: OMS. 2022. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. Washington: OPS. 2022. [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/abordaje-psicosocial-para-enfrentar-estres-personal-enfermeria>
3. Ministerio de Salud del Perú. Las experiencias estresantes afectan la salud mental de las enfermeras. Lima: MINSA. 2022. [Internet]. Disponible en: <https://goo.su/ewGBUz>
4. Babapour A, Mozaffari N, Kazemi A. El estrés laboral de las enfermeras y su impacto en la calidad de vida y las conductas de cuidado: un estudio transversal. Tabriz: BMC Nursing. 21(75):01-10. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://goo.su/i84ByI>
5. Tsegaw Sh, Getachew Y, Tegegne B. Determinantes del estrés relacionado con el trabajo entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos y privados en la ciudad de Dessie, 2021: estudio transversal comparativo. Dessie: Psychology Research and Behavior Management. 15(2022):1823-1835. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9342705/pdf/prbm-15-1823.pdf>

6. Werke E, Weret Z. Estrés ocupacional y factores asociados entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos de Addis Abeba, Etiopía, 2022; Un estudio transversal hospitalario. Addis Abeba: Journal Frontiers in Public Health. 11(2023):01-07. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/R0reEd>
7. Zabin L, Zaitoun R, Sweity E, Tantillo L. La relación entre estrés laboral y cultura de seguridad del paciente entre enfermeras: una revisión sistemática. Nablus: BMC Nursing. 22(39):01-07. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-023-01198-9.pdf>
8. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Estrés relacionado con el trabajo de las enfermeras y factores asociados en hospitales gubernamentales en Harar, este de Etiopía: un estudio transversal. Harar: Plos One. 15(08):e0236782. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://kutt.it/carm7P>
9. Wali R, Aljohani H, Shakir M, Jaha A, Alhindi H. Satisfacción laboral entre las enfermeras que trabajan en los centros de atención primaria de salud de King Abdul Aziz Medical City: un estudio transversal. Jeddah: Cureus. 15(01):e33672. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://kutt.it/wOHAXg>
10. Dunsford J. Enfermería de pacientes violentos: la vulnerabilidad y los límites del deber de cuidar. Manitoba: Nursing Inquiry. 29(02):e12453. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9286030/pdf/NIN-29-0.pdf>

11. Paucar P. Nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Básico Divina Providencia de San Lorenzo. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes. [Tesis]. 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16951/1/UA-MSO-EAC-051-2023.pdf>
12. Cumbicus T, Noroña D, Vega V. Nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la Clínica Ecuatoriana San Pablo de Ambato. Revista UNIANDES Ciencias de la Salud. 06(02):1310-1329. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/RUCSALUD/article/view/2854>
13. Ramírez M, Calva E. Nivel de estrés laboral crónico y la satisfacción laboral por la vida según percepción de una muestra de profesionales de la salud. Revista Científica de Investigación, Docencia y Proyección Social. 28(01):05-09. [Artículo]. 2021. Disponible en: <http://axioma.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/view/733/760>
14. Campos M, Guerra J. Nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en la emergencia sanitaria del Centro de Salud Quilmana de Chincha. Ica: Universidad Autónoma de Ica. [Tesis]. 2023. Disponible en: <https://kutt.it/3YTuQI>
15. Beltrán E. Nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo Azángaro. Puno: Universidad Privada San Carlos. [Tesis]. 2023. Disponible en: http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/501/Esperanza_Sofia_BELTR%c3%81N_GODOY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Bazalar E, Cosiatado R, Marcos D. Nivel de estrés y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Lima: Universidad Nacional del Callao. [Tesis]. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7908/TESIS-BAZALAR-COSIATADO-MARCOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Mohammed A. Estrés laboral entre enfermeras. Riyadh: International Journal of Innovative Research in Medical Science (IJIRM). 04(12):690-693. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://kutt.it/5a2fdz>
18. Dighe Sh. Estrés ocupacional entre enfermeras. Maharashtra: International Journal of Science and Healthcare Research. 05(03):25-29. [Artículo]. 2020. Disponible en: https://ijshr.com/IJSHR_Vol.5_Issue.3_July2020/IJSHR005.pdf
19. Nurmine K. Estrés laboral entre enfermeras registradas en servicios de atención médica. Helsinki: LAB University of Applied Sciences. [Tesis]. 2022. Disponible en: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745565/Nurmine_Kairi.pdf?sequence=2
20. Alraimi A, Shelke A. Impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de enfermería: una encuesta en servicios de salud en Yemen. Marathwada: Journal of Medical and Clinical Nursing Studies. 01(01):01-07. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://oaskpublishers.com/assets/article-pdf/impact-of-job-stress-on-job-satisfaction-for-nursing-staff-a-survey-in-healthcare-services-in-yemen.pdf>

21. Behzadi S, Alizadeh Z, Samani N, Ghasemi A, Fereidouni Z, Kargar L, Rostami K. Efecto del manejo del estrés sobre el estrés laboral de enfermeras de unidades de cuidados intensivos en hospitales adscritos a la Universidad de Ciencias Médicas. Isfahán: Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. 40(08):824-827. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55971715013/html/>
22. Velana M, Rinkenauer G. Intervenciones a nivel individual para disminuir el estrés relacionado con el trabajo y mejorar las estrategias de afrontamiento entre las enfermeras: una revisión sistemática. Dortmund: Frontiers in Psychology. 12(708696):01-13. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://kutt.it/zxoQRG>
23. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital de Ventanilla. Lima: Universidad Privada del Norte. [Tesis]. 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/Matos%20Poma%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Imamura K, Tran Th, Nguyen H, Sasaki N, Kuribayashi K, Sakuraya A, Bui Th, Nguyen A, Nguyen Q, Nguyen N, Nguyen K, Nguyen G, Tran X, Truong T, Zhang M, Minas H, Sekiya Y, Watanabe K, Tsutsumi A, Kawakami N. Efecto de los programas de manejo del estrés basados en teléfonos inteligentes sobre la depresión y la ansiedad de enfermeras de hospitales en Vietnam: un ensayo controlado aleatorio de tres brazos. Tokio: Scientific Reports. 11(11353):01-12. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/s41598-021-90320-5.pdf>

25. Alayoubi M, Arekai Z, Al Shobaki M, Abu-Naser S. El impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Al-Awda. Gaza: Foundations of Management. 14(2022):89-110. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://sciendo.com/article/10.2478/fman-2022-0006>
26. Chocce M, Quispe A. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia. Lima: Universidad Maria Auxiliadora. [Tesis]. 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/919/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Ramírez A. Carga laboral y nivel de estrés en los enfermeros del área de emergencias del EsSalud. Lima: Universidad Norbert Wiener. [Tesis]. 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8575/T061_44021522_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Canales S, Pardo M, Solís C. Afrontamiento del estrés en enfermeras que trabajan en el servicio público de salud, en contexto Covid-19. Santiago: Universidad Gabriel Mistral. [Tesis]. 2021. Disponible en: <https://kutt.it/k8Fu13>
29. Salinas D. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. [Tesis]. 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>

30. Alkawaldeh J, Soh K, Mukhtar F, Peng O, Alkawaldeh H, Al-Amer R, Anshasi H. Un programa de capacitación en manejo del estrés para enfermeras de salud pública destinado a reducir el estrés y optimizar el afrontamiento: un ensayo controlado aleatorio. Selangor: JAN Leading Global Nursing Research. 76(11):01-13. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://sci-hub.ee/10.1111/jan.14506>
31. Rakhshanderou S, Ilkhani S, Ghaffari M, Hatami H. Estresores laborales y salud mental entre enfermeras – Modelado de ecuaciones estructurales (SEM). Teherán: Canon Journal of Medicine. 04(02):31-36. [Artículo]. 2023. Disponible en: https://www.canonjm.com/article_169705_a03d85c17535b2ccbf035e6750eaaf2a.pdf
32. Lynette O, Phillip O, Lydia K, Okeyo I, Otedo A. Factores psicológicos y ambientales que causan estrés entre enfermeras en el condado de Kisumu y Hospital de referencia en Kenia. Kisumu: Journal Advanced Studies in Medical Sciences. 09(01):15-23. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://kutt.it/VMPmaP>
33. Zeh E. Factores que causan estrés en la atención de enfermería. Jyväskylä: Jamk University of Applied Sciences. [Tesis]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/CP7cfC>
34. Samuel R, Zaini N, Hassan W, Talib A, Ramly A. La perspectiva de las enfermeras sobre los estresores relacionados con el trabajo. Melaka: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 704(2021):01-08. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/704/1/012026/pdf>

35. Callis A. Aplicación de la Teoría de Adaptación de Roy a un programa de atención a enfermeras. Costa Mesa: Applied Nursing Research. 56(2020):01-06. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://kutt.it/wal3kX>
36. Yeşilyurt K. El efecto del modelo de adaptación de Roy sobre el estado de adaptación de los pacientes después de la intervención quirúrgica. Ankara: Journal Education and Research in Nursing. 20(03):277-283. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://kutt.it/cOT2jn>
37. Ganefianty A, Kariasa M, Sitorus R, Kartini. Manejo perioperatorio de enfermería de la malformación de Chiari tipo I en adultos: un estudio de caso utilizando el modelo de adaptación de Roy. Depok: Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica. 55(2022):39-45. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/hcijod>
38. Barmanpek N, Şahin A, Demirel C, Kiliç S. La relación entre los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras y calidad de vida. Bingöl: Journal Perspectives in Psychiatric Care. 2022(xx):01-11. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/WwWjqw>
39. Vevoda J, Navratilova D, Machaczka O, Ambroz P, Vevodova S, Tomietto M. Satisfacción laboral de las enfermeras identificada por personal preferencias y saturación percibida divergencia: un estudio transversal comparativo en hospitales checos entre 2011 y 2021. Olomouc: BMC Nursing. 22(422):01-12. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://kutt.it/X6kTXn>

40. Soesanto E, Yanto A, Irani N, Pranata S, Rejeki S, Sasmito P. Satisfacción laboral entre enfermeras de atención primaria de salud. Semarang: International Journal of Public Health Science (IJPHS). 11(04):1416-1423. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/drjmsq>
41. Morton D, Bowers C, Wesswls L, Koen A, Tobias J. Satisfacción laboral de enfermeras tituladas en un centro privado en unidad crítica de atención en el Cabo Oriental: un estudio piloto. Ciudad del Cabo: Health SA Gesondheid. 25(00):01-09. [Artículo]. 2020. Disponible en: <http://www.scielo.org.za/pdf/hsa/v25/40.pdf>
42. Azagew A, Mekonnen Ch. Satisfacción laboral de las enfermeras practicantes y factores asociados entre las enfermeras que trabajan en el hospital especializado de la Universidad de Gondar: un programa cruzado estudio de encuesta seccional. Gondar: University of Gondar. [Tesis]. 2020. Disponible en: <https://kutt.it/2RK1Y6>
43. Zapata L. Nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención: Revisión documental. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis]. 2020. Disponible en: <https://kutt.it/8tKIMC>
44. Dor A, Halperin O. Satisfacción y motivación laboral de las enfermeras: Percepciones de pacientes y enfermeras. Jerusalén: Scientific Research Publishing. 2022(10):121-131. [Artículo]. 2022. Disponible en: https://www.scirp.org/pdf/jbm_2022061715264513.pdf

45. Bautista A, López J, Reyes M, Rodríguez R, González P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Tabasco: Revista Horizonte de Enfermería. 34(02):176-189. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>
46. Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. El impacto de la satisfacción laboral en La vida laboral de las enfermeras: una revisión de la literatura. Doha: QScience Connect. 01(01):01-11. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://kutt.it/qcFpN3>
47. Rodrigues M, Gaspar F, Lucas P. La satisfacción profesional de las enfermeras en el contexto hospitalario: revisión del alcance. Lisboa: New Trends in Qualitative Research. 13(2022):01-10. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/650/760>
48. Javanmardnejad S, Bandari R, Karimooi M, Rejeh N, Nia H, Montazeri A. Felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en departamentos de emergencia en Irán. Teherán: Health Qual of Life Outcomes. 19(112):01-08. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://hqlo.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12955-021-01755-3.pdf>
49. Simalango A, Ilyas J. Factores asociados a la satisfacción laboral de la enfermera. Depok, West Java: The 6th International Conference on Public Health. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://theicph.com/wp-content/uploads/2020/01/5.-Antonius-Simalango.pdf>

50. Balseiro L, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel de la Ciudad de México. Ciudad de México: Revista de Enfermería Neurológica. 21(02):119-127. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/VXgaVU>
51. Akinwale O, George O. Ambiente de trabajo y puesto de trabajo, satisfacción entre enfermeras en hospitales terciarios gubernamentales en Nigeria. Lagos: Rajagiri Management Journal. 14(01):71-92. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-01-2020-0002/full/pdf>
52. Tabassum A, Khan H. Un estudio comparativo de la satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en instituciones de enseñanza médica y funcionarios públicos en Complejo Medico de Hayatabad, Peshawar, Pakistán. Peshawar: Rawal Medical Journal. 45(02):447-450. [Artículo]. 2020. Disponible en: <https://www.rmj.org.pk/?mno=79921>
53. Asto Y. Satisfacción laboral y productividad en el servicio de enfermería del Centro de Salud Chilca, Huancayo. Pimentel: universidad Señor de Sipán. [Tesis]. 2021. Disponible en: <https://kutt.it/aJFseV>
54. Vega M. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de la Clínica San Juan Bautista. Lima: Universidad María Auxiliadora. [Tesis]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/liFrC8>

55. Stanley N, Chioma O, Chibueze N. Satisfacción laboral y factores asociados entre las enfermeras del sureste Nigeria: estudio transversal. Ebonyi: International Journal of Healthcare and Medical Science. 06(04):57-63. [Artículo]. 2020. Disponible en: [https://arpgweb.com/pdf-files/ijhms6\(4\)57-63.pdf](https://arpgweb.com/pdf-files/ijhms6(4)57-63.pdf)
56. Suhaimi A, Mulud Z, Sharoni S, Zainodin W. Factores que contribuyeron a la satisfacción laboral entre las enfermeras trabajando en hospitales terciarios en el Valle de Klang: una adaptación de la teoría de Herzberg. Kuala Lumpur: Journal of Sustainability Science and Management. 18(06):135-148. [Artículo]. 2023. Disponible en: <https://kutt.it/vfGIVU>
57. Glajchová A, Hlaváčková E, Holá J, Moravcová M. Satisfacción laboral de enfermeras generales estándar e intensivo, en unidades de atención: "¡La enfermera es una experta en todo!". Pilsen: KONTAKT / Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness. xx(xx):01-08. [Artículo]. 2021. Disponible en: <https://kutt.it/AIO0QF>
58. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Lima: Revista Científica EDU. 01(04):39-50. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://kutt.it/KEvhVF>
59. Pillado Y, Donet M. Teoría de enfermería de las necesidades de Virginia Henderson. Camagüey: Revista Científico – Estudiantil. 05(03):xx-xx. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://revprogaleno.sld.cu/index.php/progaleno/article/view/355/269>

60. Agudelo M, Berbesi D, Salazar Á. Construcción de una escala para la valoración de necesidades de cuidado de enfermería en personas dependientes. Bogotá: Revista Aquichan. 22(03):01-23. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8531136.pdf>
61. Pastuña R, Jara P. Búsqueda de la autonomía de enfermería desde la mirada de Virginia Henderson. Quito: Revista Enfermería Investiga. 05(04):40-44. [Artículo]. 2022. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/download/975/906/2357>
62. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Madrid: McGraw-Hill. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
63. Padua J. Técnicas y metodología de la investigación científica. Distrito Federal: FCE-Colegio. [Internet]. 2019. Disponible en: https://www.academia.edu/6753716/Tecnicas_de_Investigacion_Aplicadas_a_las_Ciencias_Sociales_Padua
64. Gallardo E. Metodología de la Investigación. Lima: Universidad Continental. [Internet]. 2019. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

65. Cortés M, Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación. Campeche: Universidad Autónoma del Carmen. [Tesis]. 2021. Disponible en: <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>

66. Álvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Nivel de estrés y satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>NIVEL DE ESTRÉS</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Ambiente psicológico - Ambiente social 	<p>Método de la investigación</p> <p>Hipotético-deductivo</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente físico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo la dimensión ambiente físico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reto de trabajo - Remuneraciones justas - Condiciones de trabajo - Relación de trabajo 	<p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>		<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p>
<p>¿Cómo la dimensión ambiente social del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión ambiente social del nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023</p>		<p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental, correlacional y transversal</p>
				<p>Población</p> <p>90 enfermeros, la muestra será censal</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO 1. NIVEL DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA

(nunca = 1, ocasionalmente = 2, frecuentemente = 3, muy frecuentemente = 4)

Ambiente físico	1	2	3	4
1. Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2. No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio				
3. No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas				
4. La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
Ambiente psicológico	1	2	3	4
5. La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
6. La muerte de un paciente me causa estrés				
7. Ver a un paciente sufrir me causa estrés				
8. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9. Que el médico no esté presente en una urgencia médica				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente				
11. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo				
12. Tener problemas con uno o varios médicos				
Ambiente social	1	2	3	4
13. Tener problemas con la supervisora				
14. Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal				
15. Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.)				
16. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros				

INSTRUMENTO 2. SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA

(nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5)

Reto de trabajo	1	2	3	4	5
1. Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2. Las tareas encomendadas van acordes con las capacidades y habilidades que usted posee					
3. El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
4. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
5. Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
6. La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades					
7. Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
Remuneraciones justas	1	2	3	4	5
9. El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10. El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
11. La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12. La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
13. Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14. Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
15. Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño					
16. La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
Relación de trabajo	1	2	3	4	5
17. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee					
18. Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

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

Título del proyecto: “Nivel de estrés y satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023”.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Autor: Poma Inga, Liz Azucena Eva.

Propósito del estudio: Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con la satisfacción laboral del enfermero del Instituto Nacional de Salud Mental, 2023.

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

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

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido -vulnerados, puede dirigirse al... presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, correo electrónico *E-mail*: comite.etica@uwiener.edu.pe

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella
Documentos de identidad	

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

Informe de originalidad

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% 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	uwiener on 2023-11-26 Submitted works	2%
2	Submitted on 1689037982603 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-01-28 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
7	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	1%
8	uwiener on 2023-03-12 Submitted works	<1%