



Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de
enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de
Lima, 2022

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

Presentado Por:

Pérez Pacheco, Ana Elvira

Código ORCID: 00001-9848-7264

Asesor: Dr. Basurto Santillan, Ivan Javier

Código ORCID: 0000-0001-5472-0853

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

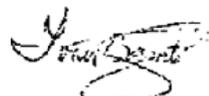
Yo, Perez Pacheco, Ana Elvira, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2022", Asesorado por el Docente Dr. Basurto Santillan, Ivan Javier, DNI N° 07345898, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5472-0853>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:210754918, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Perez Pacheco, Ana Elvira
 DNI N° 41302561



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dr. Basurto Santillan, Ivan Javier
 DNI N° 07345898

Lima, 16 de Octubre de 2022

DEDICATORIA

A todas las personas que han contribuido al logro
de esta segunda especialidad.

AGRADECIMIENTO

A esta Casa Superior de Estudios, por permitirnos continuar nuestra especialización enfermera y brindar una mejor calidad de los servicios de salud.

Asesor: Dr. Basurto Santillan, Ivan Javier
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5472-0853>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

INDICE

Resumen.....9

Abstract	10
1. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3. Práctica.....	16
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	16
1.5.1. Temporal	16
1.5.2. Espacial	16
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Formulación de hipótesis.....	28
2.3.1. Hipótesis general.....	28
2.3.2. Hipótesis específicas.....	29
3. METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación.....	30

3.2. Enfoque de la investigación.....	30
3.3. Tipo de investigación	30
3.4. Diseño de la investigación.....	30
3.5. Población, muestra y muestreo.....	31
3.6. Variables y operacionalización.....	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1. Técnica.....	33
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	33
3.7.3. Validación	34
3.7.4. Confiabilidad.....	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto.....	38
5. REFERENCIAS.....	39
6. ANEXOS.....	47
6.1. Matriz de consistencia	48
6.2. Instrumentos	49
6.3. Consentimiento informado	63

Resumen

Los profesionales enfermeros que laboran en el ámbito de emergencia asumen actividades sumamente complejas y demandantes debido a la diversidad de dificultades que deben afrontar por la escasez de profesionales especializados, las inadecuadas condiciones para la atención, insuficientes recursos y equipos, entre otros factores que limitan el ejercicio de su labor. Ello sumado a las situaciones de dolor, sufrimiento y muerte que deben atender como parte de su labor, los expone a cuadros de estrés y, con ello a una baja satisfacción laboral. **OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. **MATERIALES Y MÉTODOS:** Será cuantitativo, no experimental - transversal y descriptivo-correlacional. Participarán 50 enfermeras. La técnica será la encuesta y los instrumentos seleccionados la Escala Nursing Stress Scale para realizar la medición de la variable nivel de estrés y un cuestionario de satisfacción laboral.

Palabras clave: estrés, satisfacción laboral, enfermería, emergencia.

Abstract

Nursing professionals who work in the emergency setting assume extremely complex and demanding activities due to the diversity of difficulties they must face due to the shortage of specialized professionals, inadequate conditions for care, insufficient resources and equipment, among other factors that limit the exercise of their work. This, added to the situations of pain, suffering and death that they must attend to as part of their work, exposes them to stress and, with it, to low job satisfaction. **OBJECTIVE:** To determine the relationship between the level of stress and job satisfaction of the nursing professional in the emergency service of a hospital in Lima, 2022. **MATERIALS AND METHODS:** It will be quantitative, non-experimental - cross-sectional and descriptive-correlational. 50 nurses will participate. The technique will be the survey and the selected instruments the Nursing Stress Scale to measure the stress level variable and a job satisfaction questionnaire.

Keywords: stress, job satisfaction, nursing, emergency.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), hasta el 2020 había alrededor de 27,9 millones de enfermeros (1), mientras que el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) señaló que hasta el 2021 el déficit para atender la alta demanda de pacientes estaba en 5,9 millones, panorama que implica un mayor esfuerzo y desgaste laboral (2), situación que puede derivar en cuadros de estrés y la reducción del nivel de satisfacción en este grupo de profesionales (3).

Otros aspectos que generan estrés se encuentran en la carga de pacientes, la constante exposición a situaciones de sufrimiento, así como la permanente tensión que involucra el cumplimiento de protocolos de seguridad, especialmente en el servicio de emergencia. En el 2022, en Etiopía, se halló que el estrés alcanzó 48,4% y las principales causas fueron la carga de trabajo, el escaso nivel de capacitación y la insuficiente experiencia (4).

Cabe indicar que los profesionales enfermeros realizan por lo menos 50% de los servicios sanitarios y en algunos países este porcentaje se eleva al 80% debido a la escasez de personal médico o de salud en general; sin embargo, dada la recarga de labores que excede su capacidad, la satisfacción con su trabajo se ve afectada, situación que se refleja en ausentismo, rebeldía, insuficiente compromiso y responsabilidad, sin contar los errores o eventos adversos que se pueden producir debido al agotamiento que experimentan (5).

El año 2019 la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reportó que la densidad de enfermeros en Centroamérica es de 8,90 y en el Sur es de 14,80, por cada 10 mil habitantes respectivamente (6). Estas cifras reflejan la situación del personal de enfermería debido a su reducido número, dado que genera una multiplicidad de factores estresantes que provocan

efectos físicos, emocionales y psicológicos que impactan negativamente en su salud, el ejercicio profesional y la satisfacción laboral (7).

Esta situación se hizo mucho más crítica durante el contexto de pandemia que se generó en China a fines del año 2019, causando situaciones de estrés debido a la ansiedad, angustia, depresión e insomnio en porcentajes de 35%, 32%, 35% y 35% respectivamente. En América del Sur el 36% de trabajadores de la salud, incluidos enfermeros, vieron afectadas su salud mental, porcentaje superior al 28% de casos que se presentó en Centroamérica, provocando diversos efectos como la baja satisfacción laboral (8).

En Perú, hasta el año 2022, el Colegio de Enfermeros del Perú registra en su portal 107 315 profesionales, cifra que es insuficiente para la gran cantidad de pacientes que necesitan de atención en el sector salud. Asimismo, en el servicio de emergencia también se encuentra un escaso número de especialistas, situación que no es ajena a los demás ámbitos de atención, dado que en el Perú solo existe 27,817 enfermeros especializados en sus respectivas áreas de desempeño (9).

Así también, se encuentra que la densidad es de 24,4 enfermeros por cada 10 mil habitantes, quienes deben realizar sus labores sin una adecuada reglamentación para el ejercicio enfermero en cuanto a funciones especializadas y condiciones de trabajo poco adecuadas, especialmente en lo que respecta a protocolos para la prevención de ataques panorama que también se suma a los factores generadores de estrés y escasa satisfacción laboral (10).

Esta situación se replica en el entorno sanitario donde se llevará a cabo el trabajo investigativo, pues se ha detectado que las condiciones son altamente estresantes debido al insuficiente número de profesionales, de los cuales son pocos los que cuentan con la debida especialización, situación que complica la adecuada y oportuna atención. A ello se suma, el tipo de pacientes que se reciben, ya que ingresan en estados críticos, con alto riesgo de fallecimiento y situaciones de dolor extremo.

De continuar así, los profesionales de enfermería seguirán expuestos a sufrir de estrés, con los consecuentes efectos físicos y mentales, generados por la angustia moral o el bajo control de las diversas casuísticas que deben afrontar; asimismo, provocará reacciones de impotencia y tristeza que se suman a las inadecuadas condiciones de infraestructura y mobiliario, lo cual revertirá en una baja satisfacción laboral, perjudicando el cuidado de los pacientes que ingresan en a emergencia (11).

De ahí la necesidad de realizar esta indagación, pues se requiere obtener datos que permitan conocer con precisión esta problemática de estudio, de forma que se pueda realizar una contribución efectiva para optimizar el ambiente donde se realizan las labores de enfermería y reducir las situaciones de estrés que los exponga a perjudicar su salud y, por ende, los cuidados que proporcionan a las personas que requieren de atención de emergencia en el hospital en el que se desarrollará el estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En la actualidad el estrés es una afección que se ha incrementado debido al contexto que se vive en el ámbito sanitario, caracterizado por la deficiente situación en la que los enfermeros realizan su trabajo, las situaciones desafiantes que deben afrontar para cuidar a personas que llegan en condición crítica, la inadecuada infraestructura, la escasez de camas y de recursos, el reducido número de enfermeros respecto a la cantidad de pacientes y las situaciones de vulnerabilidad, sufrimiento y muerte que deben afrontar.

Todo ello es parte de un panorama que se requiere investigar, de forma que se pueda conocer la problemática de manera contextualizada, resaltando el origen y las consecuencias del estrés en los enfermeros, de forma que se pueda contribuir a optimizar sus condiciones de trabajo y el entorno en el que laboran. Asimismo, se consideran relevantes los aportes de Florence Nightingale con su teoría del entorno y el de las 14 necesidades de Virginia Henderson.

1.4.2. Metodológica

Esta indagación encuentra justificación en el marco metodológico que se adoptará, pues ello permitirá reflejar de manera pertinente y fidedigna los resultados que se obtengan y que se presentarán con base en la aplicación de los instrumentos seleccionados para la investigación,

los que cuentan con su respectiva validación y confiabilidad de los instrumentos. Por otra parte, se considera importante el carácter referencial que asume este trabajo investigativo para futuros estudios que se requieran realizar al respecto.

1.4.3. Práctica

La información que se obtenga en este trabajo contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los enfermeros del área de emergencia, de forma que se minimicen las situaciones de estrés que deben afrontar durante el desarrollo de su labor. Asimismo, permitirá potenciar el cuidado de los pacientes, pues contarán con personal enfermero sano y equilibrado para desarrollar sus acciones de manera eficaz y eficiente.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se efectuará entre los meses de octubre - diciembre de 2022 y enero – febrero de 2023.

1.5.2. Espacial

Esta indagación será realizada en la unidad de emergencia de un nosocomio ubicado en la ciudad de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Participarán 50 enfermeros.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Said y El-Shafei (12), el 2021, en Egipto, tuvieron el objetivo de ““Evaluar el estrés ocupacional, la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo”. El estudio fue transversal. Participaron 210 enfermeras. Se aplicó un cuestionario para medir las tres variables. Se encontró que el 75,2% tenía nivel alto de estrés. En el 98,6% se debió a la carga de trabajo, en el 96,7% fue por las situaciones de muerte, el 95,2% por el empleo excesivo de protocolos de bioseguridad. En cuanto a la satisfacción se halló un nivel bajo en el 51% de la muestra. Se concluyó que los factores que generaron mayor estrés fueron la carga laboral, la interacción con situaciones de muerte y la presión por la aplicación de medidas de bioseguridad, debido al contexto de pandemia.

Wang et al. (13), el 2020, en China, tuvieron el objetivo de “Identificar los factores asociados con la satisfacción por compasión, el agotamiento y el estrés traumático secundario entre enfermeras chinas en hospitales terciarios: un estudio transversal”. El estudio fue transversal. Participaron 1044 profesionales enfermeros. Se aplicó un cuestionario de estilo de vida y un cuestionario de Calidad de Vida Profesional. Se encontró que la satisfacción tuvo un puntaje de $32,63 \pm 6,46$; el burnout $27,36 \pm 5,29$ y estrés traumático $26,88 \pm 5,13$. Se concluyó que los factores que tuvieron mayor incidencia fueron las horas de trabajo, el estado civil, las horas de sueño y la calidad de sueño.

Portero et al. (14), el 2020, en España, plasmaron el propósito de “Estimar el burnout, el estrés, la satisfacción laboral, el afrontamiento y los niveles de salud general experimentados por las enfermeras que laboran en los servicios de emergencia de España”. El estudio fue

transversal. Participaron 171 enfermeras. Se realizó la aplicación de un cuestionario, la Escala de Estrés Percibido, el cuestionario Font Roja, el de Cope Breve y un cuestionario de salud general. Se halló que el burnout tuvo incidencia de 8,19%. El estrés alcanzó al 21,30%, la satisfacción laboral obtuvo 67,19%, mientras que la correlación fue negativa y significativa entre ambas variables con $p = 0,0004$. Asimismo, el burnout obtuvo correlación positiva con la evitación ($p < 0,01$) y con el afrontamiento ($p < 0,001$); del mismo modo, se encontró correlación entre afrontamiento y depresión ($p = 0,002$). Se concluyó que los niveles de estrés y satisfacción fueron moderados, que existe presencia de burnout y que los niveles de afrontamiento y de salud mostraron correlación.

Ghazi y Dhafer (15), el 2020, en Arabia Saudita, realizaron su estudio con el objetivo de “Examinar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral entre las enfermeras saudíes que trabajan en un hospital público”. La investigación fue transversal. Participaron 297 enfermeras. Los instrumentos fueron la Escala Ampliada de Estrés de Enfermería y la Escala de Satisfacción Laboral. Se encontró que los niveles de estrés son bajos con un valor medio de 2,1995, mientras que la satisfacción tuvo un valor medio de 15.666. La correlación fue positiva entre las dos variables con un $p = 0,041$. Se concluyó que estrés y satisfacción se encuentran correlacionadas y se sugieren cambios de política para optimizar ambas variables (14).

Lee et al. (16), el 2019, en Corea, plasmaron el objetivo de “Evaluar el efecto del estrés en la satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 200 enfermeras. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Se halló que el estilo de vida de promoción de la salud para mejorar los niveles de estrés tiene asociación con la satisfacción laboral ($p < 0,001$). Se concluyó que la atención plena es una estrategia que tiene efecto potenciador para reducir el estrés y ello, a su vez, influye en la satisfacción laboral, pues mejora el estilo de vida y por tanto la actitud laboral.

A nivel nacional:

Borda y Chacchi (17) el 2022, tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno”. El estudio fue cuantitativo, transversal, no experimental. La muestra fue de 17 enfermeros. Los instrumentos fueron el inventario Wolfgang y el cuestionario de Font Roja. Se halló que el 64,7% tiene estrés leve y el 35,3% tiene insatisfacción laboral. Así también se encontró que no existe relación significativa entre variables con un $p=0,093$.

Alvarez (18) el 2021, realizó su estudio con el objetivo de “Determinar el efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”. La investigación fue cuantitativa, no experimental, correlacional. Participaron 36 enfermeras. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Se halló un $p=0,045$ y $Rho = -0.336$, concluyendo que existe significancia y correlación negativa baja.

Carrasco (19) el 2021, tuvo el propósito de “Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital III EsSalud, Chimbote, 2020”. El estudio fue cuantitativo, correlacional. Formaron parte 60 profesionales enfermeros. Se aplicó el cuestionario de estrés y la escala de satisfacción laboral. Se halló que el 65% muestran estrés bajo y 35% alto; asimismo, el 56,7% muestra un nivel moderado de satisfacción, el 28,3% nivel bajo y el 15% nivel alto. También se halló un $Rho=0,252$ y un $p<0,05$, concluyendo que no existe significancia y la correlación es baja.

Gutiérrez (20) el 2021, realizó su investigación con el objetivo de “Determinar el nivel de asociación del estrés laboral y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital regional del Cusco”. La metodología seguida fue observacional, descriptiva, correlacional. Participaron 32 enfermeras. Se aplicó dos cuestionarios. Los

resultados mostraron un $p=0.05$ y un $Rho = -0.676$, concluyendo que existe relación inversa y moderada.

Saavedra (21) el 2021, realizó su estudio con el objetivo de “Detectar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de los centros de salud de la micro red Anta – Cusco 2021”. La investigación fue básica, transversal, correlacional. Se incluyó a 128 enfermeros. Se aplicó dos cuestionarios. Los resultados mostraron que existe un $Rho = -0.412$ y un $p<0.01$. Se concluyó que existe relación significativa e inversa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

2.2.1.1. Definiciones conceptuales y teóricas del estrés

En la actualidad, el mundo laboral es sumamente complejo, por las transformaciones que se van suscitando en todo campo de acción; la labor enfermera no es una excepción, pues la alta carga de trabajo que deben asumir y el escaso número de profesionales disponibles para hacerlo genera situaciones que los expone al riesgo de sufrir cuadros de estrés en diversos niveles. Es por ello que se señala que la segunda causa de estrés se encuentra en el entorno laboral (22); en el caso de la enfermería se señala que es una profesión que puede generar altos niveles de estrés, término definido como el desequilibrio en la capacidad que tiene una persona para enfrentar las demandas externas (23).

Así también, la OMS define al estrés como la reacción que puede tener una persona ante las presiones laborales que no están acordes a sus conocimientos y la capacidad para afrontar una determinada situación, situaciones que son constantes en el caso de los

profesionales enfermeros, dado que la esencia holística de su labor los expone de modo permanente a vivencias y desafíos estresantes (24).

En el caso de los profesionales de enfermería que laboran en emergencia estos riesgos se incrementan debido a los casos que afrontan en el día a día y a las condiciones en las que laboran, contexto que los coloca en la posición de asumir factores estresantes que generan impactos negativos en su salud física y mental (25). Asimismo, se sabe que en este entorno el agotamiento se hace mucho más latente debido a la demanda cognitiva, física y emocional que realizan los enfermeros, así como la disparidad en las tasas de rotación que se produce debido a la falta de personal, aspectos que redundan en la calidad de atención a los pacientes (26).

Este panorama se vio especialmente complicado durante la Covid-19, enfermedad que se originó en Wuhan (China) en diciembre de 2019 y que adquirió el nivel de pandemia en los primeros meses del 2020. En esta etapa, se puso en evidencia la realidad que atraviesan las instituciones de salud y las condiciones de hacinamiento e insalubridad que muchas de ellas presentaban, además de las barreras y limitaciones para brindar atención a todos los pacientes que así lo requerían, situación sanitaria que no se pudo afrontar de manera adecuada, a pesar de los grandes esfuerzos que realizaron los profesionales de salud que se desempeñaban en los servicios críticos de emergencia (27).

A pesar de ello, los enfermeros, conscientes de la misión a la que están llamados para brindar un cuidado humanizado a los pacientes, buscan diversos mecanismos orientados a brindar atención a los pacientes que acuden al servicio de emergencia, buscando responder a las necesidades de los pacientes; sin embargo, este esfuerzo muchas veces genera diversos niveles de estrés que es necesario afrontar en etapas tempranas de forma que se pueda evitar complicaciones posteriores (28).

2.2.1.2. Causas del estrés

El estrés puede generarse por diversas causas, dependiendo del contexto en el cual se desenvuelva el personal enfermero. En ese sentido, el ámbito de emergencia muestra características y situaciones muy diversas ya que los pacientes que se reciben en dicho ámbito usualmente se encuentran en situación crítica o en condiciones de gravedad que implican riesgo de muerte. Desde esa perspectiva, algunas de las principales causas del estrés radican la disparidad existente para la asignación de turnos de trabajo, los riesgos por contacto a fluidos corporales, riesgos físicos, así como riesgos biológicos debido a la manipulación de diversos elementos requeridos para la atención y una demanda cada vez mayor de pacientes (29).

También se puede mencionar aquí la dificultad que tienen algunos enfermeros para atender a los pacientes desde el momento del ingreso a sala de emergencia, debido no solo a temas de falta de recursos o equipos, sino también a la insuficiente preparación o especialización por parte de estos profesionales, factores que no les permite utilizar de manera adecuada los materiales con los que cuentan o la incapacidad para efectuar la valoración al momento del ingreso. Este panorama involucra también el temor de contagio ante el virus de la Covid-19, debido a la incertidumbre de sus efectos en el organismo y el impacto mortal que evidenció desde su aparición (30).

A esta realidad se suma, las acciones que brindan a los pacientes en las diferentes etapas de su enfermedad, mediante sus acciones de cuidado, acompañamiento y soporte; incluso en un momento tan triste como es el tránsito hacia la muerte. Todo esto va generando una fuerte carga emocional en los profesionales enfermeros, ya que ver tanta tristeza, situaciones de dolor y la pérdida de vidas humanas son interiorizadas de tal forma que se pueden traducir en un fuerte estrés (31).

2.2.1.3. Consecuencias del estrés

Se puede señalar que las consecuencias de esta afección son múltiples, ya que se traducen en los diversos espacios de la vida de una persona; en ese sentido, a nivel individual se pueden visualizar situaciones de depresión, ansiedad y síntomas somáticos que incluso pueden desencadenar situaciones traumáticas. En el campo profesional porque los pacientes pueden verse afectados en cuanto la atención que reciben por parte de los enfermeros, ausencia laboral, dificultades para la interacción, entre otros rasgos poco favorables (32).

Otro aspecto resaltante respecto a las consecuencias del estrés radica en la dificultad para tratar con los pacientes y sus familias, ya que les cuesta establecer interacción con las personas que le rodean, complicando así el cuidado integral de los pacientes y la absolución de consulta por parte de los familiares, situación que también puede provocar temor e incertidumbre por parte de los pacientes (33).

2.2.1.4. Teoría de enfermería para la variable estrés

La enfermería es una noble profesión que busca el bienestar y cuidado del ser humano, sobre la base de conocimientos teóricos y científicos. Sin embargo, también se requiere un entorno adecuado para desempeñar sus funciones y garantizar las condiciones de seguridad necesarias. Estos criterios son mucho más importantes dentro del servicio de emergencia, dado que la exposición a virus o bacterias puede significar la diferencia entre morir y vivir. Al respecto, la teoría del entorno que propone Florence Nightingale adquiere especial connotación, pues resalta la necesidad de ambientes agradables e inocuos; la observación permanente de los problemas de salud que atraviesan los pacientes, el ejercicio ético de los enfermeros, así como la organización y sistematización de los registros de atención, sin dejar de lado la importancia de la formación profesional con base en aspectos biológicos, sociales, psicológicos y espirituales (34).

2.2.1.5. Dimensiones de la variable estrés

Dimensión 1: ambiente físico

En esta dimensión se considera el entorno en el cual se realizan las labores de enfermería, la carga de trabajo que se asigna, el tipo de tareas que se llevan a cabo, la gestión de las horas de trabajo y la relación de carga de trabajo enfermera – paciente, ya que todo ello se encuentra asociado al servicio que se brinda y la calidad de atención que se ofrece (35).

Dimensión 2: ambiente psicológico

Parte importante de la labor enfermera implica la permanente exposición a situaciones de muerte y sufrimiento debido a la condición de los pacientes; asimismo, la preparación insuficiente y la falta de apoyo genera temor frente a las acciones que se deben tomar. A ello se suma la incertidumbre de mantenerse en su puesto laboral y la sensación incierta del futuro de trabajo (36).

Dimensión 3: ambiente social

Esta dimensión contempla los problemas médicos y los conflictos que se generan con otros miembros del equipo enfermero durante el desarrollo de las acciones, debido a la diferencia de posturas, el seguimiento de protocolos, entre otros aspectos de suma relevancia que requieren de inteligencia emocional y bienestar psicológico (36).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definiciones conceptuales y teóricas de la variable satisfacción laboral

La primera definición que se puede acoger para esta variable señala que la satisfacción laboral es la percepción que un individuo efectúa al evaluar sus experiencias dentro del entorno

laboral y que reflejan sus experiencias positivas o negativas al respecto, dando lugar a un determinado nivel de satisfacción (37). Asimismo, se puede definir como el conjunto de sentimientos que expresa una persona acerca del trabajo que realiza y las condiciones en las que lo lleva a cabo (38).

Cabe indicar aquí que la satisfacción laboral representa un importante indicador respecto a la calidad de vida dentro del ámbito laboral y se concibe como un indicador de la posición que un trabajador asume acerca de su entorno ocupacional. Desde esta perspectiva si los enfermeros sienten un bajo nivel de satisfacción esto se traducirá en sensación de fatiga o monotonía que puede provocar eventos adversos o complicaciones para las personas que acuden a la unidad de emergencia. Asimismo, puede ser esta insatisfacción puede ser la causante de tardanzas y ausentismo laboral, perjudicando a los pacientes, a la institución y a sus propios colegas, pues cuando uno de ellos falta, se recarga el trabajo de los demás, sin contar los costos que ello significa (39).

2.2.2.2. Barreras de la satisfacción laboral

En esa línea, la baja satisfacción en los profesionales enfermeros también se encuentra ligada a diversos limitantes o barreras como las condiciones de trabajo ya mencionadas previamente, así como la ausencia de oportunidades de mejora, el insuficiente o nulo apoyo para crecer profesionalmente y la ausencia de reconocimiento y valía respecto a la labor que realizan (40)

Por otro lado, la labor que realizan los enfermeros en el ámbito de emergencia es especialmente vulnerable debido a la casuística y el estado crítico que cada paciente presenta, contexto que requiere de profesionales integralmente sanos para que su práctica clínica sea

óptima y garantice los cuidados que se requieran, considerando un marco de seguridad permanente para las personas que se atienden, para los profesionales de salud en su conjunto y para ellos mismos (41).

En este contexto, es preciso tomar en cuenta la relevancia de lograr que las condiciones sean las más adecuadas, pero también cuidar que la calidad de vida de los enfermeros alcance óptimos niveles, asumiendo acciones que les permita afrontar la angustia psicológica, la inestabilidad emocional y cualquier tipo de malestar psicológico. Asimismo, realizar un permanente seguimiento del estado de salud físico, especialmente por las dolencias musculoesqueléticas, muy frecuentes debido a la naturaleza de sus funciones y a las largas jornadas de trabajo que muchas veces exceden su capacidad (42).

Al respecto, diversos estudios señalan que las principales barreras para lograr una plena satisfacción laboral radican en deficiencias respecto a la organización del trabajo, los recursos institucionales, el inadecuado desempeño laboral por la falta de personal enfermero o la insuficiente capacitación, la naturaleza de la labor que realizan y la falta de una comunicación asertiva y pertinente. De ahí la necesidad de realizar propuestas que permitan optimizar estos aspectos (43).

Algunas estrategias para afrontar el estrés y aumentar el nivel de satisfacción laboral enfermero, se puede encontrar en técnicas como el debriefing para la práctica clínica y la atención a los pacientes, pues permite reconocer de manera más precisa el estado emocional luego de situaciones críticas, tal como sucede dentro del entorno de emergencia; asimismo, permite manejar el estrés laboral y, con ello, lograr un mayor equilibrio en los enfermeros, aspectos que redundan en un mejor cuidado para los pacientes (44).

2.2.2.3. Teorías enfermeras de la variable satisfacción laboral

Antes de pasar a la teoría enfermera que sirve de sustento para esta variable, cabe mencionar la teoría de los dos factores de Herzberg, donde se propugna que la satisfacción se puede alcanzar considerando los factores motivadores y los de higiene. En esa línea, se considera que los trabajadores no solamente laboran por cuestiones de subsistencia o financieros, sino también con el objeto de alcanzar su desarrollo personal y profesional y, con ello, su autorrealización, mientras que los factores de higiene se refieren a los sueldos y beneficios, las políticas institucionales, las relaciones sociales, ambientes físicos entre otros que ejercen un papel preventivo de insatisfacción (45).

En cuanto a los sustentos de enfermería que se pueden mencionar aquí se encuentra en la teoría de las 14 necesidades de Virginia Henderson, quien efectúa diversas precisiones acerca de la labor que llevan a cabo los enfermeros y el rol que ejercen en el ámbito de salud. Asimismo, resalta la relevancia de la autonomía enfermera, a partir de la satisfacción de sus necesidades de forma que sienta la estabilidad requerida para cumplir con su misión de cuidados humanizados (46).

2.2.2.4. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión 1: satisfacción con la supervisión y participación en la organización

Esta dimensión se refiere a aspectos de percepción enfermera respecto a las acciones de supervisión que los enfermeros, la justicia en el trato que reciben, las acciones formativas y de actualización, así como el nivel de participación en la toma de decisiones (47).

Dimensión 2: satisfacción con la remuneración y las prestaciones

Se toma en cuenta todo lo referido a los contratos y convenios de trabajo, el nivel remunerativo, los incentivos que les proporcionan, así como las escalas de ascenso que existen

dentro de la organización, a fin de motivar el desarrollo de competencias y capacidades del personal (47).

Dimensión 3: satisfacción intrínseca

Se consideran aspectos elementales como el ambiente físico y los entornos en los que trabajan, especialmente en lo que respecta a la higiene dentro de las instalaciones de emergencia, a fin de cuidar la salud de los pacientes y de todo el personal, aspectos que requieren de un permanente cuidado y limpieza, ventilación, temperatura e iluminación, pues todo ello permitirá desplegar los cuidados humanizados (47).

Dimensión 4: satisfacción con la cantidad y calidad de producción

Se refiere a la asignación de horarios y carga de pacientes, cuidando que puedan ser asumidos por el personal enfermero y correspondan a su capacidad de atención, los recursos con los que cuenta y la calidad del servicio que se brinda (47).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Ho2: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Será hipotético deductivo ya que se formularán hipótesis consistentes y verificables respecto al fenómeno de estudio, considerando la teoría existente sobre las variables estrés y satisfacción laboral, a fin de brindar los fundamentos que le den la consistencia que todo trabajo de investigación debe presentar (48).

3.2. Enfoque de la investigación

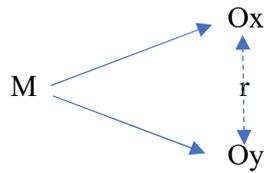
Tendrá enfoque cuantitativo, dado que se hará uso de recursos estadísticos para medir las variables de estudio y la contrastación de hipótesis que permitan determinar si existe o no relación entre las mismas (49).

3.3. Tipo de investigación

Será aplicada porque el estudio que aquí se desarrolla se sustenta en conceptos y teorías que contribuirán a entender e interpretar de manera contextualizada la problemática de estudio con el afán de brindarle una solución práctica (50).

3.4. Diseño de la investigación

Será no experimental porque no se manipularán las variables y se investigarán tal como se hallen; también transversal pues se recolectará la información en un momento específico. Con respecto al alcance será descriptiva porque se caracterizarán las variables y correlacional porque las hipótesis se contrastarán para determinar las probables relaciones (51).



Donde

O= Muestra

O_X= Nivel de estrés

O_Y= Satisfacción laboral

r = relación de O_X y O_Y

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Está constituida por individuos o elementos que tienen características comunes (52).

En este caso, está conformada por 50 enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia de un hospital de Lima y se han considerado los criterios:

De inclusión:

Enfermeros que:

- Trabajan en emergencias de un hospital de Lima.
- Tienen facultades físicas y mentales plenos.
- Decidan aceptar mediante firma del consentimiento informado.

De exclusión fueron:

Enfermeros

- Que trabajan en otras áreas del hospital.
- Con sus facultades físicas o mentales resquebrajadas.

- Que no acepten ser parte de la indagación

Muestra:

Será censal, ya que toda la población será parte de la investigación.

Muestreo:

No probabilístico.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Nivel de estrés	Desequilibrio en la capacidad que tiene una persona para enfrentar las demandas externas (23).	Desequilibrio en la capacidad que tienen los profesionales de enfermería para enfrentar las demandas externas que se presentan en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, considerando las dimensiones ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, las cuales se medirán con el Nursing Strees Scale	Ambiente físico	Carga de trabajo Tareas realizadas Gestión del tiempo laboral Personal insuficiente	Ordinal Nunca = 1 punto Ocasionalmente = 2 puntos Frecuentemente = 3 puntos Muy frecuentemente = 4 puntos	Nivel bajo (16-32) Nivel medio (33-48) Nivel alto (49-64)
			Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el puesto laboral		
			Ambiente social	Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería		

Satisfacción laboral	Conjunto de sentimientos que expresa una persona acerca del trabajo que realiza y las condiciones en las que lo lleva a cabo (38).	Conjunto de sentimientos que expresan los profesionales de enfermería de un hospital de Lima acerca del trabajo que realizan y las condiciones en las que lo llevan a cabo, considerando las dimensiones satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la cantidad y calidad, las cuales se medirán con un cuestionario.	Satisfacción con la supervisión y participación	Percepción Trato que se recibe Toma de acciones Formación brindada	Ordinal Sí = 1 punto No = 0 puntos	Muy satisfecho = 46 – 54 Satisfecho = 36 – 45 No satisfecho = 27 - 35
			Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Cumplimiento Estímulos dinerarios Negociación empresa-personal Promociones		
			Satisfacción intrínseca	Oportunidades laborales Satisfactores Capacidad y autonomía		
			Satisfacción con el ambiente físico	Ambiente Higiene y salubridad		
			Satisfacción con la cantidad y calidad	Ritmo laboral Carga de trabajo Recursos Calidad del trabajo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se hará uso de la encuesta con el objeto de recoger los datos acerca de las variables de investigación, para lo cual se hará uso de dos cuestionarios.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El cuestionario para medir la variable nivel de estrés fue elaborado por Eunice Alvarez el 2021, conformado por 16 ítem, organizados en 3 dimensiones: ambiente físico = 5 ítem; ambiente psicológico = 6 ítem y ambiente social = 5 ítem. La escala de medición es: nunca (1 punto); ocasionalmente (2 puntos); frecuentemente (3 puntos) y muy frecuentemente (4 puntos). Las escalas valorativas son: alto = 49 - 64; medio = 33 - 48 y bajo = 16 – 32.

El cuestionario para medir la variable satisfacción laboral, fue elaborado por María Nieto el 2019 y considera 27 ítem, los cuales se han organizado en 5 dimensiones: satisfacción con la supervisión y participación = 9 ítems; satisfacción con la remuneración y prestaciones = 6 ítems; satisfacción intrínseca = 4 ítems; satisfacción con el ambiente = 4 ítems y satisfacción con la cantidad y calidad = 4 ítems. La calificación es: siempre = 3; a veces = 2 y nunca = 1. La escala valorativa será: muy satisfecho = 46 – 54 puntos; satisfecho = 36 – 45 puntos y no satisfecho = 27 – 35 puntos.

3.7.3. Validación

La validación del cuestionario para medir el estrés fue efectuada por Eunice Alvarez el 2021, mediante el juicio de 3 expertos, quienes acordaron que es aplicable. La validez del instrumento para medir la satisfacción laboral fue elaborado por María Nieto el 2019, a través de juicio de expertos y en el V de Aiken obtuvo 97% de validez.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario para medir la variable estrés obtuvo 0,877 en el coeficiente de Alfa de Cronbach. El cuestionario para medir la satisfacción laboral alcanzó un nivel de confiabilidad de 0,899 en el Alfa de Cronbach.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se recopilen serán procesados en una matriz Excel 2021, que permitirá elaborar la data SPSS vs 27. Se trabajarán las estadísticas con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en virtud a la naturaleza de las variables. Los resultados descriptivos se presentarán mediante tablas de frecuencia y figuras, las estadísticas inferenciales consistirán en realizar la contrastación de hipótesis, de forma que se determine si existe relación o no entre variables

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: se enfoca en el respeto hacia la libertad de decisión que tienen las personas, principio que se tomará en cuenta para efectos de este trabajo, aceptando el deseo de participar o no por parte de las enfermeras; en los casos de aceptación firmarán el documento de consentimiento informado (53).

No maleficencia: consiste en cuidar que no existan daños parciales o irremediables para las personas que participen (53); desde esta perspectiva, en esta investigación se cuidará que exista daño alguno para los profesionales enfermeros que participen.

Justicia: se enfoca en lograr que todas las acciones contemplen el bien común (53), factor que motiva a mantener el trato igualitario para todos los participantes, evitando que exista cualquier daño para los enfermeros.

Beneficencia: se centra en buscar el bien de los demás y la repercusión de las acciones que se toman (53). En ese sentido, el estudio representará un importante aporte para mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería, minimizando las dificultades y

las situaciones de estrés, a fin de preservar su salud y lograr óptimos niveles de satisfacción laboral.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Acciones	2022												2023							
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Redacta el proyecto																				
2.Presenta el proyecto																				
3. Elabora los instrumentos																				
4. Realiza la recolección y análisis de datos																				
5. Presente el proyecto final																				
6. Sustenta la investigación																				

4.2. Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO FINAL
A. Materiales			
- Documentos diversos			100
- Papelería bond A4	3 paquetes	25.00	75
- Útiles			200
B. Servicios			
- Laptop	500 horas	1.00	500
- Impresiones	100	0.50	50
- Copias	1000	0.05	100
- Anillado	2 ejemplares	10.0	60
- Empastado			120
c. Viáticos			1000
- Pasajes			
- Refrigerios			
- Diversos			
		TOTAL	2205

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Enfermería. [Internet]. Ginebra, 2022. [Consultado 4 Oct 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras [Internet]. Suiza, 2022. [Consultado 5 Oct 2022]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
3. Shareinia H, Khuniki F, Bloochi T, Eydi A, Hosseini M. Quarterly J Nurs Management. [Internet]. 2018; 6(3-4): 48-56. Disponible en: <https://ijnv.ir/article-1-518-en.html>
4. Tsegaw S, Getachew Y, Tegegne B. Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021. Comparative Cross-Sectional Study. Dovepre. [Internet]. 2022; 15: 1823-1835. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S372882>
5. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job Satisfaction Challenges Of Nurses In The Intensive Care Unit: A Qualitative Study. Risk Manag Healthcare Pol. [Internet]. 2019; 12: 233-242. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S218112>
6. Organización Panamericana de la Salud. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas. [Internet]. Washington, 2019. [Consultado 8 Oct 2022]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/50956>
7. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. [Internet]. 2020; 2(2): 51-59. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
8. Zhang S, Batra K, Xu W, Liu T, Kechen R, Yin A. et al. Mental disorder symptoms during the COVID-19 pandemic in Latin America – a systematic review and meta-analysis.

- Epidem Psych. [Internet]. 2022; 31(e23) 1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S2045796021000767>
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. Perú, 2022. [Consultado 9 Oct 2022]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
 10. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el mundo. [Internet]. Ginebra, 2022. [Consultado 8 Oct 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/nhwportal/Sown/Files?name=PER&lang=ES>
 11. Dutheil F, Trousselard M, Naughton G, Cosserant S, Amadon S, Duale C. et al. Le stress parmi les infirmières des unités d'urgence, d'anesthésiologie et de soins intensifs dépend de la qualification. Elsevier Masson. [Internet]. 2020; 6. Disponible en: 10.1016/j.admp.2020.03.161
 12. Said R, El-Shafei. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Env. Scienc. Pollut Research*. [Internet]. 2021; 28: 8791-8801. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
 13. Wang J, Chizimuzo O, He H, Feng F, Li J, Zhuang L. et al. Factors associated with compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *Int J Nurs Studies*. [Internet]. 2020; 102. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103472>
 14. Portero S, Cebrino J, Herruzo J, Vaquero M. A Multicenter Study into Burnout, Perceived Stress, Job Satisfaction, Coping Strategies, and General Health among Emergency Department Nursing Staff. *J Clin Med*. [Internet]. 2020; 9: 1007. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/jcm9041007>

15. Ghazi O y Dhafer B. The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse Media J Nurs*. [Internet]. 2020; 10(3): 292-305. Disponible en: <https://doi.org/10.14710/nmjn.v10i3.32767>
16. Lee J, Hwang J, Lee K. Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *IOSS Press*. [Internet]. 2019; 62(1): 87-95. Disponible en: [10.3233/WOR-182843](https://doi.org/10.3233/WOR-182843)
17. Borda J, Chacchi M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia Covid-19 Ayacucho, 2022. [Tesis para obtener el título de Enfermería]. Universidad Roosevelt: Huancayo, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Alvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo: Lima, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>
19. Carrasco O. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital III EsSalud, Chimbote, 2020. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo: Lima, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69628/Carrasco_COP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Gutiérrez M. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2018. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo: Lima, 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34467/gutierrez_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Saavedra L. Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud de la Micro Red de Anta – Cusco 2021. [Tesis de Titulación en Psicología]. Universidad César Vallejo: Lima, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76226/Saavedra_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Praghlapati A. The Correlation Of Resilience With Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung. Sorume Health Scienc J. [Internet]. 2020; 1(1): 1-11. Disponible en: <http://www.usnsj.com/index.php/shsj>
23. García A, Simonelli A, Rivera J, Fortea M, Simón L, Rodríguez M. Stress in Emergency Healthcare Professionals: The Stress Factors and Manifestations Scale. Int J Environ Res. Public. [Internet]. 2022; 19: 4342. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19074342>
24. Linch E, Cabrejo J. Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I – red asistencial La Libertad Essalud. Rev Cienc y Tec. [Internet]. 2021; 17(4): 243-250. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>
25. Ali H, Alomari B, Nurs M. Stressors for emergency department nurses: Insights from a cross-sectional survey. Journal of Clinical Nursing. [Internet]. 30 (7-8): 975-985. Disponible: <https://doi.org/10.1111/jocn.15641>
26. Wade H. Job Stress Among Emergency Nurses. J Emergency Nursing. [Internet]. 2020; 47(1): 19-20. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jen.2020.07.014>
27. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index Enferm. [Internet]. 2021; 29(4). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es

28. Torrecilla N, Victoria M, Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con COVID-19, Mendoza, 2021. Rev. Argent. salud pública. [Internet]. 2021; 13(1). Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025
29. Alruwaili M, Abuadas F, Maude P, Ross A. [Internet]. Experiences, Perceptions, and Coping Patterns of Emergency Department Nurses with Occupational Stressors in Saudi Arabian Hospitals: Mixed-Method Study Healthcare. [Internet]. 2022; 10 (1504): 1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare10081504>
30. Valero N, Vélez M, Duran A, Torres M. Afrontamiento del COVID-29: estrés, miedo, ansiedad y depresión. Enfermería investiga. [Internet]. 2020; 5(3): 63-70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>
31. Cantos G. Síndrome de fatiga crónica en el personal de salud en hospitales. San Gregorio. [Internet]. 2019; (33). Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n33/2528-7907-rsan-33-00127.pdf>
32. Robinson L, Sterling L, Jackson J, Gentry E, Araujo F, La Fond C. et al. A Secondary Traumatic Stress Reduction Program in Emergency Room Nurses. SAGE Open Nurs. [Internet]. 2022; 8: 1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/23779608221094530>
33. Bey Y, Chin Y, Chien H, Yih C, Chia H, Fei H. The effects of an emergency nurse-led stress-reduction project during the first 120 days of the COVID-19 pandemic in Taiwan. J Nurs Manag. [Internet]. 2021; 30: 367-374. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13527>
34. Naranjo Y. Impronta de la obra de Florence Nightingale en la formación de recursos humanos de Enfermería. Rev. inf. cient. [Internet]. 2020; 99(6): 609-619. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000600609

35. Frates F. Evaluación del ambiente de trabajo entre profesionales de enfermería en una unidad de urgencia y emergencia. *Enfermería global*. [Internet]. 2018; 50. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2..283991>
36. Veliz A, Dorner A, Soto A, Reyes J, Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur*. [Internet]. 2018; 16(2): 259-266. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009
37. Donaire M Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una Institución de salud privada. Córdoba, República Argentina. *Informação e Conhecimento para a Saúde*. [Internet]. 2016; 79. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-983063>
38. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. [Internet]. 2016. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
39. Huamaní, A.E. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. *Rev. Cienc. y Arte Enferm*. [Internet]. 2018; 3 (1-2): 38-43. Disponible en: [10.24314/rcae.2018.v3n1.08](https://doi.org/10.24314/rcae.2018.v3n1.08)
40. Abarca Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Rev. Cub. de Enfermer*. [Internet]. 2021; 37(1): 1-14. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531/688>
41. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería. *Duazary*. [Internet]. 2019; 16(2), 74-86. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>
42. Hai T, Luan D, Giang T, Khue M, Khai V, Bodin J et al. Quality of life among district

- hospital nurses with multisite musculoskeletal symptoms in Vietnam. *Journ Occupat Health*. [Internet]. 2020; 62:e12161. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12161>
43. Lanfroy A, De Amorin C, Touyère D, Crozes F. Le «mieux vivre la réanimation» chez les soignants. *Rev Francop Inter Recherche Infirmière*. [Internet]. 2019; 5(2): e-93-e105. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.refiri.2019.02.002>
44. Stuart R, Netanya A, Jan D, Solís L, O'Neill T. Interprofessional clinical evento debriefing- does it make a difference? Attitudes of emergency department care providers to INFO clinical evento debriefings. *CJEM*. [Internet]. 2022; 24(7): 695-701. Disponible en: [10.1007/s43678-022-00361-6](https://doi.org/10.1007/s43678-022-00361-6)
45. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*. [Internet]. 2019; 29. Disponible en: <http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
46. Pastuña R y Jara P. Búsqueda de la autonomía de enfermería desde la mirada de Virginia AHenderson. *Enfermería Investiga*. [Internet]. 2020; 5(4): 40-44. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i4.975.2020>
47. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Pacasmayo: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Lima: Ediciones de la U, 2018.
49. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2018.

50. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Ecuador, Universidad Internacional del Ecuador, 2020.
51. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014
52. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2018.
53. Roqué M, Macpherson I. Análisis de la ética de principios, 40 años después. Rev. Bioét. [Internet] 2018; 26(2):189-197. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1983-80422018262239>

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022. Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel de estrés en su dimensión ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: Nivel de estrés</p> <p>DIMENSIONES: 1. Ambiente físico 2. Ambiente psicológico 3. Ambiente social</p> <p>VARIABLE 2: Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES 1. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización. 2. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones 3. Satisfacción intrínseca 4. Satisfacción el ambiente físico 5. Satisfacción con la cantidad y calidad de producción</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Método: hipotético deductivo Tipo: aplicada Alcance: descriptivo – correlacional Diseño: No experimental - transversal</p> <p>POBLACIÓN/MUESTRA: 50 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima.</p>

6.2. Instrumentos

Instrumento 1

“Nursing Strees Scale”

El cuestionario en cuestión servirá para recopilar información respecto al estrés del personal enfermero del servicio de emergencia de un hospital de Lima. Se le invita a realizar este breve cuestionario que está dirigido al personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia.

ESCALA			
NUNCA	OCASIONALMENTE	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	RESPUESTA			
		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.				
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.				
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

Cuestionario de satisfacción laboral

INDICACIONES: A continuación, encontrará 27 ítems, los cuales deberán leer cuidadosamente y marcar con una “X” en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

Nº	PREGUNTAS	SÍ	NO
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza del hospital es buena.		
7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.		
8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.		
9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.		
10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.		
11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.		
14	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.		
15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.		
16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.		
17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.		

N°	PREGUNTAS	SÍ	NO
19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		
21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.		
25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.		
26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.		

Validación del instrumento “Nursing Strees Scale”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gehu H. Moran Bobadilla

DNI: 23917392

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de enero del 2021

Gehu H. Moran Bobadilla
Mg. en G. S. de S.
Especialista en Gerencia de Servicios de Salud

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel. DNI: 06057191

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de octubre del 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María.

DNI: 08202310

Especialidad del validador: Experto en salud pública Auditor interno de servicios de salud, Magister en Estomatología.

5 de octubre del 2020.



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Validación del instrumento satisfacción laboral

ANEXO N° 3

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Cobresjos Campana Arturo Luis A
- Institución donde Labora: EsSalud
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	SI	NO	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 22-10-18


Dr. Arturo Cobresjos Campana
 DIRECTOR

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI: 47365581

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)**

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Alfonso ZEGORIO JUAN ESPERANZO
- Institución donde Labora: ESSOANO
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

.....

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 15-10-18


 Firma de ALFONSO ZEGORIO JUAN ESPERANZO
 DNI: 88191672

ANEXO N° 3

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Castillo Bayona Evelin Anaís
- Institución donde Labora: Seguro Social de Salud
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

Sugerencias:

.....
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16/10/18


Firma EVELIN ANAÍS CASTILLO BAYONA
Crujeño Derivata
DNI..... C.O.P. 40656 72773145

ANEXO N° 3

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Bojórquez Morales Carlos
- Institución donde Labora: ESSALUD
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

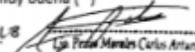
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16-10-2018


 Carlos Arango
 Tecnólogo Médico
 C.T.M.P. 10766

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI...43.63.48.68.....

ANEXO N° 3

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Vicente Homenes Tapia Dorado
- Institución donde Labora: ESSALUD
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16-10-2018


 FIRMA DEL JUEZ EXPERTAL
Vicente Homenes Tapia Dorado
 DNI: 19189957

ANEXO N° 3

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)

Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Verdi Bocanegra Marjorie
- Institución donde Labora: C.A.P. II. Guadalupe - ESSALUD
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La estructura del instrumento es adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los ítems son claros y entendibles.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mejorar el ítem 15 en cuanto a redacción
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sugerencias:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 16/10/18


Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI: 40597208

Confiabilidad del instrumento “Nursing Strees Scale”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

Confiabilidad del cuestionario para medir la satisfacción laboral

ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	Satisfacción con la Supervisión y Participación	Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con el Ambiente Físico	Satisfacción con la Cantidad y Calidad de Producción
1	0.877				
2	0.819				
3	0.841				
19	0.892				
4		0.789			
10		0.783			
11		0.760			
13		0.732			
15		0.732			
24		0.796			
12			0.804		
14			0.796		
16			0.776		
17			0.795		
18			0.779		
20			0.782		
21			0.787		
22			0.800		
23			0.812		
6				0.741	
7				0.621	
8				0.623	
9				0.741	
5					0.686
25					0.630
26					0.604
27					0.714
0.899	0.891	0.797	0.812	0.743	0.724

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Pérez Pacheco, Ana Elvira
Título : “Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Pérez Pacheco, Ana Elvira**. El propósito es: Determinar cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **Pérez Pacheco, Ana Elvira** al 962 707 203 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI: