



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL RICARDO
CRUZADO RIVAROLA, NAZCA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTOR:

LIC. MATTA ALCA TERESA KARINA

[HTTPS://ORCID.ORG/ 0000-0002-4892-4873](https://orcid.org/0000-0002-4892-4873)

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

[HTTPS://ORCID.ORG/ 0000-0001-9942-0491](https://orcid.org/0000-0001-9942-0491)

LIMA – PERÚ

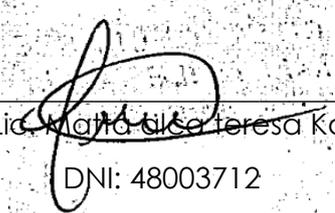
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

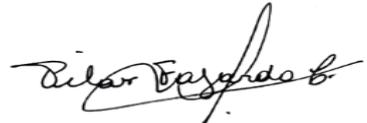
Yo, MATTA ALCA TERESA KARINA, con DNI 48003712, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en emergencia y desastre, de título "NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL RICARDO CRUZADO RIVAROLA, NAZCA, 2022", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 21.0% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Lic. Matta Alca Teresa Karina
DNI: 48003712



Mg. Fajardo Canaval, María del Pilar
DNI:25697604

ENTREGA 3

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Maria Auxiliadora
SAC

Trabajo del estudiante

3%

4

repositorio.uroosevelt.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

www.revistaavft.com

Fuente de Internet

1%

6

www.repositorio.usac.edu.gt

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Aliat Universidades

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

1%

9

www.redalyc.org

Fuente de Internet

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	13
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVO.....	18
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	24

INDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables.....	28
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	31
Anexo C. Consentimiento Informado.....	35

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola, Nazca 2022. **Materiales y métodos:** Cuantitativo, enfoque descriptivo, diseño no experimental, transversal. El grupo de investigación incluye un total de 30 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nazca. La técnica y recolección de datos utilizará un cuestionario diseñado por Maslach y Jackson que consta de 24 preguntas, previa autorización y consentimiento informado de los participantes. **Resultados:** Estos se expresan en tablas y figuras que describen las variables del estudio. **Conclusiones:** El estudio proporciona una valiosa investigación para que las enfermeras encuentren herramientas para situaciones cotidianas.

Palabras claves: Nivel de estrés, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of stress and job satisfaction of the nursing professional at the Ricardo Cruzado Rivarola Hospital, Nazca 2022. **Materials and methods:** Quantitative, descriptive approach, non-experimental, cross-sectional design. The research group includes a total of 30 nurses who work in the emergency service of the Ricardo Cruzado Rivarola Hospital in Nazca. The technique and data collection will use a questionnaire designed by Maslach and Jackson consisting of 24 questions, prior authorization and informed consent of the participants. **Results:** These are expressed in tables and figures that describe the study variables. **Conclusions:** The study provides valuable research for nurses to find tools for everyday situations.

Keywords: Stress level, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud considera que hay 59,2 millones de trabajadores de la salud y ha establecido un limen mínimo de concentración de laboriosos para lograr una alta cobertura de recursos clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se atribuye una escasez crítica de 2,4 millones de enfermeras en 57 naciones (1).

En el año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), considera que el estrés laboral en los trabajadores Adscribe la salud y desempeño, lo que podría originar una mala organización en el trabajo, al no contar con apoyo de sus colegas y supervisores, el estrés tiene diversos efectos negativos, en las cuales tenemos las enfermedades, trastornos físicos, psicosociales y psicopáticos (2).

En 2018 se informó que más del 50% de los trabajadores del mundo en las regiones industrializados son mentalmente muy exigentes según su tipo de trabajo, y que cerca de 120 millones resultaron lesionados por accidentes de trabajo y entre 68 y 157 millones de incidentes de estrés son causados por cargas de trabajo pesada (3).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante el año 2018, establece que las condiciones laborales y de salud de los compañeros de trabajo en América Latina varían entre el 12 y el 15 % los mismos que reportan sentirse estresados en su labor (4).

Según la Encuesta de salud y seguridad ocupacional de la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA) de 2019, el mayor problema es el efecto agudo o crónico del estrés, alrededor del 10 % de los colaboradores de la Unión Europea trabajan en el sector salud, siendo la comunidad profesional de

enfermería la más cuantiosa, brindado a los usuarios escrupulosidad las 24 horas (5).

Un artículo difundido en enero 2022, indica al estrés como factor asociado al desempeño, problema que afecta a todos los países, donde el estrés afecta seriamente la actividad laboral, Suiza es la nación más afligida con 68% de laboriosos afectados, mientras tanto en Noruega el estrés abarca el 31%, la Nación alemana tiene una elevada cifra al 28%. Según la O MS, entre el 5 y el 10 % de trabajadores en los países desarrollados sufren ansiedad laboral (6).

En el año 2021, la Federación de Enfermería Canadiense indica que las profesiones sanitarias son las más afectadas por el estrés, según la un 86% de enfermeras padecen estrés laboral, en Australia la incidencia de estrés y ansiedad entre enfermeras es de un 41,2%, durante la pandemia por COVID-19 se han visto incrementadas a prevalencias del 45% en todos los profesionales de salud (7).

En España durante el año 2019, se llevó a cabo un análisis sistematizado para examinar la prevalencia de burnout, despersonalización y baja realización personal entre enfermeras y las causas de burnout y estrés entre especialistas en cuidados críticos, enfermeras y asistentes, 28%, 9% y 22%, respectivamente (8).

Estudio realizado en Toledo- España en el año 2022, indica que el COVID ha tenido un impacto demoledor, que mantiene en funcionamiento a cerca de 80 profesionales. La pandemia ha tenido consecuencias muy graves, porque un tercio de ellos, el 33%, admite sufrir depresión, seis de cada diez, el 58,6%, afirma haber tolerado insomnio, y algo más de dos tercios ha experimentado sucesos de ansiedad severa, el 67,5% (9).

Washington, 13 de enero de 2022 (OPS). Los síntomas de la depresión son comunes entre los trabajadores de la salud en once países de América Latina, Según la Encuesta COVID-19 para trabajadores de la salud, entre el 1.7 y el 22%

de los trabajadores tenían síntomas que los hacían sospechar un episodio depresivo, mientras que entre el 5 y el 15 % de los trabajadores reportaron pensamientos suicidas (10).

Un análisis internacional en el año 2020, incluyó a 16,000 participantes de 12 países latinoamericanos da como resultado acrecentamiento de la ansiedad, nociones suicidas y precisión de tratamiento entre los colaboradores de salud, encontró que los síntomas más frecuentemente informados fueron perturbaciones del apetito 38,6%, perturbaciones del sueño 32,7%, ausencia de energía y fatiga 37,3%, dificultad para concentrarse 19% y pérdida, tasa de interés 16.3% (11).

Datos recopilados por la OMS en 2019 muestran que el 75% de los colaboradores mexicanos sufre angustia laboral, lo que ubica a esta nación en el primer lugar mundial en esta categoría. Según Díaz y Cols, la angustia laboral en los trabajadores de la salud es causada por la interacción con el ambiente de trabajo, donde las demandas del ambiente superan la capacidad de respuesta del trabajador, provocando una pérdida de control (12).

Estudio publicado en México, en el año 2016, determinó que estrés laboral en 41 enfermeras, el 100% de los participantes refirió sentirse un poco estresado, el 65,9% a veces y el 34,1% a menudo. El estado más afectado fue el físico, la imposición laboral para el 8,8%, seguido de la expiración y el padecimiento para el 29,3%; e irresolución de terapéutica 29,3% (13).

Estudio publicado en Colombia en el año 2018, encontró que, de una población de 156 enfermeras, el 33.9% estuvieron expuestos a altos niveles de estrés, el 66% estuvo expuesto a niveles bajos. Los factores laborales relacionados con el estrés laboral fueron sujeción laboral, tipo de contrato de trabajo, motivaciones laborales, edad laboral en la institución y experiencia laboral (14).

Un informe publicado en el año 2020, indica que, en Perú, el número de pacientes en los establecimientos de salud aumentó significativamente, hasta un 50%, provocando hacinamiento; se calculó que había doce enfermeras por cada diez mil habitantes; este emplazamiento se traduce en un esfuerzo redoblado para satisfacer las peticiones y las perspectivas de los usuarios (15).

En el Perú, se realizó un estudio durante el año 2020, conformado por 30 enfermeras, se halló que el porcentaje de estrés fue medio 60%, continuado de bajo 33% y alto 7%; en las dimensiones de agotamiento emocional era medio 37%, en despersonalización medio 40% y en realización personal de medio a alto 47% (16).

En el año 2021, Muñante R., realizó una investigación cuyo objetivo era establecer la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, constituida por 36 enfermeras, sus hallazgos mencionan que la dimensión agotamiento emocional tuvo el 77,8% con nivel medio, despersonalización 63,9% con nivel bajo y realización personal 83,3% con nivel medio (17).

Un estudio elaborado en el Perú, en el 2018, el 34 % de los trabajadores de ambulancias tenían una carga de trabajo alta y una carga de trabajo promedio del 37%. En un estudio realizado por García y Leandre encontraron que el 44,7% de los participantes tenía una carga de trabajo excesiva y el 40% una carga de trabajo alta (18).

El estrés es un problema que está presente en todas las etapas de la vida de las personas, siendo un problema de salud ocupacional, el cual genera un impacto en la salud física y mental de los profesionales.

En la búsqueda de la literatura la Organización Mundial de la Salud conceptualiza el estrés laboral como un contiguo de indicios que ocurren en los dominios emocional, psicológico, cognitivo y conductual y son causados por peticiones

laborales que generalmente exceden la capacidad óptima de trabajo del propio empleado (19).

Según la OIT el estrés es una respuesta física y emocional a los daños resultantes de un desequilibrio entre las demandas, habilidades y bienes de un individuo. En los últimos años, el estrés ha sido un tema muy ostensible en la mayoría de las naciones a nivel global, debido a que afecta la salud, el desempeño y la productividad de los empleados (20).

Hans Selye (1936), denominó al estrés como un conjunto de reacciones que forman una respuesta no específica ante un estímulo, investigaciones posteriores permitieron la creación de un nuevo concepto llamado Síndrome General de Adaptación (SGA), que recoge un conjunto de cambios, signos y síntomas, en aquellos organismos expuestos a factores estresantes como el frío, el calor o factores emocionales (21).

Además de agravar varios sentimientos, el estrés laboral también puede causar ansiedad, desabrimiento y tristeza. Además de estas reacciones emocionales, podemos pormenorizar otros síntomas como la ausencia de rendimiento, aplanamiento físico y mental (24).

El estrés laboral es la reacción de una persona ante las exigencias o ansiedad laboral, puede ser causado por varias causas. Un ambiente de trabajo saludable, por otro lado, se refiere a una situación en la que el estrés laboral del empleado se corresponde con sus habilidades y conocimientos, el nivel de control sobre su propio trabajo y el apoyo disponible (22).

El servicio de emergencia está caracterizado por la preocupación y la incertidumbre, es la primera línea de los servicios hospitalarios con una alta incidencia de pacientes ingresados por diferentes patologías. La enfermera es

vulnerable al estrés y alteración del desempeño laboral, ello como consecuencia de toma de decisiones respecto a la vida de los pacientes (23).

Orozco (2019), buscó identificar las dimensiones de su estudio que estaban correlacionadas con el ras de estrés y el riesgo ocupacional en el equipo de enfermería, dando como resultado que las dimensiones relacionadas al desgaste psicológico y emocional son el ritmo del trabajo, excesivas exigencias laborales, deteriorando la integridad física y mental, de tal modo que afecta el desempeño laboral (24).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) señala que la aparición del estrés no siempre se debe al cuidado, sino que contiene otros aspectos de la vida laboral que pueden ser nocivos y relacionados con las peculiaridades del sistema de salud y su organización. El conflicto entre el empleado, el trabajo y la institución provoca subestimación e insatisfacción (25).

El desempeño laboral es la forma en que los empleados se esfuerzan por trabajar de manera efectiva para lograr las metas de la organización. (26).

Por otro lado, Gibson I lo define como las respuestas relacionadas con objetivos organizacionales como calidad, eficiencia y otros criterios de desempeño (27).

El desempeño de la enfermería se puede mejorar mediante: un seguimiento objetivo y equitativo; planillas razonables y precisas que trascienda el rendimiento y la calidad de la atención mejorando infraestructura y condiciones de trabajo que reduzcan los riesgos laborales. La disponibilidad, la experiencia, la capacidad de respuesta y la productividad de este grupo se pueden mejorar rápidamente (29).

El profesional de enfermería desempeña un papel destacado en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. Los deberes de enfermería incluyen atención, administración, capacitación e investigación (29).

La tarea de enfermería se basa en brindar atención a través de una visión holística y la individualización utilizando la teoría y los medios que promueven los problemas de salud humana para mejorar el autocuidado humano y la adaptación en el proceso. Una condición de salud que afecta el bienestar y la calidad de vida a través de la organización de la atención (30).

Maslach y Jackson identificaron tres manifestaciones asociadas a riesgos psicosociales en el trabajo: síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal fue celebrado la aparición del síndrome de desgaste profesional principalmente en individuos que trabajaban en ocupaciones de servicios y cuidados, que se relacionan con la relación entre el prestador y el destinatario del servicio (31).

El incremento del síndrome de burnout ocupacional es provocado por una persistente y penetrante experiencia estresante, angustiada y alienante, que es la consecuencia de la interrelación de los individuos y variables como lugar de trabajo, estrategias de afrontamiento, relación con pacientes, progenitores comunidad, órdenes y días laborables (32).

La enfermería hospitalaria fue objeto de investigación por la alta exposición a factores de riesgo psicosocial, siendo una de las profesiones con alta prevalencia de este síndrome, en su mayoría relacionado con el trabajo o con el paciente, áreas de mantenimiento y un cargado ambiente de trabajo (33).

El síndrome de desgaste profesional afecta la calidad de vida es una inadaptación crónica con desgaste que conduce al derrumbe físico y mental, se manifiesta con impasibilidad, desabrimiento, distracción, trastornos de la

memoria, agitación, abatimiento, inapetencia, perturbación del sueño, trastornos sexuales, gastrointestinales, cardiovasculares, metabólicos y sentimiento de sentirse derrumbado profesionalmente (34).

El Modelo de Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy (2016) plantea que las enfermeras deben tener claros los principios científicos y filosóficos que guían sus prácticas profesionales para poder trabajar de la manera correcta; por lo que promueve la armonía humana en un ambiente saludable a través de un sistema de adaptación y supervivencia. También desarrollo la evaluación del comportamiento, la integración de la población y la influencia de estímulos en la autodeterminación para enfrentar emplazamientos estresantes (35).

En el ámbito internacional, Molina C y colaboradores (36) en Chile, durante el año 2019, desarrollo su tesis “Estrés del profesional de enfermería en unidades críticas”, metodología empleada estudio descriptivo, transversal y correlacional, el instrumento fue aplicado a una muestra de 37 enfermeros, se encontró que el 48,6% de los factores de estrés están relacionados con la carga de trabajo, el 70,2% el factor de estrés es la ausencia medica en caso de muerte de un paciente. Concluyendo que el principal causante del agobio es saturar de trabajo, lo que conduce a una pérdida de control sobre el trabajo de enfermería.

Cortaza R y colaboradores (37) en México, durante el año 2019, desarrollo su tesis “Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz”, metodología empleada estudio descriptivo y transversal, población 41 enfermeros, se halló que el 100% de las enfermeras experimentan cierto tipo de estrés, el 65,9% a veces y el 34,1% a menudo, concluyendo que las profesionales se sienten estresadas, abrumadas en su trabajo y perceptible al padecimiento de los usuarios.

García P y colaboradores (38) en México, durante el año 2020, desarrollo su tesis “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19”, metodología empleada estudio cuantitativo, método descriptivo, método transversal, se utilizaron un total

de 126 enfermeras, cuestionarios estructurados ,encontrándose que en mayoría trabajaba en el turno de noche, el 58,7% reportó trabajar 12 horas diarias, el 44.4% atendía al menos a 7 usuarios, mientras que 16% indicaron encontrarse contagiados de COVID-19 concluyendo que es necesario intervenir en las estrategias de tratamiento para reducir el sufrimiento de los enfermeros.

En el ámbito nacional: Trujillo R y colaboradores (39) en Lima -Perú, durante el año 2021, desarrollo su tesis “Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao”, metodología abordaje cuantitativo, estructura metodológica descriptiva, corte transversal, 50 enfermeras,, instrumento utilizado el cuestionario encontrándose que en las dimensiones de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal se observaron niveles moderados de estrés en un 52%, 30% y 20%, respectivamente, concluyendo que predominó el nivel de estrés severo, moderado y leve.

Matos P (40) en Lima -Perú, durante el año 2021, desarrollo su tesis “Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla”, metodología de enfoque cuantitativa, corte transversal no experimental, descriptivo. Muestra se conformó 30 enfermeras, se demostró que el 80% de los niveles de estrés laboral son medios, 10% altos y 3% bajos. Para el agotamiento emocional, el 45% tiene un nivel de estrés laboral moderado, seguido de un nivel bajo con un 5% y un nivel alto con un 10%. En la dimensión de realización personal el 75% el estrés laboral es alto, el 20% medio y el 5% bajo. En la dimensión despersonalización el 65% del personal posee un bajo nivel de estrés, el 25% medio y el 10% bajo, por lo que el 80% de las enfermeras tiene estrés laboral medio.

Del Rosario R y colaboradores (41) en Lima -Perú, durante el año 2021, desarrollo su tesis “Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte”, métodos cuantitativos, descriptivos y

transversales. La audiencia estuvo compuesta por 114 profesionales, medidos por la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) y se encontró que el 57% tenía un nivel bajo de estrés de enfermería, seguido de un nivel medio de 41,2% y un nivel alto de 1,8%. . En cuanto al tamaño, el ambiente físico tuvo un nivel medio con un 48,2 %, el ambiente psicológico tuvo un nivel bajo con un 57% y el ambiente social hospitalario tuvo un nivel bajo con un 92,1%, punto de tensión ambiente físico, el 6,1% concluyeron que la mayoría de personal de enfermería percibe un bajo nivel de estrés.

Este estudio es de vital importancia porque permitirá profundizar los problemas del personal de enfermería que causan estrés y alteran el desempeño laboral, lo cual se ve repercutido en la atención de los pacientes y por ende la calidad de atención y los resultados terapéuticos pueden verse alterados sobre todo en unidades críticas como lo es el servicio de emergencia.

Lamentablemente en nuestro país los estudios que abordan la problemática relacionado al estrés y desempeño laboral son mínimas, en ese sentido el aporte de este trabajo de investigación es que la enfermera encuentre las herramientas necesarias para enfrentar las situaciones diarias.

La implicancia metodológica permitirá el enriquecimiento respecto a esta línea de investigación así como crear espacios de mejora continua que permita crear estrategias para poder disminuir los riesgos en el personal profesional de enfermería frente al estrés y por consecuencia alteración de su desempeño laboral en el servicio de emergencia del Ricardo Cruzado Rivarola.

La implicancia teórica permitirá presentar brindar información actualizada respecto al nivel de estrés y desempeño laboral, ello evidenciado a través del análisis en diversas teorías e investigaciones.

La implicancia practica se sustenta en la socialización de los resultados obtenidos se expondrá entre el grupo de profesionales de enfermería para poder orientar acciones que disminuyan el nivel de estrés y alteración del desempeño laboral.

La implicancia social, se sustenta en la importancia que tiene para los profesionales de enfermería lo que ayudara a un mejor manejo del estrés, mejorar el desempeño laboral por ende mejorar la calidad de atención del paciente.

El presente estudio tiene por objetivo general: Determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Ricardo Cruzado Rivarola, Nazca 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, en vista que se medirán las variables numéricamente, diseño no experimental puesto que no manipulara la investigación interdisciplinaria, método descriptivo, es transversal e interdisciplinarios, ya que busca especificar características y rasgos importantes de cualquier fenómeno a analizar haciendo un corte en el tiempo (42).

2.2 POBLACIÓN

Para este estudio se ha considerado un universo total de 30 licenciadas en enfermería, que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola, esta información fue proporcionada por la jefatura de recursos humanos de dicho hospital, la misma cantidad será considerada como muestra para el presente trabajo.

Criterios de inclusión: participan todas las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia, personal de enfermería que desee participar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión: personal de enfermería que se encuentra de licencia, personal que se encuentre de permiso por vacaciones, personal de enfermería que no tenga contacto directo con los pacientes.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

La variable Nivel de estrés

Definición conceptual estrés: Son las respuestas expresadas por el personal profesional de enfermería, que se entiende por un conjunto de manifestaciones derivados del enfrentamiento a situaciones que producen disconfort, frustración, sentimiento de conflicto y se traducen por mecanismos de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización (43).

Definición operacional: Son las respuestas fisiológicas y de comportamiento o lo que expresa y vive la enfermera en el diario vivir con los pacientes el mismo que se ve evidenciado en las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal, despersonalización, el cual será medido a través de un cuestionario.

Variable satisfacción laboral

Definición conceptual: es la respuesta expresada por el personal profesional de enfermería, en torno a la sensación de bienestar, complacencia que experimenta ante el trabajo que desarrolla y que se traduce en el desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, relaciones sociales, condiciones físicas ambientales y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos y políticas administrativas. (44)

Definición operacional: Se puede definir como el conjunto de sentimientos que expresa una persona sobre el trabajo que realiza y las circunstancias en las que lo realiza.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

2.5 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El cuestionario para medir la variable nivel de estrés fue elaborado por Eunice Álvarez 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. La validación del cuestionario para medir el estrés fue efectuada por Eunice Alvarez el 2021 en Lima Perú, mediante el juicio de 3 expertos, quienes acordaron que es aplicable. La confiabilidad del cuestionario para medir la variable estrés obtuvo 0,877 en el coeficiente de Alfa de Cronbach.

El cuestionario para medir la variable satisfacción laboral, fue elaborado por María Nieto el 2019 en Lima Perú 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. La validez del instrumento para medir la satisfacción laboral fue elaborada por María Nieto el 2019 en Lima Perú, a través de juicio de expertos y en el V de Aiken obtuvo 97% de validez. El cuestionario para medir la satisfacción laboral alcanzó un nivel de confiabilidad de 0,899 en el Alfa de Cronbach.(44)

Autorización y coordinación previa a la recolección de datos

Para realizar el trabajo de campo se requiere una carta de presentación del Departamento General de la Universidad Privada María Auxiliadora., con dicho documento se solicitará el permiso al Director Hospital Ricardo Cruzado Rivarola, explicando que la recolección de datos se realizará de manera transparente,

teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para el desarrollo del cuestionario.

Aplicación de instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se hará en el mes de noviembre por quince consecutivos, la cual se realizará de forma individual, se informará a los participantes los objetivos del estudio, se les ofrecerá el consentimiento informado y quedará como constancia de su participación, el desarrollo del cuestionario tomará aproximadamente 30 minutos, al final de los cuales se verificará y se agregará la puntuación final.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Las estadísticas descriptivas, como la frecuencia absoluta, la frecuencia relativa y las pruebas que confirman la hipótesis de la investigación, se utilizan para desarrollar el análisis estadístico de las variables clave de la investigación. Los datos recopilados se procesan utilizando la última versión del software., el análisis se realizará en IBM SPSS Statistics V.25, utilizando tablas de frecuencia absoluta y relativa, medida de tendencia central y suma de elementos operativos para obtener valores objetivos totales y relacionados con la medida la variable principal. Finalmente, se presentan tablas y figuras para expresar los resultados importantes de este estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Son considerados principios básicos de la Bioética:

- Principio de justicia: La selección de los participantes se realizó de manera equitativa, evaluando en todo momento su condición como profesional de enfermería de manera justa.

- Principio de beneficencia: Es la obligación moral de actuar en beneficio de los demás. Curar el daño y promover el bien o el bienestar, los resultados permitirán que la enfermera mejore su calidad de atención.
- Principio de no maleficencia: Los profesionales participantes de este estudio no sufrieron daño físico ni mental, en todo momento el participante mantuvo la confianza en este estudio.
- Principio de autonomía: Es la capacidad del profesional de la salud para la toma de decisiones respecto a su actuar diario, se ofreció toda la información requerida, previa firma del consentimiento, acepta su participación en el estudio.(46)

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SET				OCT				NOV			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	■	■																														
Búsqueda bibliográfica vía internet de los repositorios		■	■	■	■																											
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes.			■	■	■	■	■	■																								
Construcción de la sección introducción: referente a la importancia y justificación de la investigación				■	■	■	■	■	■																							
Determinar y enunciar los objetivos de la investigación dentro de la introducción					■	■	■	■	■	■																						
Definición de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación.						■	■	■	■	■	■	■																				
Determinación de la Población, muestra y muestreo.									■	■	■	■	■	■																		
Elección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■	■	■																		
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos bioéticos.									■	■	■	■	■	■	■																	
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■	■	■	■																
Elaboración de aspectos administrativos de estudio.																■	■	■	■	■												
Elaboración de anexos.																	■	■	■	■												
Evaluación antiplagio - TURNITING																					■	■	■	■								
Aprobación de proyecto.																					■	■	■	■	■							
Sustentación de proyecto																									■	■	■	■	■	■	■	■

3.2 Presupuesto

MATERIALES	2022								
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	TOTAL
Equipos Tecnológicos									
1 laptop	S/3200								S/3200
USB	S/.40								S/.40
Útiles de escritorio									
lápiz	S/ 3		S/ 3				S/ 3		S/.9
Tableros	S/.10								S/.10
Bolígrafos	S/ 10				S/ 10				S/.20
Hojas bond A4	S/ 20	S/ 20	S/ 20	S/ 20	S/ 10	S/ 20	S/ 20	S/ 20	S/.150
Material Bibliográfico									
Libros	S/.30								S/. 30
Fotocopias	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.40
Impresiones	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.40
Espiralado								S/.30	S/.30
Otros									
Movilidad	S/.80	S/.75	S/.80	S/.80	S/.80	S/.80	S/.80	S/.80	S/.635
Alimentos	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.29.8	S/.30	S/.30	S/.30	S/.239.80
Llamadas	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.80
Recursos Humanos									
Digitador	S/.70							S/.70	S/.140
Imprevistos	S/100	S/100	S/82.5	S/.100		S/100		S/100	S/.518.20
TOTAL	S/.3613	S/245	S/.235.5	S/.290	S/149.8	S/250	S/153	S/350	S/5182

Referencias Bibliográficas

1. Torres M, Casique C. estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. revista de enfermería del instituto mexicano del seguro social [internet]. 2016 [citado el 4 de junio de 2023];24(2016):1–3. disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printerfriendly/103/163.
2. García p, jiménez martínez aa, garcía lh, gracia castillo gn, zúñiga aa. vista de estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de méxico, en el contexto de la pandemia covid-19. revista de salud pública, edición especial. 2020 [citado el 4 de junio de 2023];1–9. disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
3. OIT. comunicado conjunto oit/oms el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando oit y oms recomiendan aplicar estrategias de prevención [internet]. oit. 2005 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms_006102/lang--es/index.htm organización
4. Internacional del trabajo. 2018. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. ginebra, suiza: oit; 2016. disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/wcms_477047/lang--es/index.htm.
5. Who global strategic directions for nursing and midwifery [internet]. who.int. 2021 [citado el 4 de junio de 2023]. disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/344562/9789240033863-eng.pdf>
6. Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en américa latina [internet]. mercosurabc. 2009 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en:

- https://www.mercosurabc.com.ar/el_estres_laboral_en_los_paises_europeos_y_en_america_latina
7. Levano J, Martha A. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud en la emergencia sanitaria del Centro de Salud Quilmana, año 2020 [Internet]. [Ica-Perú]: Universidad Autónoma de Ica; 2023 [citado el 13 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2036>
 8. Pamela L, Pablo S. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao - 2022 [Internet]. [Callao-Perú]: UNAC; 2023 [citado el 13 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7725/tesis-especialidad-lopez-sanchez.pdf?sequence=1&isallowed=y>
 9. Huali K. Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022 [Internet]. [Huancayo-Perú]: Universidad Continental; 2023 [citado el 13 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13007>
 10. OPS. estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de américa latina durante la pandemia [internet]. paho.org. 2022 [citado el 4 de junio de 2023]. disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
 11. OPS,OMS. actualización sobre la pandemia de covid-19 en la región de las américas. paho.org [internet]. 2022 [citado el 4 de junio de 2023];1(2022). disponible en: https://www.paho.org/sites/default/files/csp30-inf-1-s-covid-19-rev1_0.pdf
 12. Fiorela D, Villegas G. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital solidaridad, Chiclayo. UCV hacer [internet].

- 2019 [citado el 4 de junio de 2023];8(1):1–14. disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
13. Cortaza I, Domingo M, Torres F. Revista iberoamericana de educación e investigación en enfermería. enfermeria21. 2014 [citado el 4 de junio de 2023];4(2014):1–8. Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
14. Castillo I, Torres N. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. revista científica salud uninorte [internet]. 2018 [citado el 4 de junio de 2023];30(2018):1–5. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
15. Sierra G, Salgado J, Jaimes J, Ortiz C. Archivos de medicina. archivos de medicina [internet]. 2020 [citado el 4 de junio de 2023];20(2020):1–257. Disponible en:
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3702/5511>
16. Laura M, Rocío P. “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022” [Internet]. San Cristobal de Huamanga; 2023 [citado el 13 de junio de 2023]. Disponible en:
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
17. Ortiz G, Hayme K, Quispe I. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional carlos alberto seguin escobedo - essalud, arequipa - 2017 [internet]. [arequipa – Perú]: universidad nacional de san agustín de arequipa; 2018 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/0f13adce-68f7-447c-8f76-2a7315892c84/download>

18. Gomez Y, Mishel V. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el hospital nacional daniel alcides carrión, octubre - noviembre 2017 [internet]. [lima-perú]: UCV; 2017 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/yalta_gvm-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
19. OMS. Los riesgos del estrés laboral para la salud [internet]. insp.mx. 2015 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
20. La seguridad y salud aep. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [internet]. web oficial de la unión europea. 2021 [citado el 4 de junio de 2023]. disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
21. Bronzaft A. El modelo de selye [internet]. www.ub.edu. 2023 [citado el 4 de junio de 2023]. disponible en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
22. OMS. la organización del trabajo y el estrés 201.pg.1-37 [citado el 5 de junio de 2023].disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
23. Donnelly e. work-related stress and posttraumatic stress in emergency medical services. prehosp emerg care [internet]. 2012 [citado el 5 de junio de 2023];16(1):1–9. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/10903127.2011.621044?scroll=top&needaccess=true&role=tab&aria-labelledby=full-article>
24. Mamani J. El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de taraco, periodo 2015 [internet]. [puno – Perú]: universidad nacional del altiplano; 2017 [citado el 4 de junio de

- 2023]. Disponible en:
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/3704/ticona_mamani_julia.pdf?sequence=1&isallowed=y
25. Orozco V . Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *revistacolombianadeenfermeria* [internet]. 2019 [citado el 4 de junio de 2023];18(2019):1–16. Disponible en:
<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/rce/article/view/2308/2099>
26. Ceballos P, Rolo G, Hernández F, Díaz D. factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en unidades críticas1. *rev latino am enfermagem* [internet]. 2015 [citado el 4 de junio de 2023];23(2015):1–9. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/ggfxmvmhcf7xsm8sjfhnrfh/?format=pdf&lang=es>
27. López M, Aragón C, Muñoz P, Madrid T, Tornell C. Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of chiapas. *revista de la facultad de medicina humana* [internet]. 2021 [citado el 4 de junio de 2023];21(2021):1–9. disponible en:
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/rfmh/article/view/3706/4650>
28. Conte F. *Psicología industrial* [internet]. edu.mx. 2005 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/352>
29. Atencio D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao – Perú. *arch med (manizales)* [internet]. 2019 [citado el 5 de junio de 2023];20(1):1–10. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/03/1053249/12-desempeno-laboral-profesional-enfermeria.pdf>
30. Hernando G. la gestión del cuidado. *revista enfermería* pg. 7(2):61-66. [citado el 5 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>

31. Suarez C. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. univ salud [internet]. 2018 [citado el 4 de junio de 2023];20(2018):1–12. disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364/pdf>
32. Gil G. El síndrome de desgaste profesional en los médicos de atención primaria [internet]. upf.edu. 2008 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/tfm_gloria_foz.pdf
33. Betancourt D, Restrepo C, Valencia C. Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo [internet]. com.co. 2019 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
34. María A, González C, María J, Rubio I. Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. revista digital de prevención [internet]. 2010 [citado el 4 de junio de 2023];28(2010):1–22. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/34423/engagement.%20un%20recurso.pdf?sequence=1&isallowed=y>
35. De la república . Síndrome burnout: cansancio mental y fatiga física [internet]. el diario de la república. 2016 [citado el 4 de junio de 2023]. disponible en: <https://www.eldiariodelarepublica.com/nota/2016-12-9-18-25-0-sindrome-burnout-cansancio-mental-y-fatiga-fisica>
36. Molina C, Schlegel S. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2019 [citado el 19 de junio de 2023];65(256):177–85. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2019000300177

37. Cortaza R, Torres M. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería: Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México [Internet]. Enfermería21. 2019 [citado el 19 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>
38. García P, Martínez A, García L, Castillo G, Fajardo L, Zúñiga R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev salud pública [Internet]. 2020 [citado el 19 de junio de 2023];5(2020):65–73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
39. Trujillo R, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado el 19 de junio de 2023];1(2):46–53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
40. Matos P. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021 [Internet]. [Lima-Perú]: UPN; 2021 [citado el 19 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>
41. Del Rosario R, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Ágora Rev Cient [Internet]. 2021 [citado el 19 de junio de 2023];8(2):27–32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
42. Arias V, Universidad de Antioquia, Peñaranda F, Universidad de Antioquia. La investigación éticamente reflexionada. Rev Fac Nac Salud Pública [Internet]. 2015 [citado el 9 de junio de 2023];33(3):444–51. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/22065>

43. Collado C, Lucio P. Metodología de la investigación [internet]. mc graw hill education. 2018 [citado el 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/registro/metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n%20sampleri.pdf>
44. Carrillo G, Ríos R, Escudero F, Martínez R. factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. enferm glob [internet]. 2018 [citado el 5 de junio de 2023];17(2):304–24. disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
45. Elvira P. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de lima, 2022 [internet]. [lima-perú]: norbert wiener; 2022 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8278/t061_41302561_s.pdf?sequence=1&isallowed=y.
46. Arnau J, Canals I. Ética en les relacions dels metges amb la industria farmacéutica. colegio oficial de metges de barcelona [Internet]. Org.co. 2000 [citado el 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcca/v26n2/0120-5633-rcca-26-02-00060.pdf>

A. Anexo A: Operacionalización de variable.

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 (42)	Desequilibrio en la capacidad que tiene 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 ambientes físico, ambiente psicológico y ambiente social, las cuales se medirán con el Nursing Street 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 frecuente = 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 (42)	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	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	Cumplimiento Estímulos dinerarios Negociación empresarial		

		<p>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.</p>	prestaciones	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	

B: Instrumento de recolección de datos

Instrumento

“Escala de nivel de estrés”

El cuestionario en cuestión servirá para recopilar información respecto al nivel de estrés del personal enfermero del servicio de emergencia del hospital Ricardo Cruzado Rivarola. 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.

N°	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 mí 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.		

C. Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Usted está invitado a participar en este estudio de salud. Antes de decidir si participar o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Ricardo Cruzado Rivarola, Nazca”

Nombre del investigador principal: MATTA ALCA, TERESA KARINA.

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Ricardo Cruzado Rivarola, Nazca 2022.

Beneficios por participar: Tiene la oportunidad de conocer los resultados de la encuesta por los medios más adecuados.

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

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

Confidencialidad: La información que proporcione estará protegida, solo los investigadores pueden verla. Esta información confidencial, no se le identificará cuando se publiquen los resultados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización ni pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a MATTA ALCA, TERESA KARINA autora del proyecto (teléfono móvil 902749180) o al correo electrónico mattateresa30@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos como voluntario, o si cree que sus derechos han sido violados, puede comunicarse con....., Presidente del Comité de Ética de....., Dirección en....., Email:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y entendido, he tenido el tiempo y la oportunidad de hacer preguntas a las que he respondido satisfactoriamente, y que no he sido presionado o influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio de investigación.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	Firma o huella digital
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	

Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
TERESA KARINA MATTA ALCA	
Nº de DNI 48003712	
Nº teléfono	
902749180	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado**

Lima, 4 de junio del 2023

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del Participante

.