



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

**Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal
de enfermería del área de emergencia de un hospital
nacional, Callao-2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en
Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Díaz Campos, Frank Paolo

Código ORCID: 0000-0002-7961-4966

Asesora: Dra. Avila Machuca, Jeannette Giselle

Código ORCID: 0000-0002-1533-0337

Línea de Investigación:

Salud y Bienestar

Lima, Perú

2022

DEDICACATORIA

Este trabajo fruto de mi esfuerzo y constancia va dedicado con mucho amor a mis padres, hermanos y muy en especial a mi hija María Fernanda, ella es mi semilla de amor, la responsabilidad, el deseo de triunfar y superarme; ¡Gracias a los valores morales y espirituales para con que mis padres inculcaron en mí!" y mi profesora por apoyarme incondicionalmente para lograr ser un profesional de éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios, el que me ha dado fortaleza, sabiduría y unos padres que con su apoyo y amor incondicional guiar con mi vida cada día durante este largo mi Camino.

De igual manera mi más sincero agradecimiento a mis tíos Dante Neyer y Rebeca Narciso quienes me apoyaron y formaron parte de este largo camino en un momento más difícil de mi vida.

A mis queridas hermanas, mi adorada hija y a todas las personas que estuvieron junto a mí apoyándome incondicionalmente.

De igual manera mi más sincero agradecimiento a la Dra. Jeannette Giselle Avila Vargas Machuca asesora de taller y a tan prestigiosa Universidad Norvert Wiener.

¡A todos Muchas Gracias!

ASESORA

Dra. Jeannette Giselle Avila Machuca.

JURADOS

Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.

Secretario: Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera.

Vocal: Mg. Paola Cabrera Espezua.

RESUMEN

Introducción: La temática del presente estudio es sobre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia. Ambos aspectos se encuentran estrechamente unidos, ya que si el enfermero(a) se encuentra afectado por el estrés, repercutirá en su satisfacción laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022. **Material y Método:** El estudio será de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y de alcance correlacional. La población serán los enfermeros del servicio de Emergencias, durante el periodo de junio a diciembre de 2022. Se utilizarán dos instrumentos de escala tipo Likert, previa autorización y firma del consentimiento informado de los participantes. **Resultados :** Se creará una matriz en Excel con los datos recopilados, se transferirá la información a un programa de software SPSS versión 26.0, para elaborar las tablas, figuras y estadísticos inferenciales que probarán las hipótesis para determinar las posibles relaciones entre ambas variables del estudio a través de la prueba no paramétrica de Spearman.

Palabras claves: Estrés; satisfacción laboral; enfermería; emergencia.

ABSTRACT

Introduction: The subject of the present study is stress and job satisfaction of nurses working in the emergency area. Both aspects are closely linked, since if the nurse is affected by stress, it will have repercussions on his or her job satisfaction. **Objective:** To determine the relationship between the level of stress and job satisfaction in the nursing staff of the Emergency area of a National Hospital, Callao 2022. **Material and Methods:** The study will be applied, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational in scope. The population will be the nurses of the Emergency Department, during the period from June to December 2022. two Likert-type scale instruments will be used, with prior authorization and signature of the informed consent of the participants. **Results:** A matrix will be created in Excel with the data collected, the information will be transferred to a software program SPSS version 26.0, to elaborate the tables, figures and inferential statistics that will test the hypotheses to determine the possible relationships between both variables of the study, through Spearman's nonparametric test.

Key words: Stress; job satisfaction; nursing; emergency.

INDICE

DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	vii
INDICE	viii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórico	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de hipótesis.....	16
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1 Método de la investigación.....	17
3.2 Enfoque de la investigación	17
3.3 Tipo de investigación	17

3.4 Diseño de la investigación.....	17
3.5. Población, muestra y muestreo:.....	18
3.6 Variables y Operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1 Técnica	22
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	22
3.7.3 Validación.....	24
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1. Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt)	27
4.2 Presupuesto	28
5. REFERENCIAS	29
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	35
Anexo 2. Instrumentos.....	37
Anexo 3. Consentimiento informado.....	41

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El estrés es un estado alarmante que perjudica la salud de los enfermeros por que laboran en el área de emergencia y asumen una enorme responsabilidad en brindar atención al paciente en estado crítico o con politraumatismo, esto conlleva a que el personal de esta área actué con rapidez y agilidad y en algunas ocasiones doblan guardias para ser más eficientes, lo que propicia un estrés constante (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera el estrés laboral como un problema de salud ocupacional y tiene mayor incidencia en el personal de salud especialmente enfermeras y médicos del área de emergencia, ya que por la naturaleza de sus labores sufren constante estrés y presión conllevando a problemas de salud del profesional (2).

A nivel mundial, un estudio realizado en España menciona que enfermería fue clasificada por la Health Education Authority como la cuarta profesión más estresante. Asimismo se evidencio que la enfermera de emergencia el 25% estaría afectados con el Síndrome de Burnout, señalada como una importante secuela negativa del estrés laboral y un 50% de las bajas laborales están relacionadas con el estrés laboral (3).

A nivel de Latinoamérica en un estudio realizado en Ecuador se pudo identificar los principales factores que más influyen en estrés en el trabajo de la enfermera en emergencia, entre ellos destacan la sobrecarga laboral como el factor más influyente de estrés con un 83%, seguidamente

de agotamiento con un 73 % y por último el espacio insuficiente para realizar las actividades con un 70% (4).

En Perú un estudio llevado a cabo en la enfermera (o) de emergencia, se evidencio que 65.6% presenta un nivel moderado de estrés laboral y un 34.4% un nivel bajo, lo que se concluyó como consecuencia que podría ocasionar un deterioro en la calidad de atención y el riesgo de abandono al puesto del trabajo (5).

Por otro lado, según Locke la satisfacción laboral en enfermería es un estado emocional satisfecho y agradable, consecuente del estado subjetivo de cada individuo en su ámbito laboral y de las características que lo propician como el sueldo o incentivos laborales, oportunidades de promoción, condiciones ambientales, los grupos laborales y la cultura de la empresa (6).

La satisfacción laboral de enfermería y específicamente de emergencia es señalada como predictor de absentismo laboral y de la intención de abandonar el trabajo. Asimismo mantener una satisfacción laboral de nivel alto se traduce en un mejor trabajo en equipo favoreciendo una interacción armónica que son considerados indicadores de calidad de atención al paciente (7).

Por otra parte existen factores que pueden alterar la satisfacción laboral especialmente en enfermería que labora en un área crítica entre los cuales destacan la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento, escasas posibilidades de capacitación, salario inadecuado, malas relaciones con las superiores y altas exigencias recibidas por los pacientes demandantes de atención (8).

El enfermero de emergencia tiene que trabajar en equipo con rapidez y efectividad es así que a una alta satisfacción laboral significa una alta calidad de atención y en consecuencia satisfacción para el paciente y por ello es necesario medir en forma periódica la satisfacción laboral de enfermería en emergencia (9).

En el servicio de Urgencias y Emergencias el personal de enfermería afronta situaciones de estrés laboral constante porque está en contacto directo con el paciente y familiares, vive eventos impredecibles como la asistencia a pacientes con diferentes patologías y en situación crítica y está en contacto con la muerte. Este tipo de contexto laboral tiene influencia en la satisfacción laboral afectando así la calidad de atención prestada (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Relacionar el nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Distinguir la relación entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

Distinguir la relación entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

Distinguir la relación entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórico

Este estudio tiene gran relevancia porque nos permitirá identificar con resultados confiables si nuestras variables de estudio como son el estrés y la satisfacción laboral tienen una relación directa o inversamente proporcional y servirá como antecedente para investigaciones futuras.

1.4.2. Metodológica

En esta investigación se utilizará instrumentos validados por anteriores investigadores aplicados en enfermería que laboran en el área de emergencia. Son instrumentos validados y fiables.

1.4.3. Práctica

En este estudio presenta un análisis tanto teórico como estadístico que posteriormente serán plasmados en un informe con datos porcentuales que nos permitirán conocer la realidad problemática, lo que favorecerá para la implementación de estrategias de afrontamiento de estrés y así ayudar a mejorar el entorno laboral del profesional de enfermería.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El lapso en que se desarrollará la investigación será de setiembre - diciembre del 2022.

1.5.2. Espacial

El trabajo se realizará en un Hospital Nacional Callao; donde el servicio de emergencia está conformado por 160 enfermeros, 5 grupos de rotación y 11 salas de observación, 1 triaje de enfermería, 1 tópico de medicina, 1 tópico de cirugía, 1 tópico de traumatología y 1 sala de inyectable; donde también cuenta con emergencias pediátricas y una zona de emergencias covid 19.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Lo conforman los enfermeros que trabajan en emergencia del Hospital Nacional Callao.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Huallpa y Jimenez (11), en el año 2019, diseñaron una investigación en Arequipa con el fin de “Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado en Arequipa – 2018”. La investigación fue correlacional, descriptivo. La muestra fueron 31 enfermeros. Se encontró que el 29,0% presentó estrés leve, 45,2% presentó estrés moderado, 16,1% presentó estrés marcado y el 9,7% presentó estrés severo. En lo que refiere a satisfacción laboral en los enfermeros el 32,3% tuvo alto nivel de satisfacción, 39% regular satisfacción, 19,3% regular insatisfacción y el 9,7% tuvo alta insatisfacción. Para la correlación de ambas variables se utilizó el estadístico no paramétrico del Chi cuadrado, donde se evidencio un alto nivel de significancia estadística ($p= 0.001$). Concluyó en la existencia de relación entre ambas variables.

Quillatupa (12), en el año 2018, ejecutó una investigación en Ancash con el propósito de “Determinar la relación entre los estresores laborales y el nivel de satisfacción del profesional de enfermería del servicio del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz 2018”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de corte transversal. El tamaño muestral fue conformada en 30 enfermeros. La recogida de información fue mediante cuestionarios. Se encontró que 60% son estresores físicos, 53% estresores psicológicos y 57% son estresores sociales. En el nivel de satisfacción el 57% se muestra insatisfecho. El coeficiente correlacional de Pearson concluyó que existe correlación.

Carocancha y Ruiz (13), en el año 2018, realizaron un estudio en Lima con la finalidad de “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal. La población fue 109 enfermeros. Se utilizó un cuestionario para medir el estrés, la Escala de estrés laboral de enfermería de Pamela Gray y James y para medir la satisfacción se utilizó la Escala de opiniones de la satisfacción laboral de Sonia Palma. Se evidenció en el nivel de estrés un nivel medio de 64.2%, 22.9% bajo, y 12.8% alto. En satisfacción laboral el 59.6% fue regular, 29.4% buena, y 11% mala. Para relacionar ambas variables se empleó la correlación de Spearman, donde se evidenció una significancia de 0.00 es decir, si hay una relación significativa de ambas variables.

Internacionales

Orozco (14), en el año 2021, realizó un estudio en Ecuador con el propósito de “Evaluar el nivel de estrés que se encuentra sometido el personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el COVID-19 del Hospital IESS del Sur de Quito”. La investigación fue de enfoque observacional, descriptivo, transversal. La población fue 145 enfermeros. Se utilizó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory. Se evidenció que el 95% del encuestado resalta que la carga laboral había aumentado debido a la emergencia sanitaria. Se concluyó en el estudio un nivel de estrés alto en los enfermeros.

Andrade et al. (15), en el año 2018 efectuaron un estudio en Brasil con la finalidad de “Describir la satisfacción en el trabajo, en el equipo de enfermería de los servicios de urgencias en una ciudad

del interior del estado de Sao Paulo en Brasil”. El estudio fue descriptivo transversal, se llevó a cabo en 5 unidades de urgencias. La muestra estuvo conformada por 208 enfermeros. Se utilizó el instrumento Índice of Works (IWS). Se concluyó que los enfermeros presentan un índice bajo de satisfacción laboral.

Vila y Caja (16), en el año 2015 realizaron un estudio en España con el propósito de “Determinar los niveles de estrés de los enfermeros que trabajan en el servicio de urgencias del Hospital de la Ribera, así como observar su grado de satisfacción laboral”. La investigación fue observacional, descriptivo y transversal. El tamaño muestral fue 32 enfermeros. Se utilizó dos cuestionarios, uno para valorar el estrés que fue “Job-Content-Questionnaire” y el otro para valorar la satisfacción laboral, llamado “Cuestionario de satisfacción general S20/23”. Se concluyó que el estrés estaba en un nivel medio. En cuanto a la Satisfacción el resultado fue que estaba por encima de la media establecida. Mediante la correlación R de Pearson se demostró que si existe una correlación entre ambas variables de estudio

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

2.2.1.1. Definición conceptual

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2016 “el estrés laboral ocurre cuando las demandas del trabajador no coinciden o exceden las capacidades o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento o habilidades de un trabajador no se corresponde con las expectativas de la cultura organizacional” (17)

El impacto del estrés en la salud del trabajador puede variar de un individuo a otro. Sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluido trastornos mentales, tales como el síndrome de burnout, agotamiento, ansiedad, depresión. También daños físicos como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (18).

2.2.1.2. Modelos teóricos

Son varios los modelos explicativos del estrés, pero los más conocidos son:

- Modelo de esfuerzo y recompensa

Según Siegrist (1996), el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa, ocasionando el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia y por consiguiente estrés. (19).

-Modelo de interacción entre demandas y control

Karasek (1979), sobre el estrés manifiesta que existe unos altos niveles de estrés que se interaccionan con altas demandas laborales y al mismo tiempo se presenta bajos niveles de control por parte del trabajador (20).

Otros investigadores como Gray- Toft y Anderson en 1981, dan a conocer un conjunto de estresores propios del quehacer de enfermería en el ámbito hospitalario como son: Muerte y sufrimiento del paciente, conflicto con el médico, insuficiente protección social, conflicto entre enfermeras, sobrecarga de trabajo e incertidumbre acerca del tratamiento (21).

.2.2.1.3. Factores estresores en profesionales de enfermería

Enfermería es una de las ocupaciones más estresantes, especialmente en América Latina ya que se enfrenta a diversos estresores biológicos y físicos debido a condiciones de trabajo inadecuadas. Investigaciones relevantes muestran que el personal de enfermería que tienen más de cinco años de trabajo y enfrentan situaciones difíciles y angustiosas, condiciones de trabajo desagradables o ambientes inadecuados, falta de infraestructura y malas relaciones interpersonales tienen mayores niveles de estrés (22)

2.2.1.4. Estrés laboral del servicio de emergencias

El área de emergencia, es un servicio que cubre atenciones mediatas e inmediatas de una variedad de condiciones médicas, brindando atención médica de emergencia en situaciones críticas o de alto riesgo para la vida del paciente, estas situaciones ponen al personal de enfermería en una alta exposición al estrés laboral (23).

El servicio de emergencia es considerado un ámbito especial de generador de estrés laboral. Las enfermeras que trabajan en esa área enfrentan problemas de escasez de personal, generando una sobrecarga laboral y tienen que lidiar con usuarios que demandan una respuesta rápida y satisfactoria (24).

2.2.1.5. Consecuencias del estrés

Se observarán de la siguiente manera: **Consecuencias cardiovasculares**, existirá una alteración de la tensión arterial donde se observará un ligero incremento. **Consecuencias en el sistema**

inmunitario, el estrés provoca una disminución de la eficacia de este sistema, lo que hace que las personas sean más susceptibles a patógenos e infecciones. **Consecuencias en el ritmo sueño**, se presentará una alteración en la calidad y cantidad de sueño. **Consecuencias conductuales e interpersonales**, se tendrá tendencia a adoptar hábitos tóxicos como el alcohol, tabaquismo y también hostilidad que perjudica las relaciones interpersonales (25)

2.2.1.6. Dimensiones del estrés. Según el instrumento: Escala de Estrés de Enfermería – The Nursing Stress Scale (NSS)

Existen una gran variedad de instrumentos para la medición del estrés en el ambiente laboral. Algunos son más precisos para enfermería, una de ellas es la Escala de Estrés de Enfermería “The Nursing Stress Scale” (NSS) que fue creada por Pamela Gray y James Anderson. Aquí se distinguen distintos factores que crean estrés en la práctica de enfermería. Esta escala tiene 3 dimensiones:

- Ambiente físico, se refiere a la carga de trabajo de la enfermera y situaciones estresantes.
- Ambiente psicológico, consiste en la sub escala muerte y sufrimiento, preparación insuficiente para afrontar las necesidades emocionales, falta de apoyo del personal e incertidumbre en el tratamiento;
- Ambiente social, se enfatizan conflictos con médicos y entre enfermeras y supervisoras (26).

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición conceptual

Es comprendida en un estado emocional placentero resultante de vivencias y características individuales de cada persona, lo que implica las diferentes formas de abordar los problemas y la toma diaria de decisiones en su centro laboral (27).

Según Castellano (2010), la satisfacción laboral se define como el resultado de las diferentes actitudes y habilidades que los empleados tienen hacia su trabajo. De lo contrario, una persona insatisfecha tendrá una actitud negativa hacia su trabajo. Para la mejora continua es importante fomentar las buenas relaciones entre los empleados y el buen desempeño personal (28).

La satisfacción laboral es de gran importancia ya que se relaciona con los conceptos de productividad y calidad y es de gran interés ya que indica la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades de sus trabajadores (29).

2.2.2.2. Modelos teóricos

Existen una gran variedad de teorías. Se detallan algunas:

Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg (1959)

La teoría de los dos factores establece que los factores que producen satisfacción e insatisfacción en el trabajo son diferentes. El autor indica que existen los **factores de higiene o extrínsecos** que están relacionados con los aspectos políticos y organizacionales de la empresa, la naturaleza de la supervisión, la remuneración, las relaciones con los colegas y supervisores, la seguridad laboral y

las condiciones del ambiente de trabajo. Por otro lado los **factores motivacionales o intrínsecos** relacionados al trabajo derivan del avance profesional, las oportunidades de avance personal y los logros (30)

Teoría de Lawler y Porter.

La satisfacción de los empleados es una función del valor y la cantidad de compensación que los empleados realmente reciben como resultado del desempeño de su trabajo y otro aspecto que los empleados creen que deberían recibir. De manera similar, esta teoría distingue entre compensación extrínseca e intrínseca en el contexto del trabajo y les asigna roles distintos en el desarrollo de la motivación (31).

2.2.2.3. Satisfacción laboral en los enfermeros

En Perú, las enfermeras y los entornos en los que trabajan no parecen brindar la mayor satisfacción laboral, lo que genera fatiga psicológica, oportunidades limitadas de educación superior, depresión y dificultades en la vida familiar de las personas que trabajan.(32).

Sobrecarga de trabajo, demanda excesiva de servicios, bajos salarios que empujan a realizar forzados trabajos alternativos, desgaste por largas jornadas de trabajo. Todas estas cuestiones inevitablemente tienen consecuencias negativas en la vida personal y familiar del enfermero y todas ellas repercuten en la atención al paciente (33).

2.2.2.4. Dimensiones de la Satisfacción laboral. Según el instrumento:

Para la satisfacción Laboral se hizo necesario medir los factores intrínsecos y extrínsecos basados en la teoría bifactorial de Herzberg, por lo cual se optó por utilizar el cuestionario Font Roja que mide la satisfacción laboral en el área hospitalaria. Este instrumento está definido operacionalmente en 24 ítems y 9 dimensiones. Sus dimensiones son:

Satisfacción por el trabajo, satisfacción que experimenta un individuo con lo que está haciendo, condicionado por el cargo que ocupa. **La tensión en el trabajo**, es causado por las actividades vinculadas a su profesión y se observa reflejado en fatiga, percepción de mayor responsabilidad y un mayor grado de estrés laboral. **Competencia profesional**, es la medida en que el individuo cree que cumple con los requisitos de su profesión. **Presión en el trabajo**, es el grado en que los trabajadores perciben que están haciendo una mayor cantidad de trabajo (34).

Promoción profesional, grado en que los empleados creen que pueden mejorar, tanto en su perfil profesional como en la percepción que tienen los empleadores de su trabajo. **Relación interpersonal con los superiores**, refleja el grado en que cree que su jefe sabe lo que se espera de usted (35). **Relación interpersonal con los compañeros**, se basan en la gratificación que generan las interrelaciones con los demás. **Características extrínsecas de estatus**, es la medida en que un empleado es reconocido como parte de un estatus particular. Esto puede estar relacionado con el nivel de compensación alcanzado, el nivel de independencia en la organización y los logros alcanzados en su ambiente laboral. **Monotonía laboral**, las personas se ven afectadas por las relaciones cotidianas con los colegas y la escasez de tipos de trabajos realizados (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: A menor estrés mayor satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022.

H0: A menor estrés no mejora la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

Hi: Existe relación entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

Hi: Existe relación entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Se utilizarán métodos hipotético – deductivo, para refinar el estudio. Esto se debe a que, en función de los resultados de la investigación se formulan hipótesis que deben ser refutadas o aceptadas (37).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio será de enfoque cuantitativo ya que la información obtenida se medirá y se expresará en datos numéricos, luego se analizarán y se extraerá un conjunto de conclusiones (38).

3.3 Tipo de investigación

La investigación será de tipo Aplicada, porque busca resolver la problemática de estudio que se presenta en un contexto determinado (39).

3.4 Diseño de la investigación

Este diseño será no experimental, ya que las variables no se manipularán a propósito. De igual forma, será de corte transversal en el sentido de que la medición de una variable ocurre una sola vez en un momento dado (40).

Será también de alcance correlacional porque determinará la relación de las variables (41).

3.5. Población, muestra y muestreo:

La población será establecida por los enfermeros del servicio de Emergencia de un Hospital del Callao, un total de 160.

Criterios:

Criterios de Inclusión

- Enfermeras que laboran más de 1 año en el área de emergencia.
- Nombradas y/o contratadas
- Enfermeras que accederán voluntariamente a colaborar en la investigación.

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que no laboran por licencia y/o funciones administrativas.
- Enfermeras que no desean colaborar en la investigación.
- Profesional de enfermería que está realizando trabajo remoto y descanso por comorbilidad por la pandemia COVID 19.

Muestra y No se realizará el cálculo de tamaño de muestra, porque se trabajará con toda la población.

Muestreo: No se realizará muestreo, ya que se trabajará con la población total.

3.6 Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1 Nivel de estrés	Para la Organización Internacional del Trabajo(2016), el estrés laboral ocurre cuando las demandas del trabajador no coinciden o exceden las capacidades o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento o habilidades de un trabajador no se corresponde con las expectativas de la cultura organizacional (17).	Es la opinión del usuario externo sobre la dimensión de ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social del nivel de estrés, Se utilizará el instrumento de Escala de Estrés de Enfermería (26). Es la opinión del usuario externo	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	Carga de trabajo Muerte y sufrimiento Preparación inadecuada para afrontar las necesidades emocionales Falta de apoyo emocional Incertidumbre sobre el tratamiento Conflicto con los médicos Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	Ordinal	Bajo 0 a 34 Medio 35 a 68 Alto 69 a 102

<p>V2 Satisfacción laboral</p>	<p>Es comprendida en un estado emocional placentero resultante de vivencias y características individuales de cada persona, lo que implica las diferentes formas de abordar los problemas y la toma diaria de decisiones en su centro laboral (27).</p>	<p>sobre las dimensiones de satisfacción laboral, para lo cual se utilizara el instrumento de Font Roja. Los valores finales de las variables son: Mínima satisfacción laboral, Mediana satisfacción laboral y Máxima satisfacción laboral (34).</p>	<p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Tensión relacionada con el trabajo</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Presión del Trabajo</p> <p>Promoción profesional</p> <p>Relación interpersonal con sus jefes/as</p>	<p>Cansancio</p> <p>Falta de interés</p> <p>Sensación de no importarle nada.</p> <p>Rutina en el trabajo Relación con los jefes</p> <p>Relaciones interpersonales Remuneración inadecuada Reconocimiento laboral</p> <p>Recursos insuficientes Instalaciones físicas</p> <p>Falta de oportunidad Concentración laboral Exceso laboral</p> <p>Confianza con los superiores</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Mínima satisfacción laboral De 24 a 56 puntos</p> <p>Mediana satisfacción laboral De 57 a 88 puntos</p> <p>Máxima satisfacción laboral De 89 a 120 puntos</p>
---	---	--	--	---	----------------	---

			Relación interpersonal con los compañeros	Confianza con los superiores		
			Características extrínsecas de estatus	Satisfacción Laboral		
			Monotonía Laboral	Oportunidades de promoción laboral		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizarán como técnicas las encuestas, es decir para la recolección de datos, y como instrumentos los cuestionarios (42).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir el estrés laboral.

Nombre: Escala de estrés de enfermería - Nurse Stress Scale (NSS)

Autores: Versión original, James Anderson y Pamela Gray. EE. UU; 1981

Adaptado: Por Escriba et al. En su idioma español (1998)

Validada: Por Alvarado y Rojas en Perú (2020).

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: Adultos

Duración: 20 minutos.

Escala de medición: Tipo Likert o politómica

Descripción: El cuestionario está compuesto por 34 ítem divididos en 3 dimensiones y 7 factores: físico (6 ítem), psicológico (18 ítem) y social (10 ítem). Las alternativas de respuesta son: nunca, alguna vez, frecuentemente, muy frecuentemente (26).

Cada ítem cuenta con 4 alternativas, que son

0= Nunca

1= Alguna vez

2= Frecuentemente

3= Muy frecuentemente

Nivel y Rangos

Nivel bajo: 0-34

Nivel medio: 35-68

Nivel alto: 69-102

Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario Font Roja

Autores: Aranaz y Mirna (1988)

Validada: Por Gonzales. Perú (2021)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: Adultos

Duración: 20 minutos.

Escala de medición: Tipo Likert o politómica

Descripción: El cuestionario está compuesto por 24 ítems y 9 dimensiones (34).

Cada ítem cuenta con 5 alternativas, que son

1= Muy desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

Nivel y Rangos

Mínima satisfacción laboral: 24 -56

Mediana satisfacción laboral: 57 -88

Máxima satisfacción laboral: 89 -120

3.7.3 Validación

El instrumento: Cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) fue validado por juicio de expertos, conformado por 5 jurados, evidenciados en la investigación de Alvarado y Rojas (2020) .La validez de contenido del instrumento fue de 86,4%, lo cual se interpreta como bueno (26).

El instrumento: Cuestionario Font Roja fue validado por un juicio de expertos, conformado por 3 jurados, evidenciados en la investigación de Gonzales (2021), mediante el coeficiente V de Aiken (1,00) con perfecto acuerdo entre expertos y confiabilidad (0,934 y 0,799) siendo de alta confiabilidad (34).

3.7.4 Confiabilidad

Se calculará mediante el alfa de Cronbach que medirá la fiabilidad (43)

El Nursing Stress Scale (NSS) tuvo una confiabilidad de 0,905 reflejados en el trabajo de investigación de Alvarado y Rojas (2020).

El Cuestionario Font Roja tuvo una confiabilidad de 0,799 evidenciados en la investigación de Gonzales (2021)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos se realizará en forma virtual a través de Google forms, se creará un grupo a través de WhatsApp previo acuerdo con la jefa de enfermería del área de emergencia. El grupo incluye a todas las enfermeras que trabajan en el servicio. Para esto se les invitara a una reunión por zoom con el objetivo de sensibilizar y dar a conocer mis objetivos de investigación .Luego se enviaran los dos cuestionarios, que ya se han adaptado a la plataforma Google forms a través de un enlace por WhatsApp al grupo creado. Cada cuestionario tomara aproximadamente 6 minutos en ser resuelto.

Los datos recopilados se procesaran en un programa de Microsoft Excel y se organizarán en tablas y figuras para un mejor procesamiento de la información recopilada. Posteriormente se exportaran al programa estadístico SPSS versión 26.0, que nos permitirá la comprobación de las hipótesis y determinara la correlación de las variables a través de la Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

En este estudio se abordarán las consideraciones éticas para redactar trabajos de investigación y se utilizará la Guía para tesis de la Universidad Norbert Wiener. De igual manera, se notificará a los participantes que los datos obtenidos estarán en el anonimato y que se respetará la confidencialidad. El presente estudio registrará a los autores de las fuentes utilizadas, se

hará las citas apropiadas de acuerdo al estilo de Vancouver. También se tendrán en cuenta los siguientes principios:

Beneficencia: Los resultados del estudio permitirán establecer estrategias oportunas, como estrategias de afrontamiento del estrés, desarrollar técnicas de relajación, comunicación asertiva, previa coordinación con el departamento de enfermería que contribuirá a incrementar la satisfacción laboral.

No Maleficencia: Se garantizará la confidencialidad de los encuestados, así como el anonimato de la información proporcionada

Justicia: El trato de los enfermeros (a) que voluntariamente accedan a participar en el estudio, será el mismo que para aquellos que no deseen participar del estudio.

Autonomía: Se respetará la autonomía de los participantes en el estudio, ya que se requerirá el consentimiento informado antes de iniciar la recolección de datos.

4.2 Presupuesto

	Unidad medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
HUMANOS				
Digitador	----	01	200.00	200.00
Asesor Estadístico	Estadístico	01	300.00	300.00
Subtotal				500.00
MATERIALES Y EQUIPOS				
Impresora	Unidad	01	500.00	500
Computadora	Unidad	01	2,000.00	2,000.00
Subtotal				2,500.00
SERVICIOS				
Folder manila	Unidad	20	1.00	20.00
Papel Bond A-4	Millar	1 millar	30.00	30.00
Movilidad – Pasajes	---	---	300.00	300.00
Internet	---	---	150.00	150.00
Subtotal				500.00
TOTAL				3,500.00

Fuente: Elaboración propia

5. REFERENCIAS

1. Sosa L, Cabrera A, Melgar K, et al. Impactos del estrés en personal de enfermería en la sala de emergencias. Rev. Garnata 91. [Internet]. 2021.Oct [Citado 2022 Ene 12] 24 (212415) :3. Disponible en : [ttp://www.index-f.com/ e212415](http://www.index-f.com/e212415).
2. Guíérrez M. Éstres y satisfaccion laboral de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional del Cuzco 2018. [Tesis de Maestria] . Cusco: Universidad César Vallejo;2018.p12.Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34467>
3. Valencia M, Garcia C, Zubiri A. Evaluación del nivel de estrés de los profesionales de Enfermería en el Sistema de Emergencias Médicas en el Área de Barcelona .Rev Ocronos. [Internet]. 2021.Ene [Citado 2022. Ene 20] ;4(1):98. Disponible en : <https://revistamedica.com/evaluacion-nivel-estres-profesionales-enfermeria-emergencias/>
4. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería:Factores influyentes.Rev Cienc.Salud. [Internet]. 2020. Mar [Citado 2022 Ene 22];2(2):53. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-3910-7708>.
5. Rumay D. Factores psicosociales y estres laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. [Tesis de Segunda Especialidad] . Trujillo: Universidad Nacional De Trujillo;2020. p11. Disponible en : <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15955>
6. Rojas Y. Nivel de Satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza , Lima 2019. [Tesis de Licenciatura] . Lima: Universidad Norbet Wiener; 2019.p8. Disponible en : <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3115>
7. Sanchez L, Mauricio M. Satisfaccion laboral de Profesionales de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II-2 -Piura 2017. [Tesis de Segunda Especialidad] . Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2017.p12.Disponible en : [:https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3393](https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3393)
8. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Revista Innova Educación. [Internet]. 2021 [Citado 2022 Ener 12] 3(3):98. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>.
9. Pérez S. Satisfaccion laboral de las enfermeras en relacion con la carga de trabajo en el Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias. Grado de Enfermería . Tenerife:Universidad de La Laguna; 2018.p.1. Disponible en : [:https://fdocuments.ec/document/satisfaccin-laboral-de-las-enfermeras.html?page=1](https://fdocuments.ec/document/satisfaccin-laboral-de-las-enfermeras.html?page=1)

10. Vásquez J. Calidad de vida y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de los Servicios de Urgencias. Trabajo de Fin de Grado en Enfermería . Coruña: Universidad de la Coruña; 2018. Disponible en : <http://hdl.handle.net/2183/24149>
11. Huallpa C, Jimenes H. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería , servicio de emergencia , Hospital Regional Honorio Delgado.Arequipa - 2018. [Tesis de Segunda Especialidad] . Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018.Disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9161>
12. Quillatupa R. Estresores laborales y nivel de satisfacción del profesional de enfermería,servicio de emergencia,Hospital"Victor Ramos Guardia.2018". [Tesis de Maestría] . Huaraz:Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo; 2022. Disponible en : <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4893>
13. Carocancha E, Ruiz P. Nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins , 2018. [Tesis de Segunda especialidad] . Callao: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en : <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3277>
14. Orozco M. Estrés Laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencias Relacionados con el covid-19 del Hospital IESS de Quito Sur, Enero – Agosto 2021. [Tesis de Maestría] . Quito: Universidad Técnica del Norte;2022. Disponible en : <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
15. Andrade F, et al. Evaluación de la satisfacción profesional de Enfermería en unidades de urgencias en Brasil.Rev Metas de enfermería. [Internet]. 2018 [Citado 2022 Ene 22];21(5):3. Disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6439259>
16. Vila R, Caja A. Diagnóstico de los niveles de estrés y satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de urgencias.Research Gate. [Internet]. 2017.Mar [Citado 2022 Ene 10].115. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/315449985>.
17. Organización Internacional del Trabajo.Ginebra. Estrés en el trabajo : Un reto colectivo. [Internet]. 2016 [Citado 2022 ene 12]. Disponible en : https://www.ilo.org/publication/wcms_466549
18. Monteza N. Nivel de Estrés y Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del área de Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japones 2018. [Tesis de Segunda Especialidad] . Callao:Universidad Nacional del Callao; 2018 p.33. Disponible en : <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4098>
19. Rodríguez G, De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.Rev Med Secur Trab. [Internet]. 2011 [Citado 2022 Feb 14]57(1) : 80. Disponible en : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006
20. Bazualdo E. Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018. [Tesis de Maestría] .Chiclayo:

- Universidad César Vallejo; 2018 p.37. Disponible en : <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25867>
21. Carrillo C, et al. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm.glob.* [Internet]. 2020.Dic [Citado 2022 Ene 10]17(50). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
 22. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios criticos en una clínica de Lima. *Rev. Cienc y Arte Enferm.* [Internet]. 2018.May [Citado 2022 Feb 15] 3(1-2):39. Disponible en: DOI: 10.24314/rcae. 2018.v3n1.08.
 23. Castro M. Estrés en enfermeras del servicio Emergencia Hospital I Cono Sur Nuevo Chimbote, 2021. [Tesis de Segunda Especialidad] . Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021.p14. Disponible en : <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/532>
 24. Anleu O. Estrés Y Satisfacción Laboral. [Tesis de Licenciatura] . Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2018.p 46. Disponible en : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Anleu-Osmar.pdf>
 25. Míguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. Trabajo de fin de grado . Cantabria. Universidad de Cantabria; 2018 p.18. Disponible en : <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf>
 26. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao-2020. [Tesis de Licenciatura] . Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en : <https://repositorio.u.ch.edu.pe/handle/20.500.12872/518>
 27. Ferrer M, Zuta N, Romani S. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigacion Valdizana.* [Internet]. 2018 [Citado 2022 Feb 26]12(3) :166. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>.
 28. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de Nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca. [Tesis de Licenciatura] . Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019 p.13. Disponible en : <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1181>
 29. Saldaña A. Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016. [Tesis de Maestría] . Lima. Universidad César Vallejo; 2017. p.34. Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8718>
 30. Madero S. Factores de la Teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Rev Acta univ.* [Internet]. 2020.Sep [Citado 2022 Feb 10]29. Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
 31. Mestanza M. Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública de tercer nivel de atención de Lima, 2019. [Tesis de Segunda

- Especialidad] . Lima: Universidad Peruana Unión;2019.p. 38-39. Disponible en : <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2158>
32. Dueñas I. Clima y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital José Soto.Revista Ciencia Norandina. [Internet]. 2018.Ener [Citado 2022 Feb 14] 1(1) :43. Disponible en: <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2020v1n1p42>.
 33. Garcia Y, et al. Satisfaccion laboral del personal de enfermeria en dos instituciones de salud públicas:Caso Hidalgo México. [Internet]. 2016.Agos [Citado 2022 Ene 13]. Disponible en : <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
 34. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020. [Tesis de Maestria] . Lima: Universidad César Vallejo; 2020.p.16. Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372>
 35. Borda J, Chacchi M. Estres y satisfaccion laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno durante la Pandemia Covis 19 Ayacucho -2022. [Tesis de Licenciatura] . Huancayo: Universidad Roosevelt; 2022. Disponible en : <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/843>
 36. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario.Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Intenet]. 2015.May [Citado 2022 Ene 10]23(3):546. Disponible en: DOI: 10.1590/0104-1169.0284.2586.
 37. Rodriguez A, Perez A. Metodos científicos de indagacion y de construcción del conocimiento.Rev.esc.adm neg N°82. [Internet]. 2017 [Citado 2022 Feb 15]. Disponible en : <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
 38. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodologia de la investigacion. Quinta Edición ed. Mexico: McGraw-Hill; 2010.p.4. Disponible en : https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
 39. Ortega J. Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación.Journal of the Selva Andina Research Society. [Internet].2017 [Citado 2022 Feb 27];8(2):145-146. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es.
 40. Arispe C, et al. La investigación científica.Una aproximacion para los estudios posgrado. Ira ed. Ecuador: Departamento de Investigación y Postgrados, 2020.p.69. Disponible en : <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

41. Alvarez A. Clasificación de la investigación. Universidad de Lima. [Intenet]. 2020 [Citado 2022 Feb 26].pp 1-5. Disponible en : <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
42. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. 1ra ed. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, 2015. p.8. Disponible en : <http://ddd.uab.cat/record/129382>
43. Maese J, Alvarado A, Valles D, et al. Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. CULC y T. [Intenet]. 2016. Agos [Citado 2022 Feb 18];13(59) : 148. Disponible en : <https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/1455>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao-2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Relacionar el nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: A menor estrés mayor satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022.</p> <p>H0: A menor estrés no mejora la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022.</p>	<p>Variable 1</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>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de estudio: Aplicada.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y alcance correlacional.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión ambiente</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Distinguir la relación entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe relación entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao - 2022.</p> <p>Hi: Existe relación entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en</p>	<p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el trabajo - Tensión relacionada con el trabajo - Competencia profesional 	<p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población: Lo conforman los enfermeros que laboran en el área de emergencia de un Hospital Nacional, Callao. N=160</p>

<p>psicológico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022?</p>	<p>Distinguir la relación entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022.</p> <p>Distinguir la relación entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022.</p>	<p>personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022.</p> <p>Hi: Existe relación entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao -2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presión del Trabajo - Promoción profesional - Relación interpersonal con sus jefes/as - Relación interpersonal con los compañeros - Características extrínsecas de estatus - Monotonía Laboral 	<p>Muestra: No se realizará cálculo muestral, ya que se trabajar con la población total.</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El Cuestionario Escala de Estrés de Enfermería “Nursing Stress Scale” (NSS) -El Cuestionario Font Roja
---	--	--	---	---

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO 1

ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERIA “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy egresado de enfermería de la Especialidad de Emergencias y Desastres de la Universidad Norbert Wiener, actualmente me encuentro desarrollando una investigación, orientado a determinar el nivel de estrés en las enfermeras en emergencia. Con esto en mente se le pide que responda honestamente las siguientes preguntas.

Quedo muy agradecido por su cooperación y le menciono que los datos obtenidos se manejarán en estricto anonimato.

II. INSTRUCCIONES

Se le presentará una lista de enunciados que detallan la frecuencia de sucesos que ocurren en emergencia. Marque con (x) lo que usted crea conveniente.

N°	Enunciados	Nunca	Alguna vez	Frecuente	Muy Frecuente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
5	Problemas o conflictos con un supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
12	La muerte de un paciente con quien entable una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				

16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ejem: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo Especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

INSTRUMENTO 2

FONT ROJA

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy egresado de enfermería de la Especialidad de Emergencias y Desastres de la Universidad Norbert Wiener, actualmente me encuentro desarrollando una investigación, orientado a determinar la satisfacción laboral de las enfermeras en emergencia. Con esto en mente se le pide que responda honestamente las siguientes preguntas.

Quedo muy agradecido por su cooperación y le menciono que los datos obtenidos se manejarán en estricto anonimato.

II. INSTRUCCIONES

Se le presentará una lista de enunciados que detallan la frecuencia de sucesos que ocurren en emergencia. Marque con (x) lo que usted crea conveniente.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	Satisfacción por el trabajo					
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
4	Estoy convencido /a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación					
	Tensión relacionada con el trabajo					
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a					
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo , o mis salud, o mis horas de sueño					

	Competencia profesional					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo					
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás , en mi puesto de trabajo me causa tensión o estrés					
	Presión del trabajo					
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo					
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
	Promoción profesional					
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas					
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
	Relación interpersonal con sus jefes/as					
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial					
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as					
	Relación interpersonal con los compañeros					
20	Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas					
	Características extrínsecas de estatus					
21	Para organizar el trabajo que realizo , según mi puesto concreto tengo muy poca independencia					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado					
	Monotonía laboral					
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días , no varía nunca					
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar					

¡Gracias por su participación!

Anexo 3. Consentimiento informado

Universidad Privada Norbert Wiener

El presente documento de consentimiento informado tiene información que le facilitará a decidir si desea colaborar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir su participación, debe quedar claro cada uno de los siguientes apartados, concéntrese en la información proporcionada líneas abajo, si persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al celular que figura en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que no haya aclarado sus dudas.

Título del proyecto: “NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL, CALLAO -2022.”

Investigador: Lic. Frank Paolo Díaz Campos.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre nivel estrés y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Callao 2022.

Participantes: Profesionales de enfermería.

Participación voluntaria: Su cooperación en este estudio es exclusivamente voluntaria y puede abstenerse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Tendrá la ventaja de saber los resultados y de ser posible a acceder a talleres y/o actividades que le permitan manejar la problemática tratada en este estudio lo que le será muy útil en su campo laboral.

Inconvenientes y riesgos: Nulo, solo se le solicitará responder el formulario.

Costo por participar: No habrá ninguna clase de gasto.

Remuneración por participar: No. Es completamente voluntaria

Confidencialidad: Los datos obtenidos se manejarán en estricto anonimato.

Renuncia: En cualquier momento que usted lo decida.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales sobre el estudio, puede dirigirse a la 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 ubicada en Jr. Larrabure y Unanue 110, Urb. Santa Beatriz. Correo electrónico: comité.etica@uwiener.edu.pe

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.

Certifico que he leído y entendido la información provista, que se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, y que no he sido coaccionado o influenciado a colaborar en el estudio. Por último expreso mi voluntad a colaborar en el estudio.

En base a eso entrego la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma