



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Estrés y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de
emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Br. Balmaceda Dionisio, Marisol Yanina (orcid.org/0000-0003-3664-4468)

Br. Landa Sifuentes, Gladis (orcid.org/0000-0002-0182-2167)

ASESORA:

Mgtr. Rodríguez Rojas Blanca Lucia (orcid.org/0000-0003-2580 6054)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación de revisión literaria va dedicado a Dios, sobre todo, a nuestros profesores que han estado con nosotros guiándonos durante este proceso de desarrollo así mismo por brindarnos sus conocimientos, también a nuestros padres que han estado con nosotros acompañándonos y que han sido una de nuestras principales fuentes de inspiración.

Finalmente, a nosotros por ser otra parte principal de nuestra fuente de inspiración y ser motivo para poder desarrollar el trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por darnos fortaleza y sabiduría, por haber estado con nosotros cada paso y cuidándonos hasta el final. A la Universidad César Vallejo por habernos brindado a nuestros docentes que nos han brindado conocimientos durante este proceso de desarrollo. A nuestra asesora Mgtr. Rodríguez Rojas Blanca Lucia por brindarnos sus conocimientos y guiarnos durante esta tesis de revisión literaria. Así que agradecemos a cada uno de nuestros compañeros que han participado en el desarrollo y que han puesto su empeño.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
Hipótesis específica 02.....	5
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
a. Tipo y diseño de investigación.....	12
b. Variables y Operacionalización.....	13
c. Población, muestra y muestreo.....	13
d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
e. Procedimientos	15
f. Método de análisis de datos	15
g. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Satisfacción laboral y sus dimensiones en los enfermeros del servicio Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	18
Tabla 2 Estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	17
Tabla 3 Correlación entre estrés y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	17
Tabla 4 Correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en su dimensión "Ambiente físico" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	20
Tabla 5 Correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en su dimensión "Ambiente psicológico" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	20
Tabla 6 Correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en su dimensión "Ambiente social" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	21
Tabla 7 Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Satisfacción por el trabajo" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	22
Tabla 8 Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Tensión relacionada con el trabajo " en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	23
Tabla 9 Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Promoción profesional" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	24
Tabla 10 Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Relación interpersonal con los superiores y colegas" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023 _____	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS O FIGURAS

<i>Ilustración 1 Satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023</i>	_____	19
<i>Ilustración 2 Estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023</i>	_____	18

RESUMEN

La investigación propuso como objetivo determinar la correlación entre el estrés y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia Hospital II de Región Callao Perú-2023. Tipo de estudio es básico, la comprensión de las variables de investigación entre el estrés y satisfacción con el trabajo de enfermería. Un enfoque cuantitativo, se presentan utilizando medidas estadísticas y numéricas utilizando tablas contingentes. El nivel de estudio fue descriptivo correlacional; el comportamiento de ambos fenómenos de estudio sin la intervención del investigador tiene un diseño no experimental de corte transversal, el cual se encamina o enfoca en el estudio de los fenómenos sin modificar su naturaleza. La elección de la muestra ha sido por conveniencia, tiene un muestreo no probabilístico, se consideró 100 enfermeros incluidos en función de su aceptación. se usó un cuestionario validado por juicio de expertos en el Perú. Se concluyó que hay correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital II servicio de emergencia de Región Callao en el año 2023 con nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva de rho de spearman de 0,743.

Palabras clave: Estrés, satisfacción, enfermeros, laboral y emergencia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the correlation between stress and job satisfaction in nurses of the emergency service Hospital II of Region Callao Peru-2023. the type of study is basic, the understanding of the research variables between stress and satisfaction with nursing work. A quantitative approach, they are presented using statistical and numerical measures using contingent tables. The study level was descriptive correlational; the behavior of both study phenomena, without the researcher intervening on them, has a non-experimental cross-sectional design, which focuses on the study of the phenomena without changing their nature. The selection of the sample was for convenience, it has a non-probabilistic sampling, 100 nurses included were considered based on their acceptance. a questionnaire validated by expert judgment in Peru was used. It was concluded that there is a significant correlation between stress and job satisfaction of the nursing staff of the hospital II emergency service of Region Callao in the year 2023 with a significance level of 0.000 and a positive correlation of spearman's rho of 0.743.

Keywords: Stress, satisfaction, nurses, labor and emergency.

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermeras en todo el mundo presentan agotamiento ocupacional de alto riesgo y rangos altos de tensión, por ende, esto conlleva a prestar atención ineficiente, las consecuencias principales del personal de salud están influenciadas por factores estresantes, tanto en el nivel organizacional como en sí mismos por las atenciones que brindan y son sometidas a bajo presión diariamente.

En China, investigaron la correlación entre las tácticas de satisfacción laboral y el agotamiento profesional, los resultados mostraron que las enfermeras tenían habilidades para afrontar situaciones de manera positiva entre la atención al paciente y su ámbito laboral, por lo contrario, las actitudes negativas de las enfermeras para las situaciones mismas de lo anterior, generaban estrés y carga de trabajo.

De manera similar, en Arabia Saudita, el estrés de las enfermeras causado por conflictos interpersonales, apoyo social insuficiente y violencia inducida por el paciente resultó en agotamiento; para mitigar sus efectos, una actitud solidaria y las relaciones con sus colegas de trabajo, colegas y supervisores redujeron sus rangos altos de estrés. Proporcionar beneficios financieros tales como salarios más altos, menos estrés y mayor satisfacción laboral.

Un estudio realizado en Irán mostró que la enfermería es una de las profesiones más exigentes y que las enfermeras siempre enfrentan diversas presiones al realizar tareas organizacionales o profesionales. La insatisfacción laboral afecta no solo su productividad, compromiso profesional y organizacional, moral y rotación, sino también la calidad del tratamiento y la seguridad del paciente. La satisfacción laboral de una enfermera está influenciada por varios factores, incluidos los sentimientos de productividad, el tipo de tarea, las oportunidades de aprendizaje y creatividad, el orgullo por la profesión, el sentido de reconocimiento en el

trabajo, la capacidad de trabajar en equipo, la satisfacción social, los resultados de las situaciones en el trabajo, autonomía, ambiente de trabajo, riesgos físicos y de seguridad. De manera similar, la prescripción de enfermeras independientes se asoció con una mayor satisfacción laboral, pero con altos rangos de estrés.

Actualmente, en Portugal se ha demostrado que altos rangos de estrés en el trabajo conducen a un bajo rendimiento laboral y que estos se correlacionan positivamente entre el estrés y el empleo profesional, el bienestar en la salud de las enfermeras a nivel individual, aumenta la rotación y el ausentismo a nivel organizacional.

En Colombia, las enfermeras atravesaron estrés, fatiga física y mental, irritabilidad, excitabilidad, ansiedad, escasez de confianza, aumento de la presión arterial, una amenaza para la salud general, estos tienen efectos en la satisfacción laboral y rendimiento en la vitalidad profesional. Los ambientes de trabajo de los enfermeros se ven expuestos frecuentemente en riesgos laborales, principalmente en el factor psicosocial diariamente y en el factor psicológico por verse en situaciones de muerte y dolor de los pacientes.

Un estudio peruano calculó la correlación de 0,946 y un coeficiente estructural negativo de 0,62 entre el estrés de los enfermeros y la satisfacción. Los enfermeros tendían a enfrentar situaciones como enfermedades, muertes, conflictos interpersonales, pérdida de autonomía y autoridad en ocupar las decisiones y falta de definición de los roles profesionales, lo que conducía a una fase de estrés crónico. Las razones más importantes de no tener satisfacción laboral es la falta de personal de salud, esto los conlleva a una alta presión y el no reconocimiento de su desempeño.

La eficiencia y calidad del servicio de atención, está directamente relacionada en la satisfacción de los profesionales que trabajan en el sistema. La baja calidad de vida relacionada con el entorno incide en la

insatisfacción laboral con aspectos ambientales como el tiempo libre, los recursos económicos y el acceso al lugar de trabajo.

Puede observar e interactuar con las enfermeras que dicen "nos sentimos estresadas y frustradas debido a la falta de personal", por lo que a veces estamos "irritables o sin ganas de participar". estresados y preocupados porque a veces no podemos pasar más tiempo con nuestra familia e hijos, y cuando muere uno de nuestros pacientes, nuestras emociones suelen afectarse mal. Esto debe ser comunicado a sus familiares.

Esta investigación y desarrollo observacional da como resultado una solución al problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral entre las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital II de Región Callao Perú, 2023? y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el estrés en sus dimensiones de ambientes; físico, psicológico y social?

¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en sus dimensiones; promoción profesional, satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, y relaciones interpersonales con superiores y colegas?

Además, se encontró un estudio nacional del estrés y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras y las estrategias para su prevención como argumento a nivel público ayudará a fortalecer una mejor comprensión de los diferentes tipos de estrés laboral, las condiciones, las características y la necesidad de intervención. Por otro lado, el estudio ayuda a ampliar los datos de satisfacción laboral y estrés en las enfermeras para compararlos con estudios similares, así como analizar el estrés y las necesidades de los directivos de centros públicos y privados.

Los resultados recogidos en el nivel práctico contribuirán a la implementación de diversos programas de intervención y la mejora constante del problema de investigación, teniendo en cuenta el impacto de las diferentes respuestas de la salud público.

A nivel teórico, la investigación tuvo como objetivo correlacionar las variables de estrés y satisfacción en el trabajo, respaldar a la teórica Callista Roy y proporcionar información útil a la comunidad hospitalaria para mejorar la comprensión de la problemática en hospitales y los métodos de prevención que se han ido practicando. El propósito de investigar es informar a los superiores de enfermería para que puedan desarrollar estrategias específicas para manejar el estrés sin comprometer la salud y saber cómo trabajar sin impacto.

En términos de implicaciones metodológicas, el estudio puede servir como un requisito previo para futuras investigaciones al abordar variables relevantes y crear nuevos formatos. Además, teóricamente, generará conocimientos empíricos sobre la relación de estas variables entre los enfermeros.

Así mismo, nuestro objetivo general es: Determinar la correlación entre el estrés y satisfacción laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia Hospital II de Región Callao Perú-2023. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y sus dimensiones del estrés tales como; ambiente físico, psicológico y social. Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en sus dimensiones; satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.

Hipótesis general

H1: El estrés tiene correlación con la satisfacción en el trabajo en enfermeros del área de Emergencia Hospital II de Región Callao Peru-2023.

H0: El estrés no tiene correlación con la satisfacción en el trabajo en enfermeros en el área de Emergencia Hospital II de Región Callao Peru-2023.

Hipótesis específica 01

H1: Existe la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el estrés en sus dimensiones ambiente psicológico, social y físico.

H0: No existe la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el estrés en sus dimensiones ambiente psicológico, social y físico.

Hipótesis específica 02

H1: Existe la relación entre el estrés y satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.

H0: No existe la relación entre el estrés y satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.

II. MARCO TEÓRICO

Deraviny L, 2017; Ghazi O, 2015; examinar la relación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo en los enfermeros del departamento de emergencias, utilizando muestras de encuestas cruzadas e informes en diferentes niveles de evaluación de estrés. Se obtuvo que no existía una correlación positiva con la satisfacción laboral, para cada estudio se determinó el grado de correlación mediante la escala de tensión de los enfermeros y el Estrés de Enfermería con el estudio de Font-Rojas. Sus valores son respectivamente presión en el trabajo 44,23 y satisfacción laboral 65,43.

Chaudhari A, Mazumdar K, Motwani Y, Ramadas D, 2018; realizaron las investigaciones para resaltar los rangos de estrés en el trabajo entre las enfermeras occidentales. Aproximadamente los resultados demostraron mitad de las enfermeras en general experimentaron estrés leve; el otro 34% experimentó estrés moderado. El 2% restante experimentó un alto

rango de estrés. Además, el estudio ha identificado diferentes motivos que sirven como fuentes de estrés entre las enfermeras estadounidenses. Los factores incluyen conflictos con las familias y los supervisores, y la carga de trabajo son los principales índices de estrés.

Gadirzadeh, Adibý Hajbaghery, Matin, 2017; ejecutaron un estudio relación entre dos variables tensión y satisfacción en el trabajo en enfermeras de H. Kashan-Beheshti. En 2015, realizaron un estudio transversal de 260 enfermeros con 1 año de antigüedad laboral en el Hospital Shahid-Beheshti en Kashan, Irán. Utilizaron un cuestionario de tres partes que incluía preguntas sobre variables demográficas, una escala de satisfacción y una escala de estrés. Hay 35 artículos en el hospital. Como resultado, el 65,7% de los encuestados eran mujeres, el 82,7% eran enfermeros, el 68,9% tenían título de licenciatura y el 72,8% las puntuaciones medias totales para tensión y la satisfacción en el trabajo fueron $109,06 \pm 16,22$ y $129,03 \pm 17,63$. Hubo la correlación entre la tensión y las puntuaciones de satisfacción laboral ($0,30 < 0,001$).

Portero S, Vaquero M, 2015; obtuvieron una muestra transversal descriptiva de 258 enfermeras utilizando el instrumento de Maslach, Escala de Estrés de Enfermería, utilizaron como instrumento de colección de datos el cuestionario de Font-Roja para evaluar y encuestar sobre la satisfacción en el trabajo. El resultado, estrés fue del 44,23%, la satisfacción en el trabajo del 65,43%, el cansancio laboral alcanzó el nivel medio en la dimensión impotencia emocional, el puntaje de despersonalización fue alto y el sentido de realización personal fue bajo. Los resultados mostraron niveles moderados de cansancio emotivo, altos niveles de pérdida de personalidad y bajos niveles de satisfacción personal.

Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Riquelme G, Rivas P, 2021; realizaron estudios durante la pandemia, con el fin de determinar los posibles niveles de ansiedad, depresión y estrés entre las enfermeras que atienden a pacientes, el estudio fue descriptivo, transversal e involucró a

126 enfermeras. Resultados: se reportó ansiedad en un 39%, depresión en un 25% y estrés en un 9%.

Conchago O, 2015; “Se ejecutó un estudio con objetivos generales; precisar el efecto del nivel de tensión en el desempeño de enfermeras en el área de emergencia del Hospital Eugenio, el estudio fue de tipo descriptivo e interpretativo con muestra de 40 trabajadores de la salud utilizando de muestra de escala de Tensión de Enfermeros. Los resultados fueron lo siguiente: de los 14 trabajadores de la salud, el 33% experimentó estresores, el 27,5% experimentó con frecuencia, el 12,5% experimentó estresores con frecuencia y el 27,5% nunca experimentó estresores”.

Torres D, 2015; “En un estudio realizado para investigar la satisfacción en el trabajo de las enfermeras de salud pública y su correlación con la tensión en el trabajo. El estudio fue descriptivo y de contenido utilizando 2 instrumentos, estrés laboral OIT-OMS, con una muestra de 100 personal de la salud de dos hospitales de la zona metropolitana de Lima. Como resultado se obtuvo un 84,20% de satisfacción laboral, un 33,49% de sentido del trabajo y un 22% de situación laboral, y se concluyó que los trabajadores médicos de los hospitales públicos están menos satisfechos y menos estresados, las conclusiones: correlación de la satisfacción con satisfacción con el trabajo hay una ligera relación inversa entre la satisfacción con el estrés y la tensión relacionado con labores”.

Mancilla, Olarte. 2015; “Fue descriptivo el nivel de estudio, correlacional, no experimental, de corte transversal con 36 enfermeros con pruebas psicométricas, como objetivo es establecer la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en los enfermeros. Los resultados revelan que los enfermeros tienen un 61% de alta satisfacción laboral y presión laboral, el 16% de enfermeras tienen satisfacción laboral y presión media, y el 16% de enfermeras tienen baja satisfacción laboral y mucha presión, se concluye que se tuvo una relación negativa entre variables”.

Ghazi, Alshehri, 2020; “Se realizó un estudio para examinar la correlación entre la tensión y la satisfacción en el trabajo en enfermeras saudíes que

trabajan en hospitales públicos. Utilizaron un diseño transversal para recopilar datos. Una muestra de 297 enfermeras. Los datos fueron recolectados manipulando la Escala de Tensión de Enfermería Extendida (ENSS) y la Escala de Satisfacción en el trabajo (JSS). Los resultados mostraron que los enfermeros experimentaron un menor nivel de estrés (2,1995) y el menor nivel de satisfacción en el trabajo (11,569) estuvo relacionado con los beneficios brindados a los enfermeros. La ansiedad se correlacionó positivamente con la satisfacción con un coeficiente de relación de 0,041. Los niveles de estrés están muy correlacionados con satisfacción laboral”.

Según Gallegos Y, 2020; “Se realizó un estudio con el fin de comprobar la asociación entre los diferentes estilos de afrontamiento y estrés, ansiedad y depresión entre enfermeros y personal que atendieron durante la pandemia. Un estudio transversal relevante con 91 participantes. La prevalencia fue de 31% para depresión, 42% para ansiedad y 34% para estrés. El 58% resultó positivo para serología COVID y el 42,1% fue positivo para molecular. Resultados: el 42% presentaba ansiedad, el 31% presentaba depresión, por otro lado, el 34% presentaba estrés”.

Según Selye, “El estrés es un sentimiento inespecífico de un cuerpo a cualquier demanda que haga; significa la interacción entre un organismo y el entorno en el cual se desarrolla. Esta puede ser psíquica y física, lo que hará que el cuerpo reaccione. Si la reacción dada se adapta a las funciones fisiológicas del cuerpo, se llama estrés benigno. Por el contrario, si la demanda es demasiado alta, superan la resistencia biológica del organismo es crónico”.

Según la OMS. “La tensión del cuerpo es una reacción que se prepara para las acciones de una persona. Es decir, es una respuesta esencial para la perduración o la protección de nuestras vidas y puede ser acorde a las exigencias del entorno o excesiva. Cuando se reacciona de forma exagerada, crea una sobrecarga de estrés, lo que conduce a enfermedades que dificultan el funcionamiento normal del cuerpo”.

Según Lecca, Griffiths, Cox. “La tensión laboral es la resistencia de una persona a las demandas, tareas o presión laboral, pone a prueba la capacidad de cada persona, a menudo se extiende si el individuo no cuenta con el apoyo de sus coordinadores y/o compañeros para apoyarlo. La tensión en el trabajo afecta no solo a las enfermeras, también involucra a su producción y clima financiero de sus instituciones. La enfermería es una carrera que sufre un exceso de trabajo crónico, ya que las relaciones constantes con familiares cercanos problemáticos o conflictivos, la muerte, el duelo pueden llevar al agotamiento, etc”.

El estrés elevado significa que los enfermeros de la salud tienen una carga de trabajo demasiado grande y la tasa de síntomas psicossomáticos como dolores de cabeza, mareos, vértigo y ansiedad es muy alta. Estrés moderado porque, aunque las enfermeras se sientan emocionalmente agotadas, pueden manejar el estrés a través de habilidades de correlación de entrenamiento y recreo así no se sienten cansadas y no muestran ningún nivel de estrés después de que termina el turno.

El estrés en el trabajo, las enfermeras tienen una alta responsabilidad emocional en el ambiente de trabajo, que puede convertirse en estrés y, según las circunstancias, tener que trabajar turnos agotadores, aumento de la carga de trabajo y horarios de trabajo inconvenientes. Condiciones óptimas para la recuperación del paciente, con materiales y equipos apropiados para una adecuada vigilancia o atención y personal debidamente preparado para proponer una atención humana ya que esto es fundamental. El trabajo nocturno es otra condición que puede causar alteraciones fisiológicas en los enfermeros, como alteraciones del ritmo cardíaco, mostrando cambios en las emociones como la ira, el resentimiento, la irritabilidad.

Recientemente, la satisfacción laboral es medido como un índice de trabajo en su entorno laboral. Los establecimientos de atención médica a menudo se preocupan por la satisfacción del usuario con el buen cuidado, pero rara vez se preocupan por la satisfacción del personal, lo cual es

esencial porque ellas son los que brindan una atención directa a los pacientes y las familias, a menudo, es la voz del establecimiento. Se ha demostrado que la satisfacción aporta beneficios importantes a los empleados, como reducción del estrés y el mejor desempeño laboral.

La satisfacción laboral es una respuesta emocional que surge de la conexión entre las perspectivas de cada individuo en la empresa y el ambiente de trabajo que observa. Bloom-Nels afirmó que la satisfacción comportamiento de diferentes individuos hacia el trabajo, los factores relacionados y la vida. Locke cree que la satisfacción laboral profesional es un estado emocional positivo y placentero creado por la impresión interna de un individuo sobre la experiencia laboral y la percepción del entorno laboral.

Según fuentes. La dimensión de la satisfacción en el trabajo es el grado en que los individuos asociados con su trabajo lo valoran o lo respetan. Estrés relacionado con el trabajo: el nivel de estrés relacionado con una tarea, causado por la fatiga, el estrés y el agotamiento. La Competencia Ocupacional es el grado en que un individuo se percibe a sí mismo como preparado para el trabajo diario, relacionado con la ambigüedad del rol. El estrés laboral es el grado en que un individuo percibe la tarea que tiene entre manos como una carga.

El desarrollo de carrera les da a las personas la confianza de que pueden hacer bien un trabajo y obtener reconocimiento profesional. Relaciones interpersonales con los superiores: la medida en que el trabajador de la salud entiende lo que se espera de él. Relaciones interpersonales con colegas: el alcance de las relaciones de trabajo experimentadas por las enfermeras en los grupos de trabajo. Características extrínsecas del estatus: la medida en que un empleado cree que sus acciones le proporcionarán una compensación cierta organización y ajuste en el lugar de trabajo. Monotonía en el lugar de trabajo: en qué medida los hábitos de trabajo son perjudiciales para los empleados.

La satisfacción laboral se divide en satisfacción en el trabajo alta, las enfermeras se sienten cómodas en el lugar de trabajo, están satisfechas con el ambiente, se identifican con su labor y colaboran intensamente en el trabajo, satisfacción moderada y parcial, cuando las enfermeras asumen el rol principal, la satisfacción laboral es moderada y parcial satisfacción. Bajo, se sienten incómodos en el lugar de trabajo y en la variedad de servicios que desarrollan sin restricciones, lo que conduce a graves deficiencias organizativas e insatisfacción entre los enfermeros.

Según García; dijo que medir la satisfacción laboral es fundamental porque las enfermeras trabajan la mayor parte del tiempo y, al igual que los paramédicos, participan en muchas actividades para brindar atención de calidad. Para la satisfacción extrínseca, el factor con la puntuación media más baja fue la satisfacción con el pago, lo que indica un grado de apatía. Cuando se relaciona con cuatro factores intrínsecos y siete factores extrínsecos, todos estos factores se correlacionaron positivamente.

La relación a las variables de teología cognitiva de Beck que habla sobre el estrés y puede existir miedo a las alteraciones emocionales que existe un sesgo sistemático en el proceso de comunicación en el que el miedo y la percepción se perciben como amenazas ante los obstáculos y surgen de sobrestimar el grado de peligro asociado a esa situación porque la persona subestima su capacidad para enfrentarlo por su cuenta, el evento de pérdida o fracaso a menudo está relacionado emocional y conductualmente porque tiene supervivencia y tienden a lidiar con tales eventos porque implican privación.

Otra de las teorías es el modelo de Callista Roy; que menciona los diferentes mecanismos que enfrentan de manera moderada, se sabe que las personas no suelen pensar en sí mismas, sino en lo que han visto a lo largo de su vida, lo que les ayuda a responder de una manera diferente para inspirar sentimientos diferentes, debido a que su capacidad de adaptación al medio y a los sentimientos que tiene a su alrededor los hace diferentes a los demás, ya que son capaces de conocer el entorno en el

que circulan, y por ello crean diferentes caminos para ayudar a reducir la ansiedad, depresión y el estrés. Herzberg F, plantea teoría motivación en el trabajo, y se basa en rendimiento de los individuos en el campo laboral influye del nivel de satisfacción que perciben en su entorno laboral porque pone en riesgo el abandono laboral, faltas consecutivas y ausentismo de los personales de salud.

III. METODOLOGIA

a. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de estudio, es básico según CONCYTEC 2018, tiene como objetivo la comprensión de las variables de investigación entre el estrés y satisfacción con el trabajo de enfermería; y el apoyo de teorías de enfermería relacionadas.

El artículo propone un enfoque cuantitativo, cuyos resultados se presentan utilizando medidas estadísticas y numéricas utilizando tablas contingentes o de múltiples entradas y dependiendo de la contrastación de hipótesis estadísticas descriptivas asociadas.

En el nivel de estudio fue descriptivo correlacional; la relación entre el comportamiento de dos variables en estudio sin la intervención del investigador.

El estudio realizado tiene un diseño no experimental de corte transversal, el cual se enfoca en el estudio de los fenómenos sin cambiar su naturaleza, solo observando su comportamiento realista en un momento y lugar determinado.

b. Variables y Operacionalización

Definición del estrés laboral: es la reacción del individuo ante presiones y exigencias en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades que sitúan a prueba su capacidad para enfrentar la situación. (ver anexo 1).

Definición operacional: Para calcular el rango de estrés laboral se empleó "NURSING STRESS ESCALE". Dimensiones: Físico: carga laboral, equipos insuficientes, demanda de pacientes. Psicológico: falta de preparación, de apoyo e incertidumbre, muerte, miseria y desesperanza. Social: son los conflictos con los internos, compañeros u otros miembros de salud y familiares.

Definición de satisfacción laboral: se considera un indicador del estado de una persona en relación al ambiente laboral y a una respuesta afectiva o emocional que el empleador genera en el ambiente laboral. Se utilizó la herramienta apropiada de Font Roja para calcular el rango de satisfacción laboral. (ver anexo 1).

Dimensiones: Satisfacción laboral: interés laboral, reconocimiento laboral, relación cordial con los superiores, reconocimiento laboral. Tensión relacionada con el trabajo: los trabajos nunca cambian y requieren poco o ningún compromiso laboral. Promoción profesional: la carga de trabajo es enorme con recursos escasos para desarrollar el trabajo. Relación interpersonal con los superiores y colegas: el ambiente no permite desarrollar la labor, no tiene posibilidad de promoción profesional, conmueve las dificultades o problemas de colegas.

c. Población, muestra y muestreo

La población fue constituida por 100 enfermeros que laboraron en el servicio de emergencia en un Hospital del nivel II de Región Callao Perú- 2023.

Muestreo

La elección de la muestra fue por conveniencia, tiene un muestreo no probabilístico, se consideró enfermeros incluidos en función de su aceptación.

Criterios de inclusión

Enfermeros del servicio de emergencia que desearon participar con más de 2 años de experiencia en la institución y que aceptaron voluntariamente ser partícipes de la investigación.

Criterios de exclusión

Enfermeros que estuvieron en aislamiento social, de otras instituciones, de locación por servicios y que no laboraron en el servicio de emergencia.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó como herramienta de recolección de datos, la encuesta y cuestionario, y el instrumento para calcular el nivel de estrés laboral causado por situaciones estresantes enfrentadas por enfermeras durante el trabajo fue la "Escala de Estrés de Enfermería (NSS)". Los cuestionarios se agrupan en 2 variables, la primera de Estrés laboral, divididos en ambiente físico (4 preguntas), psicológico (20 preguntas) y social (10 preguntas), con escala de Likert como sigue; 1(nunca), 2(Alguna vez), 3(Frecuentemente) y 4 (Muy frecuentemente).

En la segunda variable de "Satisfacción laboral" divididos en Tensión correlacionada con la ocupación (7 alternativa), promoción profesional (5 alternativa), relación interpersonal con los superiores y colegas (10 alternativa) y satisfacción por el trabajo (4 alternativa) con escala de Likert como sigue; 1 (nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A Veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre). Frecuentemente (2) y muy Frecuentemente (3). Todos los puntajes se sumaron para obtener un índice global de 1 a

102, donde los puntajes más altos indican niveles más altos de factores estresantes, y la encuesta utilizada duró aproximadamente 10 minutos.

En el centro de emergencia, dentro de los 8 minutos, se explicó a los enfermeros que el instrumento se puede usar por un máximo de 3 días. hacer una evaluación.

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista, 2018. “La capacidad de obtener datos que no estén dispersos, pero con resultados similares, es el nivel de usabilidad de la herramienta.”

Para evaluar la seguridad o confiabilidad de la herramienta que realizamos, se hizo una prueba piloto bivariado con 40 enfermeras. Luego, los datos se transfirieron al esquema IBM SSPS STISTICS versión 20 para determinarlos o evaluarlos mediante el alfa de Cronbach.

Para medir el estrés laboral de las enfermeras, se obtuvo un alfa de Cronbach cuyo valor es de 0.874. Así también se alcanzó un alfa de Cronbach de 0,986 para la variable satisfacción laboral, la cual es confiable, por lo que la herramienta mide adecuadamente la satisfacción laboral.

e. Procedimientos

El cuestionario fue voluntario. Cada entrevista duró aproximadamente 5 minutos y en promedio, los enfermeros completaron de 16 a 17 cuestionarios por día.

f. Método de análisis de datos

Luego de la obtención o recolección de los datos, se ejecutó el procesamiento de la información desarrollando una base de datos en excel en seguida procesarla en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 20, el cual nos permitió alcanzar tablas y gráficos de resultados expresados en porcentajes, donde se realizó el análisis descriptivo.

g. Aspectos éticos

El estudio sigue los principios básicos en relación con los fundamentos del código de bioética. Principio de Autonomía: capacidad de que el individuo tomó decisiones sin presión alguna y se respetó la decisión de los enfermeros quienes firmaron el consentimiento informado. Beneficencia: con los resultados se pretendió beneficiar de la muestra, en este caso a los enfermeros con conocimientos para generar una vida saludable laboral y familiar. Maleficencia: esto garantizará la confidencialidad y el anonimato de la prueba y la información recibida se utilizará únicamente con fines de investigación. Principio de justicia: los enfermeros que participaron en este estudio fueron tratados sin discriminación alguna desde el inicio de la selección, antes, durante y después de su participación, y siguieron las reglas desarrolladas por los investigadores y colaboradores.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se expondrá los resultados obtenidos tanto el nivel descriptivo y nivel inferencial con la intención de dar respuesta a los objetivos propuestos en proyecto de investigación.

Resultados de nivel descriptivo

Resultados de nivel inferencial

Hipótesis general

H1: El estrés tiene correlación con la satisfacción en el trabajo en enfermeros del área de Emergencia Hospital II de Región Callao Peru-2023.

H0: El estrés no tiene correlación con la satisfacción en el trabajo en enfermeros en el área de Emergencia Hospital II de Región Callao Peru-2023.

Tabla 1

Correlación entre estrés y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023

			ESTRÉS	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la prueba del parámetro Rho de Spearman que se muestra en la Tabla no. 1, la significación (bilateral) indica un valor P igual a 0,000, lo que explica que, para la prueba de hipótesis, este valor sea inferior a 0,05. Menciona que se correlaciona, nuevamente como resultado del coeficiente de correlación, un valor de Rho igual a 0.743; en conclusión, es que existe una alta correlación positiva entre la variable estrés y la satisfacción laboral.

Variable estrés laboral en enfermeros

Tabla 1

Estrés laboral y sus dimensiones “Ambiente físico, psicológico y social”

ESTRÉS	AMBIENTES					
	FÍSICO		PSICOLÓGICO		SOCIAL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
ALTO	50	50%	55	55%	71	71%
MEDIO	37	37%	43	43%	28	28%

BAJO	13	13%	2	2%	1	1%
TOTAL	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Base de Datos de la Muestra de Estudio

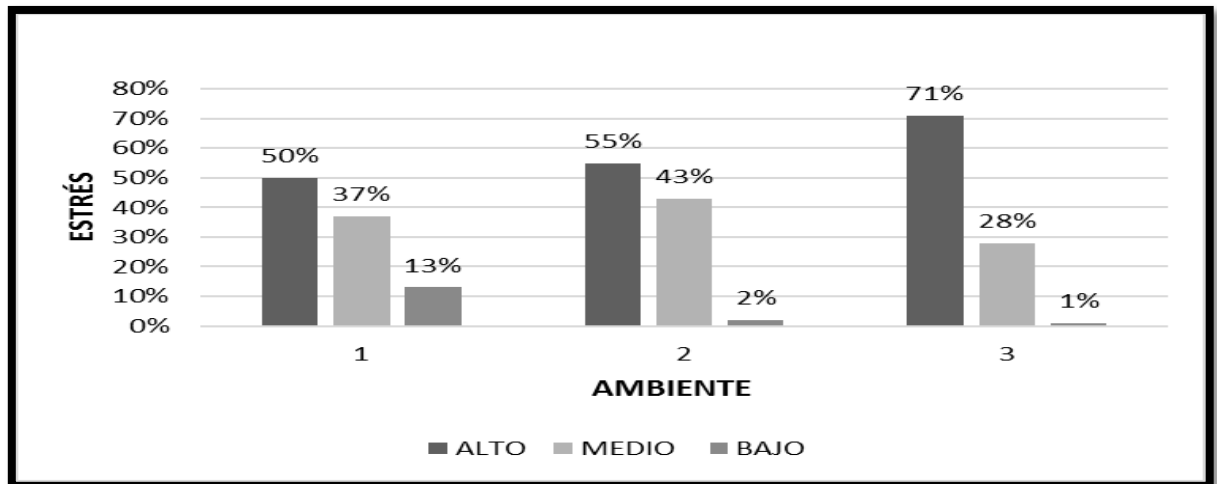


Ilustración 1 Estrés laboral en enfermeros

En la siguiente tabla se observa que el 50% del personal de emergencia, tienen altos rangos de estrés en el ambiente físico, el 55% del personal de emergencia tiene altos niveles de estrés en el ambiente psicológico y el 71% del personal de emergencia tiene alto estrés en el ambiente social; esto significa que están insatisfechos laboralmente está influenciada por los ambientes del estrés, físico, psicológico y social.

Variable Satisfacción laboral en enfermeros

Tabla 3

Satisfacción laboral y sus dimensiones “Tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, satisfacción por el trabajo, relación interpersonal con los superiores y colegas”

Satisfacción Laboral	Tensión Relacionada con el Trabajo		Promoción Profesional		Relación Interpersonal con los Superiores y Colegas		Satisfacción por el Trabajo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
ALTO	60	60%	11	11%	15	15%	7	7%
MEDIO	31	31%	84	84%	72	72%	81	81%
BAJO	9	9%	5	5%	13	13%	12	12%
TOTAL	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Base de Datos de la Muestra de Estudio

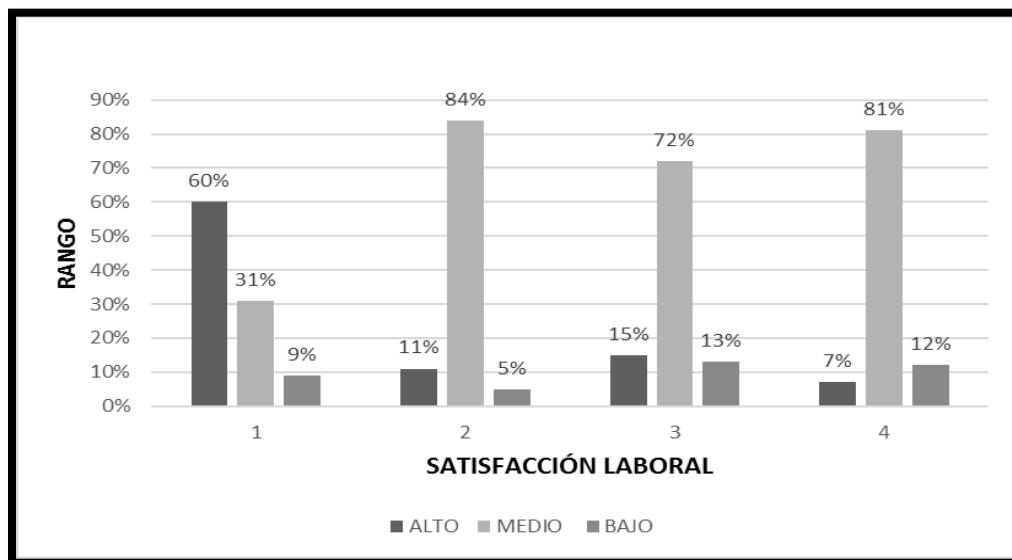


Ilustración 3 Satisfacción laboral en enfermeros

En la Tabla 1, observamos que el 60% de las personas experimentó estrés laboral alto; el 84% de ellos tenían un nivel de satisfacción laboral moderado en cuanto a la promoción profesional y el 72% de los trabajadores de emergencia tienen un nivel bajo de relaciones interpersonales con superiores y compañeros nivel medio, el 81% de las personas tienen un nivel medio de satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H1: Existe la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el estrés en sus dimensiones ambiente psicológico, social y físico.

H0: No existe la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el estrés en sus dimensiones ambiente psicológico, social y físico.

Tabla 2

Correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en su dimensión "Ambiente físico"

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
Rho de Spearman	AMBIENTE FÍSICO	Coeficiente de correlación	,647
		Sig. (bilateral)	,002
		N	100

A continuación, se muestra la correlación entre la satisfacción y el estrés laboral en el ambiente físico, ambiente físico con un valor de P de 0,002 y un nivel de correlación positivo moderado con un valor de rho de 0,647; por lo que aceptamos la hipótesis alternativa.

Tabla 3

Correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en su dimensión "Ambiente psicológico"

			SATISFACCIÓN LABORAL	AMBIENTE PSICOLÓGICO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	AMBIENTE PSICOLÓGICO	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la presente tabla, se muestra la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en la dimensión "ambiente psicológico" para las enfermeras del servicio de urgencias del Hospital II Región Callao. El p-valor es igual a 0,000, lo que muestra un alto nivel de correlación positiva Acepte la alternativa.

Tabla 4

Correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en su dimensión "Ambiente social"

			AMBIENTE SOCIAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,702
		Sig. (bilateral)	,002
		N	100
	AMBIENTE SOCIAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100

Observamos la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en la dimensión del "Ambiente social" en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao, el valor P es igual a 0,002; tiene un nivel positivo de correlación cuyo valor de rho es igual 0,702.

Hipótesis específica 2

H1: Existe la relación entre el estrés y satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.

H0: No existe la relación entre el estrés y satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.

Tabla 5

Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Satisfacción por el trabajo"

			ESTRÉS	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000	,662
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO		Coefficiente de correlación	,662	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

En la presente tabla, se observa que existe relación con valor P igual a 0,003; y un nivel de significancia correlativa positiva moderada igual a 0,662.

Tabla 6

Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Tensión relacionada con el trabajo "

			ESTRÉS	TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,519
	ESTRÉS	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,519	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

En la tabla 8 se observa que existe correlación entre la variable Estrés laboral y su dimensión "tensión relacionada con el trabajo" de la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao, con valor P igual a 0,002; y un nivel de significancia correlativa positiva moderada igual a 0,519.

Tabla 7

Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Promoción profesional"

		ESTRÉS	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	ESTRÉS		
	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Rho de Spearman	PROMOCIÓN PROFESIONAL		
	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

En la siguiente tabla observamos que existe correlación con valor P igual a 0,000 entre la variable estrés laboral y su dimensión "promoción profesional" de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital II de Región Callao, y un nivel de significancia correlativa positiva moderada igual a 0,692.

Tabla 8

Correlación entre Estrés y la satisfacción laboral en su dimensión "Relación interpersonal con los superiores y colegas"

		ESTRÉS	RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS SUPERIORES Y COLEGAS
Rho de Spearman	ESTRÉS		
	Coeficiente de correlación	1,000	,613*
	Sig. (bilateral)	.	,033
	N	100	100

RELACIÓN INTERPERSONAL	Coeficiente de correlación	de	,613*	1,000
CON LOS SUPERIORES Y COLEGAS	Sig. (bilateral)		,033	.
	N		100	100

En la siguiente tabla, observamos que existe correlación de P igual a 0,033 entre la variable estrés laboral en su dimensión “Relación interpersonal con los superiores y colegas” entre el personal de la salud del Hospital II de Región Callao, y un nivel de significancia correlativa positiva moderada igual a 0,613.

V. DISCUSIÓN

A partir del análisis de nuestros resultados y su relación con los objetivos generales de este estudio, se desarrolló lo siguiente: determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral entre los enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023; resultado general si aceptamos la correlación, se puede demostrar que con un p-valor de 0,000; el estrés se correlaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería Hospital II de Región Callao, y claramente un rango alto de correlación de la variable estudiada es alta con un valor de 0.743.

La evidencia y las conclusiones son que se observa una clara correlación positiva entre el estrés y la satisfacción en el trabajo, se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. En la mayoría de los estudios de las variables mencionadas y comparadas, encontramos que el estrés laboral estaba fuertemente relacionado con la satisfacción con trabajadores de la salud, pero es importante señalar que se detallan las comparaciones exactas. La fuerza de la relación depende de su interpretación.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación de la satisfacción laboral y el estrés en las dimensiones fisiológica, psicológica y del entorno social. Los resultados obtenidos en relación en la hipótesis específica 1, se demostró la existencia de correlación entre las variables de satisfacción laboral y estrés. En su dimensión "Ambiente Físico" el P-valor fue de 0.002, así mismo la correlación entre las variables estudiadas fue de 0.647, así mismo la relación entre la variable satisfacción en el trabajo y estrés en la dimensión "Ambiente Psicológico" fue de 0.000 y el valor de correlación fue de 0.647. 0.780, y finalmente logró una alta correlación entre la dimensión "entorno social" con un valor de 0.002 y un valor de 0.702 y concluyó que existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el estrés.

Otro objetivo específico del estudio es la determinación en la relación del estrés y la satisfacción laboral entre el personal de la salud, incluida la satisfacción

laboral, la tensión relacionada con el trabajo, el avance profesional y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros de trabajo. De acuerdo al estudio de Región Callao, referente a la correlación del estrés con la dimensión "Bienestar Laboral", se puede observar que tiene una correlación significativamente mayor con el estrés laboral, así como con la "satisfacción laboral" en un valor. nivel 0.003. La correlación "estrés" tiene un p-valor de 0,002 y el nivel de correlación entre el estrés en el trabajo es de 0,519. Además, la correlación con la dimensión "desarrollo de carrera" tiene un p-valor de 0,000 y un nivel de significación de la correlación de 0,692. Finalmente, la correlación con "dimensión de relaciones interpersonales con los superiores y colegas", se observó un p-valor de 0,033 y el nivel de correlación con el estrés laboral fue moderado en 0,613.

VI. CONCLUSIONES

En primer lugar, de acuerdo al objetivo general de este estudio, concluimos que hay correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital II servicio de emergencia de Región Callao en el año 2023 con nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva de rho de spearman de 0,743.

Así mismo, el segundo estudio obtuvo una correlación significativa positiva entre las dimensiones del estrés como el entorno físico, psicológico y social; la satisfacción laboral del personal de salud de emergencia del Hospital II de Región Callao en el año 2023. Nivel de significancia. Las tres correlaciones observadas fueron altamente positivas. Finalmente, se identificaron dimensiones de la satisfacción laboral; satisfacción laboral, estrés relacionado con el trabajo, crecimiento profesional y relaciones interpersonales con superiores y compañeros, y se observó que el trabajo 2023. Existe una relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Sugerimos al director del Hospital II de Región Callao, de acuerdo con la investigación, se identificó que existe correlación de estrés laboral de nivel alto y medio así también en la satisfacción laboral de su personal de emergencia, se pide realizar una reestructuración de funciones y cargos del personal de salud, de acuerdo al desempeño, capacidades y trabajos realizados en el transcurso de sus labores, también realizar una serie de talleres motivacionales para mejorar el ambiente laboral.

En segundo lugar, en vista de que el ambiente físico, psicológico y social están generando insatisfacción dentro de sus labores por parte del personal de emergencia del hospital se recomienda mantener mejorar la gestión sobre el presupuesto que se les asignó, para equipamiento y herramientas necesarias para la atención de pacientes, promover la comunicación asertiva y hacer tareas o labor en equipo entre el personal de emergencia, detectar los riesgos y minimizarlos que puedan poner en peligro la integridad física y sin dejar de lado la seguridad psicológica del personal de emergencia.

Por último, de acuerdo al objetivo específico 2, se concluyó que las dimensiones de la satisfacción laboral tales como; satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional y relación interpersonal con los superiores y colegas del personal de salud del área de emergencia Hospital II de Región Callao, se sugiere realizar reuniones con el fin de integrar a los compañeros dentro del puesto de salud y realizar reconocimientos por sus desempeños.

REFERENCIAS

1. Preciado M, Vázquez J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México, 2016;17(2):42-6. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>
2. Ghazi O, Dhafer B. La relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre las enfermeras saudíes: un estudio transversal. Enfermera Media Revista de Enfermería, 2020; 10(3): 292-305. Disponible en: [doi https://doi.org/10.14710/nmjn.v10i3.32767](https://doi.org/10.14710/nmjn.v10i3.32767)
3. Friganoviü A, SelipBoris P, Sediü B. Síndrome de estrés y agotamiento y sus asociaciones con afrontamiento y satisfacción laboral en críticos cuidados de enfermería: una revisión de la literatura, 2018; 6 (2): 21-31. Disponible en: [Doi 10.1111/jonm.12386](https://doi.org/10.1111/jonm.12386)
4. Hills L, Ai H, Gao L, Zhou H, Liu X, Zhang Z, Tao Sun T, Fan L, et al. Efectos moderadores del afrontamiento sobre el estrés laboral y el desempeño laboral de las enfermeras en hospitales terciarios: una encuesta transversal en Porcelana. Investigación de servicios de salud de BMC, 2017; 17(4): 1-8. Disponible en: [doi 10.1186/s12913-017-2348-3](https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3)
5. Yslado R, Norabuena R. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud Perú, 2019; 19(4). Disponible en: [doi: https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06](https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06)
6. Gadirzadeh Z, Hajbaghery A. Estrés laboral, satisfacción laboral y factores relacionados en una muestra de enfermeras iraníes Irán, 2017; 6(3). Disponible en: [doi: 10.4103/nms.nms_26_17](https://doi.org/10.4103/nms.nms_26_17)

7. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Carmo M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería en Brasil, 2019;18(3):344–76. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
8. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo en España, 2018;17(2):304–24. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
9. Ramírez I, Lara A, Velázquez E. Moreno E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería en México 2020;28(2):52–8. Disponible en: <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>
10. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería en España. Revista enfermería, 2019; 13(3): 1-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7283440>
11. Yang J, Tang S, Zhou W. Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva en Argentina. Revista Argentina de Clínica Psicológica, 2017; 26(2):194-201 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281952112006.pdf>
12. Sansoni J. Marucci A, Sorrentino M, L. Mayner L. La Satisfacción laboral de las enfermeras: un estudio italiano, 2016; 28(1): 58-69. Disponible en: [doi:10.7416/ai.2016.2085](https://doi.org/10.7416/ai.2016.2085).

13. Reza M, Hossein M, Abarghouei M. Un estudio del estrés laboral y el agotamiento y factores relacionados en el personal hospitalario en Irán, 2016; 8 (7): 2625-2632. Disponible en: doi <http://dx.doi.org/10.19082/2625>
14. Padilha K, Barbosa R, Andolhe R, Oliveira E, Ducci A, Bregalda R, et al. Carga de trabajo de enfermería, estrés/ burnout, intensidad de trauma satisfacción e incidentes en una unidad de terapia en Brasil, 2017; 26(3): 1-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017001720016>
15. Shin J, Young S. Efectos del estrés laboral, la satisfacción por empatía y la resiliencia de las enfermeras sobre la depresión en Corea, 2019; 28(4) 253-261. Disponible en: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.4.253>
16. Kokoroko M, Mohammed A. Efecto de la carga de trabajo en el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana: el papel de Apoyo de compañeros de trabajo en Suecia, 2019; 10(3): 341-346. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
17. Wua X, Li J, Liu G, Liu Y, Cao J, Jia Z, et al. Los efectos del trabajo emocional y la competencia en la satisfacción laboral de las enfermeras, una encuesta transversal a nivel nacional en China. Revista Internacional de Ciencias de Enfermería, 2018; 5(4): 383-38. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>
18. Deraviny L, Francisco K, Nielsen S. Resultados de estrés y satisfacción de enfermería resultantes de la implementación de un modelo de atención de enfermería en equipo en un entorno rural en Australia. Revista de administración hospitalaria, 2017; 6 (1): 1927-7008. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5430/jha.v6n1p60>

19. Shariatkhah J, Farajzadeh Z, Khazaei K. Los efectos del manejo del estrés cognitivo-conductual en el trabajo de las enfermeras Estrés en Irán, 2017; 22(1): 398-402. Disponible en: [doi: 10.4103/1735-9066.215683](https://doi.org/10.4103/1735-9066.215683)
20. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal en China. Salud Ambiental y Medicina Preventiva, 2019; 24(2): 1-11. Disponible en: [https:// doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4](https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4)
21. Dagget T, Molla A, Belachew T. El estrés relacionado con el trabajo entre las enfermeras que trabajan en Hospitales públicos Jimma Zone, Suroeste Etiopía: un estudio transversal. BMC Enfermería, 2016; 15(39):1-10. Disponible en: [doi 10.1186/s12912-016-0158-2](https://doi.org/10.1186/s12912-016-0158-2)
22. Abbasi M, Ebrahimi H, Poursadeghiyan M, Mehri A. Relación entre estrés laboral y ansiedad, depresión y satisfacción laboral en Enfermeras en Irán. Revistas Medwel, 2016; 11(9): 2349-2355. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/343450303>
23. Elzeblawy H, Elsayed A. Estrés Laboral, Satisfacción Laboral y Tamizaje Cervical Intención de las enfermeras de oncología de la maternidad en Egipto, 2017; 1(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22158/mshp.v1n1p48>
24. Arrogante O. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería, Madrid, 2016; 19(10): 71-76. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/08_art_especial200.pdf
25. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario Latino América, 2015;23(3):543-52. Disponible en: [doi: 10.1590/0104-1169.0284.2586](https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586)

26. Virto C, Cornejo A, Loayza W, Álvarez B, Gallegos Y, Triveño J, et al. Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-19 en Cusco Perú, 2020; 9(3): 50-60. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/344722891>
27. Lastre G, Gaviria G, Herazo Y, Mendinueta M. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo en Colombia, 2018; 13(5): 323-329. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263776003/html/>
28. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M, Riquelme G, Rivas P, et al. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19, Lima 2021; 29(4): 1132-1296. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-1296202000030000
29. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral en enfermeros y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción en Chile, 2018; 20(63): 0718-2449. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
30. Ju J, So S. Influencia del estrés laboral, la satisfacción por compasión y la resiliencia en depresión de las enfermeras. Revista coreana de enfermería de salud ocupacional en Corea, 2019; 28(4): 253-261. Disponible en: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.4.25>

ANEXOS

ANEXO 1

“Estrés y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú- 2023”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Estrés	Es la reacción del individuo ante presiones y exigencias en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades que sitúan a prueba su capacidad para	El nivel de estrés laboral del profesional de enfermería, se medirá a través de NURSING STRESS ESCALE. Alto (69-102) Medio (35-68) Bajo (0-34)	AMBIENTE FÍSICO Ítems (1,2,3,4)	Carga laboral Equipos insuficientes Demanda de pacientes	Escala de Likert ORDINAL 1=Nunca 2 = Alguna vez 3=Frecuentemente 4=Muy frecuentemen
			AMBIENTE PSICOLÓGICO Ítems (5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24)	Preparación insuficiente. Falta de apoyo e incertidumbres muerte y sufrimiento. Desesperanza.	

	enfrentar la situación.		AMBIENTE SOCIAL Ítems (25,26,27,28,29,30,31,32,33,34)	Conflictos con médicos. Conflictos otros miembros de enfermería. Conflicto con familiares.	TOTAL: 4
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES /INDICADORES		ESCALA DE MEDICION
Satisfacción laboral	Es considerada como un indicador de la postura de la persona en correlación a su entorno laboral, es la respuesta afectiva o emocional que crea el trabajador con su medio laboral.	Para calcular cuál es el nivel de satisfacción laboral se aplicó un instrumento llamado Font Roja. Alto (69-102) Medio (35-68) Bajo (0-34)	Satisfacción por el trabajo Tensión relacionado con el trabajo. Promoción profesional.	Interés por el trabajo. Reconocimiento en el trabajo. Correlación cordial con los superiores, reconocimiento laboral. Labor no varía jamás. Ocupar poco compromiso en trabajo.	Escala de Likert ORDINAL 1=Nunca 2 = Alguna vez 3=Frecuente 4=Muy frecuentemente

			<p>Relación interpersonal con los superiores y colegas.</p>	<p>Labor enorme, no tener con recursos para desarrollar una labor.</p> <p>El entorno impide desarrollar el trabajo.</p> <p>No contar con posibilidad de promoción profesional.</p> <p>Conmueve los dificultades o problemas de colegas.</p>	<p>TOTAL: 4</p>
--	--	--	--	---	------------------------

ANEXO 2

I. INSTRUMENTO NURSING STRESS NURSING ESCALE-ESTRÉS LABORAL

1. 1. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación con el propósito de obtener información para determinar el nivel de estrés en enfermeras en el Servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023. Para lo cual solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y verdaderas, garantizándole que la información brindada será anónima. Agradezco su participación.

1. 2. DATOS GENERALES

1. Edad:.....
2. Sexo: F () M ()
3. Estado civil:.....
4. Tiempo de servicio:.....
5. Trabaja en otro lugar:.....

1.3. INSTRUCCIONES

Instrumentos de recolección de datos

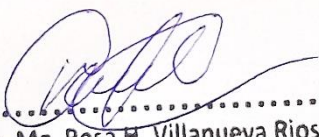
A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta.


- 1=Nunca
- 2 = Alguna vez
- 3 = Frecuentemente
- 4= Muy frecuentemente

AMBIENTE FÍSICO		Nunca	Alguna vez	Frecuente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
3	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
4	Realizar demasiadas tareas en corto tiempo.				
AMBIENTO PSICOLÓGICO					
5	Recibir críticas de un médico				
6	Realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
7	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
8	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte Cercana				
9	La muerte de un paciente				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
12	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
13	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
14	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				

15	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras (os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
16	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera				
17	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
18	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
19	Ver a un paciente sufrir				
20	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
21	Recibir críticas de un supervisor				
22	Personal y turno imprevisible				
23	El médico prescribe un tratamiento que parece				
24	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
AMBIENTE SOCIAL					
25	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras (os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
26	El médico no está presente en una urgencia médica				
27	Problemas con un supervisor				
28	Problemas con uno o varios médicos.				

29	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras (os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras (os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
31	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras (os) y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
34	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo				
34	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras (os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (ejm: pacientes conflictivos, hostilidad).				




 Mg. Rosa H. Villanueva Rios
 Psicóloga
 C.Ps.P. 21185

ANEXO 3

II. INSTRUMENTO FONT-ROJA PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL

2. 1. PRESENTACION

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación con el propósito de obtener información para determinar satisfacción laboral en enfermeras en el Servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Peru-2023. Para lo cual solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y verdaderas, garantizándole que la información brindada será anónima. Agradezco su participación.

2. 2. DATOS GENERALES

1. Edad:.....
2. Sexo: F () M ()
3. Estado civil:.....
4. Tiempo de servicio:.....
5. Trabaja en otro lugar:.....

II.3. INSTRUCCIONES


Instrumentos de recolección de datos

A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta.


- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
3	La relación con mis jefes es muy cordial					
4	Se lo que se espera de mí en mi trabajo					
5	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca					
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo					
7	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado					
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo					
9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
12	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro					
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
15	Con frecuencia la competitividad o él está a la altura de los demás, me causa estrés o tensión					
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
17	Creo que mi trabajo es excesivo					
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
19	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo					

20	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente					
21	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar					
23	El sueldo que percibo es adecuado					
24	Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación					
25	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo					
26	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño					



.....



Mg. Rosa H. Villanueva Rios
Psicóloga
 C.Ps.P. 21185

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

ALPHA DE CRONBACH ESTRÉS LABORAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	34

ALPHA DE CRONBACH SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,986	26

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO:		
Estrés y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023.		
AUTORAS: Balmaceda Dionisio, Marisol Yanina y Landa Sifuentes, Gladis		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>Problema Principal:</p> <p>Esta investigación y desarrollo observacional da como resultado una solución al problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral entre las enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú, el año 2023?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el estrés en sus</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Así mismo, nuestro objetivo general es: Determinar la correlación entre el estrés y satisfacción laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Perú-2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y sus dimensiones del estrés tales como; ambiente físico, psicológico y social.</p>	<p>Hipótesis General: (de existir)</p> <p>H1: El estrés tiene correlación con la satisfacción laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Peru-2023.</p> <p>H0: El estrés no tiene correlación con la satisfacción laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital II de Región Callao Peru-2023.</p> <p>Hipótesis específica 01 y 02</p>

<p>dimensiones de ambientes; físico, psicológico y social?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en sus dimensiones; satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional y relaciones interpersonales con superiores y colegas?</p>	<p>Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en sus dimensiones; satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.</p>	<p>H1: Existe la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en sus dimensiones ambiente psicológico, físico y social</p> <p>H0: No existe la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en sus dimensiones ambiente físico, psicológico y social.</p> <p>H1: Existe la relación entre el estrés y satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.</p> <p>H0: No existe la relación entre el estrés y satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores y colegas.</p>
--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL II DE REGIÓN CALLAO PERÚ-2023

", cuyos autores son LANDA SIFUENTES GLADIS, BALMACEDA DIONISIO MARISOL YANINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA DNI: 07970633 ORCID: 0000-0003-2580-6054	Firmado electrónicamente por: BRODRIGUEZRO el 18-07-2023 12:23:03

Código documento Trilce: TRI - 0585281