



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de un
establecimiento MINSA Trujillo – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORES:

Cornejo Garrido, Liliana Carolina (orcid.org/0000-0002-2001-865X)

Ramirez Castro, Betsy Melina (orcid.org/0000-0003-2816-3445)

ASESORA:

Mg. Paredes Ayala, Balvina (orcid.org/0000-0001-8310-2456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, que es el forjador de mi camino y guía en cada decisión tomada, porque gracias a él pude culminar uno de mis objetivos, a mi amada madre que está en el cielo, mi querida hija Marianela, mis queridas hermanas María Cecilia y Fiorella; a mi novio LC quienes son pieza fundamental en mi vida, por sus palabras de aliento, por confiar siempre en mí; por incentivar me a salir adelante y a nunca rendirme, ya que sin ellos no hubiese podido lograr esta gran meta.

Cornejo Garrido, Liliana Carolina

A Dios, por darme fortaleza para poder continuar con la meta.

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional, ya que son mi impulso para alcanzar mis metas.

Por último, a todos mis docentes que día a día nos aportaron conocimientos para poder ser profesionales de calidad.

Ramírez Castro, Betsy

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a Dios en primer lugar, en especial a nuestros padres. A la Universidad César Vallejo y a todos nuestros profesores y compañeros por el apoyo moral y conocimientos que nos facilitaron durante el desarrollo de nuestra tesis.

Las Autoras

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RAMIREZ CASTRO BETSY MELINA, CORNEJO GARRIDO LILIANA CAROLINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y Satisfacción laboral en las enfermeras de un establecimiento MINSA trujillo-2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BETSY MELINA RAMIREZ CASTRO DNI: 72614379 ORCID: 0000-0003-2816-3445	Firmado electrónicamente por: BMRAMIREZR el 03- 12-2023 08:08:04
LILIANA CAROLINA CORNEJO GARRIDO DNI: 73780067 ORCID: 0000-0002-2001-865X	Firmado electrónicamente por: LCORNEJOGA el 03- 12-2023 13:42:43

Código documento Trilce: TRI - 0678820





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES AYALA BALVINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y Satisfacción laboral en las enfermeras de un establecimiento MINSA trujillo-2023", cuyos autores son RAMIREZ CASTRO BETSY MELINA, CORNEJO GARRIDO LILIANA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BALVINA PAREDES AYALA DNI: 17890115 ORCID: 0000-0001-8310-2456	Firmado electrónicamente por: APAREDES Y el 19- 12-2023 23:25:14

Código documento Trilce: TRI - 0678819

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad de los autores.....	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de correlación de Rho de Spearman para probar la relación entre las variables satisfacción y estrés laboral.....	17
Tabla 2. Distribución de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, según la variable satisfacción laboral.....	18
Tabla 3. Distribución de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, según la variable estrés laboral	19
Tabla 4. Prueba de correlación de Rho de Spearman para probar la relación entre las variables satisfacción laboral y las dimensiones: agotamiento emocional, realización personal, así como despersonalización en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo	20
Tabla 5. Usando kolmogorov para probar la normalidad de las variables estrés laboral y satisfacción en una muestra de 140 enfermeras del Hospital Docente de Trujillo	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de 140 enfermeras del Hospital Regional de Trujillo, según la variable satisfacción laboral.....	18
Figura 2. Distribución de 140 enfermeras del Hospital Regional de Trujillo, según la variable estrés laboral	19

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en un establecimiento de salud MINSA Trujillo, 2023. El tipo de estudio fue básico, con diseño no experimental, correlacional. Se obtuvo una muestra de 140 enfermeras del hospital Regional Docente de Trujillo. El instrumento empleado fueron dos cuestionarios sobre estrés y satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que el 62.14% de los encuestados manifiestan tener una alta satisfacción laboral y el 87.86% de los encuestados manifiestan tener estrés laboral moderado. Se concluyó que, existe relación significativa (0.008) el cual fue menor al valor de Alpha (0.05) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: es decir si hay relación significativa entre la satisfacción y el estrés laboral. Así mismo, existe relación significativa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral cuando el sig (0.005) es menor a Alpha (0.05), además podemos cuantificar la relación -0.238 correlación negativa baja, es decir, a mayor satisfacción menor agotamiento emocional.

Palabras clave: Estrés, satisfacción laboral, enfermeras.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between stress and job satisfaction of nurses in a health establishment MINSA Trujillo, 2023. The type of study was basic, with a non-experimental, correlational design. A sample of 140 nurses was obtained from the Trujillo Regional Teaching Hospital. The instrument used were two questionnaires on stress and job satisfaction. The results showed that 62.14% of those surveyed stated that they had high job satisfaction and 87.86% of those surveyed stated that they had moderate job stress. It was concluded that there is a significant relationship (0.008) which was less than the value of Alpha (0.05) so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: that is, if there is a significant relationship between satisfaction and job stress. Likewise, there is a significant relationship between emotional exhaustion and job satisfaction when the sig (0.005) is less than Alpha (0.05), we can also quantify the relationship -0.238 low negative correlation, that is, the greater the satisfaction, the less emotional exhaustion.

Keywords: Stress, job satisfaction, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

La implementación del sector salud es necesaria en todas las economías del mundo, ya que diversas enfermedades requieren la atención de la población. Estas enfermedades se basan en la contaminación ambiental o la transmisión genética de diversas mutaciones del ADN, así como en otras afecciones que afectan al cerebro y al cuerpo, como la ansiedad y la depresión inducida por el estrés. ¹

En Zaragoza, una experta psicoterapeuta Gasió V. hizo presencia en un seminario internacional junto al psiquiatra García C. hablando de estrés, citaron que la OMS mencionó como detalle de un estudio reciente una pérdida de más de 11.499 millones de días laborales en todo el mundo por falta de personal por la ansiedad (55%), depresión (29%), entre otros factores (16%) que son causados por el estrés. Destacándose como el principal factor de la insatisfacción laboral en los principales sectores públicos.

En un estudio realizado en más de 9 países entre ellos Bélgica, se concluyó que cada día es más común el forzar a las enfermeras y demás personal de salud a laborar turnos diarios de 12 horas de manera continua, abandonando las 6 u 8 horas al día que se suele fomentar en el sector salud sobre todo en países de primer mundo como. Lo que genera la insatisfacción del personal por ende reduciendo su desempeño laboral, lo que termina afectando el bienestar por el déficit de atención que se le otorga a la población a causa de factores externos como el estrés laboral. ²

En España, la revista "Businnes Insider" elaboró un reportaje especial sobre uno de los 10 mayores problemas que aún afectan a la salud de los trabajadores, a pesar de las avanzadas tecnologías médicas del siglo XXI, señalando que el estrés puede ser causado no sólo por factores, sino ambiente de trabajo, al contrario existen diversos factores de los cuales lo que llaman más la atención son los aspectos ambientales, la falta de conciliación, además, de la presión

excesiva o la precariedad, manifestándose que un 40% de los empleados del sector salud padecen de ansiedad solo por cubrir turnos del personal ausente a causa de factores relacionados al efecto del estrés laboral. ³

A nivel nacional, se realizó un estudio donde se evidenció gracias a la pandemia que las organizaciones si pueden implementar planes de acción ante factores externos que afecten al personal y por ende la continuidad normal de las actividades comerciales de su rubro. El estudio tuvo el nombre de “Desconectar para Reconectar”; esta iniciativa tuvo con uno de los fines tomar en consideración las iniciativas del propio personal de diversas instituciones como el sector salud que busquen encontrar solución a los problemas de sus colaboradores como el caso del estrés. Para lograrse desconectar del centro de labores, más del 39% decide pasar tiempo con amigos y familiares, más del 27% visualiza la TV y más del 25% hace ejercicio o solo se limita a descansar y escuchar música. Esto facilita el reducir el estrés que tuvieron en el trabajo. Sin embargo, existe una problemática destacable, como es: la flexibilidad laboral para ejecutar un plan de reducción de estrés, debido a la inculcación de realizar horas extras además de otros factores personales de los participantes. En conclusión, se intenta trabajar el problema del estrés en las organizaciones, pero aún falta la participación de todos los participantes y jefes relacionados para tener éxito en el plan antiestrés.

4

A nivel local, Abanto E. en el año 2020⁴³ en su investigación presentó como hallazgo en Trujillo que el nivel de estrés en el Hospital de Trujillo fue de 54% en un nivel alto lo que certifica que el estrés es un factor condicionante de salud para una correcta satisfacción laboral lo que termina afectando el desempeño de los colaboradores de salud. Ante ello, se menciona que el Hospital Regional Docente de Trujillo es uno de los hospitales más grandes de Trujillo y el estrés que sufre el personal de enfermería es tal, que muchos tienen problemas de ansiedad y depresión que trae como consecuencias la inasistencia del personal, bajo desempeño, además, de la insatisfacción laboral que provoca el estrés laboral

debido a que la institución atiende a una cantidad importante de usuarios diariamente, La atención se centra en los cuidadores que atienden a los usuarios y muchas veces no se abastece del tiempo suficiente para atender a todos, y eso crea un ambiente de presión generando estrés en todos los profesionales de salud.

Ante ello, el planteamiento general de la problemática fue ¿Cuál es la relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023?

Esta investigación se justifica en lo teórico, porque nos permitirá recopilar información acerca de nuevas investigaciones para reducir el estrés en el trabajo. En la práctica, esto es justificable, ya que facilitará la implementación de estrategias de mejora del control del estrés entre los seres queridos y así tendrá un efecto positivo en el desarrollo productivo de su trabajo. Metodológicamente, se utilizarán métodos y herramientas de investigación modificados por los investigadores.

Esto nos permitirá analizar los niveles de las variables y sus relaciones.

El objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Regional docente de Trujillo — 2023.

Para lograrlo, se perseguirán los siguientes objetivos específicos:

Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

La hipótesis general fue:

H1: Existe relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

H0: No existe relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

Las hipótesis específicas fueron:

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

Existe relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

Existe relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo — 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Ecuador, Quinto, G. realizó un estudio donde se estableció las relaciones entre variables, utilizando métodos tal como la encuesta cuantitativa y una descripción transversal de 47 colaboradores bajo restricciones no experimentales, y se encontró la relación Rho: 0.567, concluyendo que el estrés afecta significativamente el proceso de trabajo en atención al usuario.⁵

En Ecuador, Vallejo, R. En su investigación, su objetivo fue utilizar métodos de investigación cuantitativos para determinar si las enfermeras están bajo estrés., una encuesta descriptiva y transversal de 126 enfermeras. Se halló que el personal padece a diario de problemas con el estrés. Un 34% del personal tiene depresión y un 43% padece ansiedad. Se halló una relación de variables de Rho: ,435", dado como resultado final que existe una relación para la satisfacción y el estrés. ⁶

En Ecuador, Arequipa M. elaboró una investigación enfocada en establecer la relación efectiva entre el estrés y la satisfacción laboral. En cuestión a los métodos de estudio contó con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional. Se consideró como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado al objeto de estudio de 69 colaboradores, hallándose una relación Rho: ,745 concluyendo que el estrés afecta significativamente en las funciones de estudio de mercado de la empresa. ⁷

Al igual que en trabajos nacionales anteriores, Álvarez E. propone comprobar el impacto del estrés en la satisfacción de las enfermeras de urgencias del Cuzco. El enfoque deductivo adopta un enfoque puramente cuantitativo, con niveles que van desde el descriptivo hasta el correlacional, con una temporalidad transversal significativa y sin tocar variables a través de diseños no experimentales. Sus resultados y hallazgos fueron que existe una relación Rho: 0.336 y concluyeron efectivamente que el estrés impacta significativamente con la satisfacción laboral.⁸

Sanchez Cachi ED. Analizaron el impacto del estrés en la satisfacción de las enfermeras en el Centro Médico Inclán. El enfoque deductivo adopta un enfoque puramente cuantitativo, con niveles que van desde el descriptivo hasta el correlacional, con una temporalidad transversal significativa y sin tocar variables a través de diseños no experimentales. Sus resultados y hallazgos fueron que existía una relación Rho: 0.674 y concluyeron que, de hecho, existe una correlación directa.⁹

Rosales Sanchez, V. determinó cómo es que el estrés se relaciona con la satisfacción entre los empleados, UGEL Tocache. El enfoque deductivo adopta un enfoque puramente cuantitativo, con niveles que van desde el descriptivo hasta el correlacional, con una temporalidad transversal significativa y sin tocar variables a través de diseños no experimentales. Trabajando con 61 colaboradores. Sus resultados y hallazgos fueron que existe una relación Rho: 0,176 y concluyeron que efectivamente existe una relación modesta¹⁰

Saboya Santillán, R. se centró en determinar la relación del estrés en la satisfacción laboral en una empresa de Los Olivos. Se trabajó con 244 colaboradores. Se manejó una metodología deductiva con un enfoque netamente cuantitativo, partiendo de un alcance descriptivo y correlacional con una destacada temporalidad transversal, no tocándose las variables mediante un diseño no experimental. Sus resultados y hallazgos llegaron a ser que hay una relación Rho: ,193 y se concluyó en que verdaderamente la tensión al ser mayor, mayor llegará a ser el estrés laboral. ¹¹

Este proyecto de investigación se basa en las teorías de Betty Newman, pionera en el campo de la enfermería de salud mental. Los últimos años, el país ha fortalecido fuertemente su modelo sistémico, en el que las personas están en el centro del cuidado y siempre se tiene en cuenta la interacción con el medio ambiente. El concepto de persona también puede incluir a la propia enfermera, quien se ve afectada por los factores internos y externos con los que interactúa. Para Betty Newman, el medio ambiente afecta directamente a la salud humana y

es un fenómeno dinámico y en constante interacción. Propone un modelo de cuidado en el que las personas se sitúan en una estructura básica de supervivencia compuesta de factores orgánicos, en la que adquieren recursos importantes que no pueden perder, basado en una teoría general de sistemas en los que lo interno crea un equilibrio con el mundo exterior.

El modelo de sistemas de enfermería de Betty Neuman es una teoría que profundiza en el examen de cada individuo y el impacto de los factores externos en su bienestar mental. Neuman desarrolló este modelo para establecer una base sólida para la enfermería que enfatice la prevención en la salud mental, además, abarca conceptos esenciales que definen el modelo. En consecuencia, este modelo ampliamente adoptado e implementado sirve como marco fundamental para la educación de enfermería en numerosas regiones del mundo.

El modelo de sistemas de Neuman abarca varias características clave y creencias subyacentes, como el reconocimiento de que los individuos funcionan como sistemas abiertos que interactúan constantemente con su entorno, la comprensión de que la salud representa un estado de equilibrio dinámico en el que los factores estresantes externos pueden influir en la estabilidad del sistema, la reconocimiento de que los factores estresantes pueden manifestarse intrapersonal, interpersonal o extra personalmente.

Después, el prototipo puede colaborar con los especialistas en enfermería a hallar las causas del estrés y poder evitarlo o disminuirlo por medio de acciones para evitar consecuencias dañinas para la propia salud.⁴² El estrés laboral surge cuando las responsabilidades y requisitos de la profesión se vuelven abrumadores, dejando a los trabajadores incapaces de gestionar eficazmente su carga de trabajo. Esto puede tener como resultado efectos adversos en el aspecto físico y mental, así como una disminución en el rendimiento general. Algunas personas definen este fenómeno como una respuesta a una desigualdad entre las exigencias que les impone su trabajo y su capacidad personal para manejarlas. En concreto, una carga de trabajo excesiva junto con una sensación

de impotencia sobre su gestión se considera con frecuencia como el principal catalizador del estrés relacionado con el trabajo.

Es de suma importancia resaltar que el tema del estrés laboral ha sido ampliamente investigado. Varios puntos de vista, incluidos los médicos, clínicos, de psicología organizacional y de ingeniería, han contribuido a nuestra comprensión de este asunto. Por lo tanto, el estrés laboral puede tener efectos perjudiciales tanto para el bienestar físico como mental de las personas. El concepto de estrés laboral es multifacético y en el ámbito de la investigación se exploran diferentes definiciones y enfoques.

En la exploración de varios modelos teóricos de estrés laboral, uno en particular destacó: el modelo de "desequilibrio esfuerzo-recompensa" propuesto por Seegerist. Este modelo sugiere que el estrés laboral surge cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas del entorno laboral y las propias capacidades del empleado, lo que hace que los empleados realicen un esfuerzo excesivo, pero reciben menos recompensas de las que esperaban. El desempeño laboral, que incluye las inversiones en energía, está influenciado por dos tipos de necesidades: necesidades externas, como tareas, responsabilidades y funciones laborales, y necesidades internas, que incluyen motivación, eficacia y participación.^{13,14}

El estado de agotamiento emocional se hace evidente cuando un individuo experimenta actitudes negativas como resultado del cansancio o presiones externas. Esta condición implica un agotamiento de energía, acompañado de fatiga tanto emocional como física, lo que conlleva importantes consecuencias tanto a nivel físico como psicológico. Por otro lado, el agotamiento emocional puede manifestarse en baja autoestima, reducción de la productividad, sentimientos de fracaso, sentimientos de depresión y, si no se aborda, puede incluso conducir a pensamientos de autolesión u otros cambios significativos.¹⁵⁻

Indicadores: Agotamiento físico: comúnmente conocido como síndrome poligénico, plantea un riesgo importante que los proveedores de atención médica deben conocer, tomar medidas preventivas y educarse para abordar este problema de manera efectiva. Actitud negativa hacia el trabajo: implica los factores relacionados a la cultura organizacional y la mala relación con el equipo multidisciplinario, lo que contribuye en gran medida al desinterés y actitud negativa del personal hacia la ejecución y cumplimiento de las tareas laborales. Cansancio emocional: surge un exceso de trabajo y falta de responsabilidad que exige una atención centrada por parte del individuo, lo que en consecuencia afecta su capacidad para navegar eficazmente en situaciones que involucran riesgos emocionales y cognitivos. Sentimientos de desesperanza: abarca la angustia que surge de la incapacidad de descubrir soluciones alternativas a un futuro carente de esperanza. Este estado emocional suele ir acompañado de depresión y vinculado a pensamientos suicidas. La realización profesional: La búsqueda de la realización profesional abarca el anhelo de una profunda satisfacción interior y satisfacción con la vida que llevamos actualmente.¹⁸⁻²¹

Los Indicadores son: Apreciación del trabajo que desempeña: reconocer el avance individual para mejorar el bienestar general de un empleado en particular, al mismo tiempo que identifica habilidades y fomenta tareas como un medio de autoevaluación y mejora el crecimiento organizacional y la ventaja competitiva. Interés por las tareas cotidianas del trabajo: es el enfoque en las responsabilidades diarias de la propia ocupación pertenece a la interacción entre varios aspectos de la existencia cotidiana, incluida la familia, el trabajo, la comunidad y la recreación. El aspecto único reside en la ubicación del trabajo, que abarca una colección de conexiones sociales fragmentadas y dispersas en diferentes esferas de la vida. Autoestima profesional: El concepto de autoestima profesional implica que las personas evalúen su propia conducta, talentos y capacidades comparando las perspectivas que han dado forma a su crecimiento y desarrollo.²³

La despersonalización se refiere a la necesidad de mantener un comportamiento impersonal entre los colaboradores. Es un sentimiento fuerte que surge como resultado de la desconexión de las funciones cognitivas personales, lo que lleva a una sensación de desapego del entorno que lo rodea. Este estado de ser se asemeja al de un mero observador de la vida, ya que se siente completamente desconectado del mundo en el que opera. Es importante señalar que la despersonalización puede persistir incluso después de que se produzcan incidentes emocionalmente angustiosos.²⁴

Indicadores: Trato impersonal: este actúa como un factor estresante que puede provocar directa o indirectamente un comportamiento violento, lo que tiene efectos nocivos tanto para las personas como para el medio ambiente laboral en general. Actitudes negativas con los demás: La exhibición prolongada de comportamientos y rasgos perjudiciales que causan daño tanto a uno mismo como a los demás.²⁵

La satisfacción que uno obtiene de su trabajo puede atribuirse a varios factores externos, incluido el historial laboral previo. Entre estos factores destacan la percepción, la calidad de las relaciones, la actitud, el conocimiento y la familiaridad con las tareas en cuestión.²⁶ Es crucial enfatizar que la satisfacción de las enfermeras en su trabajo tiene una gran importancia para su eficacia y bienestar general en el lugar de trabajo. La teoría propuesta por Herzberg nos proporciona un marco conceptual que ayuda a comprender los diversos factores que influyen y puedan fomentar un ambiente laboral que brinde mayor satisfacción a las enfermeras.

Del mismo modo, la satisfacción laboral puede compararse con un estado de emociones positivas que los individuos experimentan en su trabajo. Es un reflejo subjetivo de su percepción de su entorno laboral y está influenciado por su participación activa en sus tareas.²⁷

El nivel de satisfacción con respecto al entorno físico de trabajo está determinado

por el grado en que refleja con precisión las expectativas de los empleados y la realidad real de su experiencia laboral. Esto está influenciado por la disparidad entre lo que imaginan que será su trabajo y sus circunstancias internas.²⁸ Dado esto, el lugar de trabajo abarca un logro social valioso conocido como satisfacción laboral, que puede compararse con el equivalente psicológico del producto interno bruto. Este importante indicador ofrece información sobre varias etapas del sistema organizacional, facilitando la alineación necesaria para transformar las políticas en modelos para lograr el objetivo. Además, la satisfacción con las oportunidades de desarrollo sirve como predictor del comportamiento humano, a medida que los individuos avanzan desde una educación básica hasta la siguiente fase de su trayectoria profesional.²⁹

Además, la noción de satisfacción de los empleados es algo que ha ido ganando fuerza últimamente. Sin embargo, los empleados fieles siempre han estado presentes en las organizaciones, por lo que incluso si están descontentos por una razón u otra, muestran una lealtad inquebrantable al quedarse.³⁰

Como consecuencia, la capacidad de examinar la satisfacción de los empleados es crucial para las organizaciones, ya que les permite anticipar el avance organizacional general e identificar empleados dedicados.³¹ De tal manera que, la finalidad de poder analizar la satisfacción es porque todo negocio necesita que sus empleados produzcan lo mejor posible, para que puedan ofrecer productos y servicios para bien de sus empleadores, de esta manera se benefician ambas partes.³²

La satisfacción que los empleados obtienen de su relación con sus supervisores y su compensación está influenciada por las necesidades y expectativas cambiantes de la organización, así como por las metas y expectativas personales de los propios empleados. Se puede concluir que cuando una organización satisface las necesidades de sus empleados, existe una relación recíproca entre la organización y sus empleados. Esta reciprocidad se refleja en el compromiso, la dedicación del personal en beneficio de la organización. Por tanto, se puede

concluir que el concepto de reciprocidad surge en este contexto.³³

En otras palabras, la satisfacción laboral de enfermería simboliza un estado de placer y satisfacción que las enfermeras experimentan en el lugar de trabajo, aumentando la confianza en sí mismas, la comunicación y el bienestar psicológico. También, la satisfacción laboral se relaciona con la distribución salarial, las políticas institucionales y las características personales.³⁴

De tal manera que, la satisfacción laboral es esencial en la adaptación de los profesionales a su entorno laboral. Abarca la evaluación holística de los empleados de su trabajo y abarca su perspectiva positiva hacia su trabajo y las condiciones en las que trabajan.³⁵

La satisfacción laboral se encuentra vinculada por diferentes factores en el entorno laboral, que afectan la salud mental y emocional de un individuo. Estos factores contribuyen a experiencias y perspectivas positivas. La base teórica de la motivación laboral destaca la importancia de reconocer las similitudes entre la satisfacción y la motivación. Es importante reconocer que los individuos pueden hacer esto intentando ocultar sus verdaderas motivaciones a través de su comportamiento. Este ocultamiento está íntimamente ligado al estado de satisfacción laboral.³⁶

En relación al trabajo que realiza el profesional de enfermería, este aspecto se relaciona con la perspectiva general y la percepción del personal hacia su trabajo. Las enfermeras satisfechas son capaces de reconocer y apreciar actitudes y habilidades positivas, mientras que aquellas que experimentan insatisfacción tienden a exhibir actitudes y habilidades negativas tanto hacia ellas mismas como hacia los demás.^{37,38}

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta fue básica dado a que los conocimientos teóricos del estudio se trabajaron para fomentar la creación de nuevos conocimientos ³⁹. En cuanto al enfoque fue cuantitativo, ya que este estudio realizó cálculos matemáticos y examinó variables tanto en datos numéricos como porcentuales, además, se codificaron términos cuantitativos para las respuestas a las preguntas del cuestionario.

3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental puesto que no se manipularon las variables, solo se utilizaron los fundamentos teóricos para poder construir instrumentos de recopilación de información actualizada acerca de la problemática. Y de tipo transversal, porque la aplicación del cuestionario se realizó una sola vez. El diseño fue descriptivo correlacional porque se buscó describir el problema y medir el nivel de relación entre las variables. ⁴⁰

3.2. Variables y operacionalización

Nuestro estudio utilizó como variables:

Variable 1: Estrés

Definición conceptual:

El estrés laboral llega a definirse como la condición de presión cognitiva causada por diversos factores externos o internos que detonan en una inhibición de control de ansiedad. ¹²

Definición operacional:

Se medirá en base a las dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

Indicadores: Se encuentran en el **Anexo N° 01**

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Es influenciada a través de influencias externas, como encuentros laborales previos, que abarcan una variedad de factores importantes como la percepción, la calidad de las relaciones, la actitud, el conocimiento y los resultados del desempeño laboral. ²⁶

Definición operacional:

Se midió a través de las dimensiones indicadas en la operacionalización.

Indicadores: Se encuentran en el **Anexo N° 01**

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Fueron 220 enfermeras de dicho hospital en estudio.

Criterios de inclusión

Enfermeras que laboran en el área de medicina, cirugía y emergencia.

Enfermeras que estuvieron disponibles y colaboraron en la recopilación de la información.

Criterios de exclusión

Enfermeras que no estuvieron disponibles y que no asistieron a sus servicios en el periodo de recolección.

Enfermeras que se encontraban de licencia o vacaciones.

3.3.2. Muestra

Constó de 140 enfermeras, determinado por la fórmula estadística para hallar la muestra. **Anexo N° 06**

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis

Fue cada enfermera del Hospital Regional de Trujillo.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el desarrollo del estudio se consideró tomar como técnica de recolección la

encuesta, junto con el instrumento del cuestionario. Estas herramientas fueron utilizadas para la evaluación de ambas variables.

Validez:

La validez de los instrumentos se llevó a cabo a través del juicio de expertos donde se buscaron tres profesionales en enfermería para mejorar los cuestionarios según cada variable.³⁹

Confiabilidad:

Se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach en el SPSS v.22 donde se determinó el coeficiente de confiabilidad que tuvieron los instrumentos.³⁹

Se desarrolló un instrumento para cada variable donde se redactó 1 ítem por cada indicador de las dimensiones según cada variable. La presente investigación tuvo 29 indicadores para la variable 1, y 22 indicadores para la variable 2, siendo esa la cantidad de ítems por cada cuestionario a desarrollarse. Luego se realizó la validación del juicio de expertos y del alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se debe hacer es presentar una solicitud ante el Colegio Profesional de Enfermería para que se envíe una carta de autorización al Hospital Universitario Regional de Trujillo, para que se le autorice a desarrollar y aplicar las herramientas. Recopilación de datos. La fecha y la hora se coordinan luego con el director del hospital, quien determina la fecha y la hora en que esto está permitido. Posteriormente, se brindó el consentimiento informado a los participantes del estudio. Luego se presentó el cuestionario, que duró unos 20 minutos. Luego de la recolección de los datos se trabajó en programas estadísticos, en los cuales se obtuvieron tablas y figuras para que a través de conclusiones y recomendaciones pudiéramos alcanzar los objetivos del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar un análisis descriptivo de la información, se utilizó Microsoft Excel para recopilar los datos recolectados durante la encuesta, permitiendo la construcción de tablas y figuras. Para el procesamiento de los datos se utilizó análisis estadístico y SPSS versión 22, y para la comparación de hipótesis se

utilizaron pruebas estadísticas. ⁴⁰

3.7. Aspectos éticos

Beneficencia: Se sustenta en este principio ya que se procuró el bienestar de las enfermeras participantes, cuyos resultados obtenidos fueron usados con fines exclusivos de investigación evitando la malicia. ³⁹

No Maleficencia: Las enfermeras encuestadas no corrieron ningún riesgo o daño al participar de la investigación.

Justicia: Se brindó un trato que incluyó el respeto y la no discriminación. Este principio brinda igualdad de oportunidades a todas las enfermeras para la aplicación de los instrumentos. ³⁹.

Veracidad: Se colocó cada cita con el compromiso de veracidad afirmando la fidelidad y respeto posible al nombrar su procedencia y nombre del artículo científico o información académica para plasmar el respaldo teórico. ³⁹

Autonomía: Las enfermas en estudio pudieron hacer todas las preguntas que desean, de igual manera continuar o no con la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de correlación de Rho de Spearman para probar la relación entre las variables satisfacción y estrés laboral.

Correlaciones

		Satisf. Laboral	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,224**
	Satisf. Laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	140	140
	Estrés Laboral		
	Sig. (bilateral)	-,224**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	N	140	140
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	140	140

Fuente: prueba de correlación de Rho de Spearman.

Interpretación:

Según la tabla 1, se ha demostrado que existe relación significativa (0.008) por lo que se niega la H_0 y se aprueba H_1 (existe relación significativa entre las variables). Además, cuando cuantificamos la relación entre ambas variables nos damos cuenta que la relación es inversa (por ser negativa) -0.224 esto según la escala propuesta por Hernández Sampieri en (2010) nos dice que es correlación negativa baja. Cuanto mayor sea la satisfacción menor es el estrés laboral.

Tabla 2.

Distribución de 140 enfermeras del Hospital Regional de Trujillo, según la variable satisfacción laboral

NIVEL SATISFACCIÓN LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válidc	Porcentaje acumulado
ALTO	87	62,1	62,1	62,1
MEDIO	53	37,9	37,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento del cuestionario de estrés y satisfacción laboral en las enfermeras de un establecimiento de salud MINSA- Trujillo 2023.

Interpretación:

Según la tabla 2, muestra que el 62.14% de los encuestados manifiestan tener una alta satisfacción laboral, y la otra mitad es decir el 37.86% manifiesta tener una satisfacción laboral media. La tendencia va de medio a alto.

Tabla 3.

Distribución de 140 enfermeras del Hospital Regional de Trujillo, según la variable estrés laboral

NIVEL ESTRÉS LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
LEVE	17	12,1	12,1	12,1
MODERADO	123	87,9	87,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento del cuestionario de estrés y satisfacción laboral en las enfermeras de un establecimiento de salud MINSA- Trujillo 2023.

Interpretación:

Según la tabla 3, muestra que el 87.86% de los encuestados manifiestan tener estrés laboral moderado y hay un porcentaje considerable de 12.14% que manifiesta tener estrés laboral leve.

Tabla 4.

Prueba de correlación de Rho de Spearman para probar la relación entre las variables satisfacción laboral y las dimensiones: agotamiento emocional, realización personal, así como con despersonalización en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo 2023. Correlaciones

		Satisfacción Lab	Agotamiento Emocional	Realización pers	Despersonalización
	Coefficiente de corre	1,000	-,238**	,218**	-,176
	Sig. (bilateral)	.	,005	,010	,176
	N		1	140	140
	Coefficiente de corre	-,238*	1,000	-,651**	,004
	Sig. (bilateral)	,005	.	,000	,967
	N		1	140	140
Rho de Spearman	Coefficiente de corre	,218**	-,651**	1,000	-,176
	Sig. (bilateral)	,010	,000	.	,245
	N		1	140	140
	Coefficiente de corre	-,115	,004	-	1,000
	Sig. (bilateral)	,176	,967	,245	.
	N		1	140	140

Fuente: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Interpretación:

Con la tabla 4, se demuestra que si existe relación significativa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral cuando el sig (0.005) es menor a Alpha (0.05), además podemos cuantificar la relación -0.238 correlación negativa baja, es decir, a mayor satisfacción menor agotamiento emocional. Con respecto a la realización personal y satisfacción se evidenció que existe una relación significativa con una correlación positiva baja (0.218) es decir, a mayor satisfacción mayor realización personal. Por último, se demuestra que no existe relación significativa entre despersonalización y satisfacción laboral cuando el sig (0.176) es mayor a Alpha (0.05). Cada una es independiente no habría asociación

Tabla 5

Usando Kolmogorov para probar la normalidad de las variables estrés laboral y satisfacción en una muestra de 140 enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción la	,334	140	,000	,743	140	,000
Estrés laboral	,213	140	,000	,889	140	,000

Fuente: Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

Se demostró que es evidente que la variable satisfacción laboral, determinada por la fórmula de Kolmogorov, arroja un valor de significancia (sig) de 0,000, que es inferior al valor Alfa predeterminado de 0,05. Así mismo, los datos analizados no siguen una distribución normal. De manera similar, para la variable estrés laboral, el valor sig de 0,000 también es menor que el valor Alpha de 0,05. Por lo tanto, podemos concluir con seguridad, basándose en el análisis estadístico, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

El estrés y la satisfacción laboral son dos aspectos importantes de la vida de una enfermera. Es importante tener en cuenta que el estrés laboral variará según el entorno laboral y las circunstancias específicas de cada enfermera. Algunos factores que pueden provocar estrés en el lugar de trabajo incluyen una gran carga de trabajo, falta de recursos, falta de apoyo del equipo y presión para tomar decisiones críticas en situaciones difíciles.

Las enfermeras del Hospital en el año 2023 fueron el foco de la Tabla 1, revelaron una relación significativa con un valor de 0,008, que está por debajo del valor crítico de 0,05. Además, se encontró que la relación entre estas dos variables era inversa, como lo demuestra el coeficiente negativo de -0,224. Esto implica que a medida que aumenta la satisfacción laboral, el estrés laboral tiende a disminuir. Sin embargo, es importante señalar que esta relación negativa es relativamente débil, lo que sugiere que el impacto del estrés en la satisfacción laboral puede no ser sustancial. Es fundamental considerar que el estrés laboral puede verse influenciado por varios factores, incluida la carga de trabajo, las limitaciones de recursos y el apoyo del equipo, estos factores pueden afectar la débil asociación negativa observada.

Ante esta situación se visualizan estudios que guardan relación con la investigación. Quinto, G. en su investigación se evidencia una relación Rho: 0,567 concluyendo que el estrés afecta significativamente los procesos de

trabajo en el ámbito de la atención de los usuarios.⁵ Así mismo Álvarez E. en su investigación se visualiza Rho: 0,336 y se finaliza en que verdaderamente existe relación entre el estrés y el impacto que causa en la satisfacción laboral.⁸

Por lo contrario, a lo encontrado por Vásquez B y Parco N., cuya investigación arrojó un valor de p de 0,064, por lo que se dedujo que no existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, el estudio realizado por Arequipa M. reveló un coeficiente de Spearman. Valor Rho de 0,745, lo que significa una fuerte correlación positiva. Esto se alinea con el modelo de sistemas de Neuman se focaliza en la reducción del estrés, por lo que se relaciona según los resultados con la aparición del estrés en las enfermeras en sus actividades laborales, por lo que Neuman manifiesta que el individuo tiene la capacidad de adaptación en base a las demandas del entorno laboral. Dado esto, Betty Neuman propone varias estrategias para manejar el estrés laboral, incluyendo el desarrollo de intervenciones de enfermería en salud mental mediante dinámicas grupales.

En la tabla 2, el 62.14% de los encuestados manifiestan tener una alta satisfacción laboral, y el 37.86% una satisfacción laboral media. La tendencia va de medio a alto. Un nivel alto de satisfacción laboral en enfermeras es un indicador positivo de que las enfermeras están satisfechas con su trabajo y se sienten realizadas en su rol profesional. Según los resultados de diferentes estudios, se ha encontrado que un porcentaje significativo de enfermeras reporta un nivel alto de satisfacción laboral.

Estos datos obtenidos guardan relación con la investigación de Vásquez B y Parco N. en el que se encontró que el 92,1% tuvieron satisfacción alta, mientras que el 7,9% satisfacción media.⁴⁶ Por otro lado, el estudio de Remuzgo D. difiere con los resultados puesto que se obtuvo que el 68.75% refirió un nivel medio de satisfacción laboral, el 21.88% altamente satisfechos y solo el 9.38% bajo nivel de satisfacción laboral. ⁴⁷ Así mismo, el estudio de Alvares E. manifiesta que el 41.6% tiene un nivel medio de satisfacción, el 25% posee un nivel de alto y el 33.3% nivel bajo.⁴⁸

Según McKnight ²⁸, la perspectiva teórica sugiere que la satisfacción con el ambiente físico de trabajo es el resultado de las percepciones de los empleados sobre su experiencia laboral, la cual está influenciada por el alineamiento o desalineamiento entre sus expectativas y las condiciones reales de su trabajo.

En la tabla 3, el 87.86% de los encuestados manifiestan tener estrés laboral moderado, y hay un porcentaje considerable de 12.14% que manifiesta tener estrés laboral leve. El estrés moderado puede ser una señal de que las enfermeras están enfrentando desafíos y demandas en su trabajo, pero aún pueden manejarlos de manera efectiva. Puede ser una respuesta normal y esperada en un entorno laboral exigente como el de la enfermería.

Estos resultados están muy relacionados con el estudio de Sánchez, V., quien afirmó que el 88% tenía estrés moderado, el 10% tenía estrés alto y el 2% tenía estrés bajo, de igual manera, Respecto a lo teórico, Putus ¹² indica que la condición de presión cognitiva causada por diversos factores externo o internos que detonan en una inhibición de control de ansiedad.

Por último en la tabla 4, podemos observar que se demuestra que si existe relación significativa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral cuando el sig (0.005) es menor a Alpha (0.05), además podemos cuantificar la relación -0.238 correlación negativa baja, es decir, a mayor satisfacción menor agotamiento emocional, así mismo demuestra que existe relación entre realización personal y satisfacción laboral cuando el sig (0.010) es menor a Alpha (0.05), además podemos cuantificar la relación 0.218 correlación positiva baja es decir, a mayor satisfacción mayor realización personal, caso contrario se demuestra que no existe relación significativa entre despersonalización y satisfacción laboral cuando el sig (0.176) es mayor a Alpha (0.05). Cada una es independiente y no habría asociación. La satisfacción laboral de las enfermeras puede verse afectada por estos tres aspectos. Cuando el agotamiento emocional y la despersonalización son elevados, la satisfacción laboral tiende a ser baja. Por el contrario, cuando la satisfacción personal es alta, la satisfacción laboral tiende a ser mayor.

Estos resultados se relacionan con Sanchez, V. en donde se que existe una relación baja pero positiva entre las dimensiones del estrés y su impacto en la satisfacción laboral. Por otro lado, un estudio de Portero y Vaquero sugiere que el agotamiento emocional se relaciona con los sentimientos que se generan frente a las exigencias del trabajo. Los estudios han encontrado que el agotamiento emocional está relacionado negativamente con la satisfacción laboral de las enfermeras, y cuando las enfermeras experimentan altos niveles de despersonalización, es más probable que estén insatisfechas con su trabajo y tengan dificultades para establecer conexiones empáticas con los pacientes. También determiné que el desgaste emocional y la despersonalización reducen la satisfacción laboral, mientras que una mayor sensación de realización personal se asociaba con una mayor satisfacción laboral. Es importante abordar estas cuestiones y promover un entorno de trabajo saludable para aumentar la satisfacción y el bienestar de las enfermeras.

VI. CONCLUSIONES

1. Se dedujo que existe una relación significativa (0.008) con una correlación negativa baja (-,224), es decir, a mayor satisfacción menor estrés en las enfermeras de dicho hospital en estudio,
2. Se concluyó que el agotamiento emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral con una correlación negativa baja (-0.238). Lo que señala que, a mayor satisfacción menor agotamiento emocional.
3. En la dimensión realización personal se mostró una relación significativa con la satisfacción laboral y una correlación positiva baja (0.218). Esto quiere decir, que a mayor satisfacción mayor realización personal.
4. Por último, se mostró que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de personalización y la satisfacción laboral. Por lo que, todos son independientes, no habrá conexión.

VII. RECOMENDACIONES

Los directivos y supervisores del Hospital Regional de Trujillo implementaron programas de apoyo psicológico y la promoción de la salud mental al personal de enfermería para reducir los niveles de estrés y se vea reflejado en la mejora de la satisfacción laboral.

Así mismo, se sugiere que los jefes de área del Hospital Regional de Trujillo pidan apoyo de personal capacitado para desarrollar talleres donde realicen actividades de meditación o terapia para ayudar a las enfermeras a manejar el estrés frente a las situaciones que enfrentan diariamente.

Finalmente, se recomienda evaluar la satisfacción de las enfermeras de dicho hospital, de esta forma el hospital pueda adoptar mejores condiciones de trabajo que no afecte en el rendimiento y calidad de atención que ofrecen a los pacientes.

REFERENCIAS

1. Llorente M. "Mindfulness" o cómo atajar el estrés laboral [Internet]. Heraldo de Aragón. 2023 [cited 2023 Jun 30]. Available from: <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2023/06/03/mindfulness-como-atajar-estres-laboral-1656203.html>
2. Rosset AA. Los turnos de 12 horas en enfermería vs turnos de 7 u 8 horas [Internet]. Enfermería21. 2023 [cited 2023 Jun 30]. Available from: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/enfermeras-turnos-de-12-horas-en-hospitales-que-perjudican-seriamente-la-salud-DDIMPORT-039339/>
3. Stock AN-T. 16 señales de que el estrés en el trabajo está atacando tu cuerpo y haciendo mella en tu salud [Internet]. Business Insider España. 2021 [cited 2023 Jun 30]. Available from: <https://www.businessinsider.es/16-senales-estres-trabajo-atacando-cuerpo-968723>
4. Lima, A. Empresas consideran importante tomar iniciativas para reducir estrés laboral [Internet]. Andina.pe. [cited 2023 Jun 30]. Available from: <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-consideran-importante-tomar-iniciativas-para-reducir-estres-laboral-921979.aspx>
5. Quinto Reyes GP, Merchán Espinoza BD, Bastidas Bolaños C. Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. RECIMUNDO [Internet]. 2abr.2023 [citado 30jun.2023];7(1):348-61. Available from: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1959>
6. Vallejo Ron, Rita Cecilia. El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. Quito, 2022, [Internet]. [citado 30jun.2023]. Tesis (Maestría en Gestión del Talento

Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8608>

7.Giler A, Eloisa M. Estrés laboral y su relación con la satisfacción del trabajo de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. Quito: UCE; 2018. [Internet].
[citado 30jun.2023]. Available from:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14037>

8.Alvarez Rojas E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [cited 2023 Jun 30]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>

9.Sanchez Cachi ED, Dominguez Acosta MR. Estrés y satisfacción laboral en tiempos de covid-19, en el personal de salud del Centro de Salud Alto Inclán — Mollendo, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [cited 2023 Jun 30]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62686>

10.Rosales Sánchez, VH. Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [cited 2023 Jun 30]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36215>

11.Saboya Santillán R, Torres Vásquez, LI. Estrés laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa textil del distrito de Los Olivos - Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [cited 2023 Jun 30]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85515>

12.Putus T, Vilén L, Atosuo J. The association between work-related stress, indoor air quality, and voice problems among teachers is there a trend?

[Internet]. 2021; Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0892199721003076>

13.Taouk Y, Spittal MJ, Milner AJ, LaMontagne AD. All-cause mortality and the time-varying effects of psychosocial work stressors: A retrospective cohort study using the HILDA survey. *Soc Sci Med* [Internet]. 2020;266(113452):113452. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953620306717>

14.Singh RS, Watford TS, Cotterman RE, O'Brien WH. A pilot study of acceptance and commitment therapy for sexual minorities experiencing work stress. *J Contextual Behav Sci* [Internet]. 2020;16:25–9. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212144719303023>

15.Juniartha IGN, Sardjono TW, Ningsih DK. A comparison of work-related fatigue and stress among emergency department nurses working in 7-7-10 and 12-12 shifts at the hospitals in Badung and Denpasar. *Enferm Clin* [Internet]. 2020;30 Suppl 7:74–7. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120304654>

16.Acosta-Ramos S, Ramirez-Martinez FR, Reveles Manriquez IJ, Galindo- Odilon M, Estrada-Esparza SY, Trejo-Franco J, et al. Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico. *Arch Psychiatr Nurs* [Internet]. 2021;35(6):571–6. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883941721001114>

17.Nunfam VF. Mixed methods study into social impacts of work-related heat stress on Ghanaian mining workers: A pragmatic research approach. *Heliyon* [Internet]. 2021;7(5):e06918. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021010215>

18.Sadovyy M, Sánchez-Gómez M, Bresó E. COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2021;180(110986):110986. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921003615>

19.Sader M, Chollet B, Brion S, Trendel O. Supported, detached, or marginalized? The ambivalent role of social capital on stress at work. *Eur Manag J* [Internet]. 2021;39(6):768–78. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237321000372>

20.Pérez-Rodríguez V, Topa G, Beléndez M. Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2019;151(109392):109392. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886919302776>

21.Ding G, Liu H, Huang Q, Gu J. Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study. *Inf Manag* [Internet]. 2019;56(8):103165. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720618301484>

22.Fontán Atalaya IM, Dueñas Díez JL. Síndrome de burnout en los ginecólogos del Hospital Universitario Virgen Macarena de Sevilla. *Prog Obstet Ginecol* (Internet) [Internet]. 2018;51(9):531–40. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304501308723276>

23.Schubnell J, Pontner P, Wimpory RC, Farajian M, Schulze V. The influence of work hardening and residual stresses on the fatigue behavior of high frequency mechanical impact treated surface layers. *Int J Fatigue* [Internet]. 2020;134(105450):105450. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0142112319305547>

24.Sampasa-Kanyinga H, Nilsen W, Colman I. Child abuse and work stress in adulthood: Evidence from a population-based study. *Prev Med* [Internet]. 2018;108:60–6. Available from:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743517305170>

25.Wolf LA, Delao AM, Perhats C, Clark PR, Edwards C, Frankenberger WD. Traumatic stress in emergency nurses: Does your work environment feel like a war zone? *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2020;52(100895):100895. Available from:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755599X20300677>

26.Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hintsá, T., & Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de psicodidáctica*, 27(2), 168–175.

<https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>

27.Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(2), 69–77.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

28.McKnight J, Nzinga J, Jepkosgei J, English M. Collective strategies to cope with work related stress among nurses in resource constrained settings: An ethnography of neonatal nursing in Kenya. *Soc Sci Med* [Internet]. 2020;245(112698):112698.

Available from:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619306938>

29.Wangler S, Simon A, Meyer G, Ayerle GM. Influence of the birthing room design on midwives' job satisfaction - A cross-sectional online survey embedded in the

“Be-Up” study. Sex Reprod Healthc [Internet]. 2023;37:100867. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877575623000575>

30. Barchetta I, Cimini FA, Bertocchini L, Ceccarelli V, Spaccarotella M, Baroni MG, et al. Effects of work status changes and perceived stress on glycaemic control in individuals with type 1 diabetes during COVID-19 lockdown in Italy. Diabetes Res Clin Pract [Internet]. 2020;170(108513):108513. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0168822720307701>

31. Lee C-Y, Wu J-H, Du J-K. Work stress and satisfaction job staff in a medical center. J Dent Sci [Internet]. 2019;14(3):295–301. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1991790218309711>

32. Muis M, Wahyu A, Mallapiang F, Darwis AM, Thamrin Y, Rezkiah N. The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. Gac Sanit [Internet]. 2021;35 Suppl 2:S428–31. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911121002624>

33. Vallellano MD, Rubio-Valdehita S. Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. Ansiedad estrés [Internet]. 2018;24(2–3):119–24. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113479371830071X>

34. Muis M, Nai'em MF, Arsin AA, Darwis AM, Thamrin Y, Hans NAP. The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. Gac Sanit [Internet]. 2021;35 Suppl 1:S90–3. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120302843>

35. Lin W, Wang H, Gong L, Lai G, Zhao X, Ding H, et al. Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among working women in

Shenzhen, China. J Affect Disord [Internet]. 2020;277:747–54.

Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165032720326872>

36. Dijkhoorn A-FQ, Brom L, van der Linden YM, Leget C, Raijmakers NJ. Healthcare professionals' work-related stress in palliative care: A cross-sectional survey. J Pain Symptom Manage [Internet]. 2021;62(3):e38–45. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885392421002840>

37. Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Roca-Castelló MR, Morro-Martín MD, Martínez-Asensi A, Fikri-Benbrahim N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Gac Sanit [Internet]. 2018;32(4):352–61. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117301024>

38. Popoola SO, Fagbola OO. Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. J Acad Libr [Internet]. 2023;49(4):102741. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0099133323000800>

39. UNESCO, Declaración Universal sobre Bioética y derechos humanos. Paris. En Centro de documentación de Bioética. Departamento de humanidades Biomédicas. 2005. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa

40. Martínez N. La ética y la investigación en enfermería. Rev Cubana Enfermer. 2010 [citado 11 de julio del 2023];26(1): 18-29. Disponible en : <https://scielo.sld.cu/scielo.php>

41. Concytec. Manual de Frascati 2018: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental. 2018. [Internet]. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

42. Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V.. Metodología de la investigación Manual del estudiante. 2019. [Internet]. (1.ª ed.). Universidad San Martín de Porres.

43. Vara, A. Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (5.a ed.). 2017. [Internet]. Universidad San Martín de Porres.

44. Ganefianty A, Kariasa IM, Sitorus R, Kartini. Nursing perioperative management of type I Chiari malformation in adult: A case study using Roy's adaptation model. Rev Cient Soc Enferm Neurol (Engl) [Internet]. 2022;55:39–45. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2530299X22000140>

45. Morales A, Katherine E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. Universidad César Vallejo; 2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590?show=full>

46. Vásquez B, Parco N. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. [Internet]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29249/vasquez_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés	El estrés laboral llega a definirse como la condición de presión cognitiva causada por diversos factores externo o internos que detonan en una inhibición de control de ansiedad.	Se medirá en base a las dimensiones: Agotamiento emocional, Realización personal y despersonalización	Agotamiento emocional	-Agotamiento físico. -Actitudes negativas hacia el trabajo -Cansancio emocional -Sentimiento de Desesperanza	Ordinal
			Realización personal	-Apreciación del trabajo que desempeña -Interés por las tareas cotidianas -Autoestima profesional	
			Despersonalización	-Trato impersonal. -Actitudes negativas con los demás	
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral puede ser entendida como el resultado de factores exógenos como la experiencia laboral pasada, donde se destacan diversos factores.	Dimensión Satisfacción por el trabajo en general Satisfacción con el ambiente físico del trabajo Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo Satisfacción con oportunidad de desarrollo Satisfacción con la remuneración	Satisfacción en el trabajo general	Colaboración, autonomía	Ordinal
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Iluminación, ventilación, infraestructura	
			Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	Oportunidad, identificación	
			Satisfacción con oportunidad de desarrollo	Supervisión, ascensos, oportunidades	
			Satisfacción con la Relación subordinado-supervisor	Interacción, supervisión	
			Satisfacción con la remuneración	Remuneración, incentivos	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Los criterios de inclusión fueron: 1 año como mínimo de laborar en la institución. Las dimensiones e indicadores fueron planteadas por el autor base, pero las autoras de la investigación redactaron los ítems, por ello se somete a la validación de los instrumentos.

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

	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
1	Debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado					
2	Al final de su turno de trabajo se siente agotado físicamente.					
3	Siente que suele estresarse por factores familiares o personales antes de acudir a su centro de labores					
4	Trabajar con pacientes todos los días es agotador					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado por mi trabajo					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
8	Siente que trabajar horas extras le agota emocionalmente					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades					
	DIMENSIÓN 2 REALIZACIÓN PERSONAL					
10	Puedo entender con facilidad lo que expresan mis pacientes					
11	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes					
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
13	Me siento con mucha vitalidad					
14	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado a mis pacientes.					
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes					
16	He realizado muchas cosas que considero valioso para este trabajo					
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
	DIMENSIÓN 3 DESPERSONALIZACIÓN					
18	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos					
19	Siento que me he hecho más duro con la gente					
20	Me preocupa que este trabajo me esté estresando.					
21	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.					

22	Siente que los familiares de sus pacientes suelen culparle a usted de algunos problemas su tratamiento					
----	--	--	--	--	--	--

Putus T, Vilén L, Atosuo J. The association between work-related stress, indoor air quality, and voice problems among teachers is there a trend? J Voice [Internet]. 2021; Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0892199721003076>

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Los criterios de inclusión fueron: 1 año como mínimo de laborar en la institución. Las dimensiones e indicadores fueron planteadas por el autor base, pero las autoras de la investigación redactaron los ítems, por ello se somete a la validación de los instrumentos.

Saboya Santillán R, Torres Vásquez, LI. Estrés laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa textil del distrito de Los Olivos - Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [cited 2023 Jun 30]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85515>

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho

	ÍTEMS					
N°						
	Dimensión Satisfacción por el trabajo en general					
1	Hay buena relación con los colegas del servicio.					
2	En el servicio hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
4	Su participación en las decisiones del hospital.					
5	Hay organización en su grupo de trabajo.					
6	Atención que se presta a sus sugerencias					
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.					
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.					
10	Conforme con el apoyo administrativo que usted recibe.					
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo					
11	La iluminación adecuada de su lugar de trabajo.					

12	Hay ventilación de su lugar de trabajo.						
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo						
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.						
15	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.						
16	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo						
	Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo						
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan						
18	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo						
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.						
20	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.						
21	Con su relación con sus autoridades más inmediatas.						
22	El apoyo que recibe de sus superiores.						
	Satisfacción con oportunidad de desarrollo						
23	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.						
24	La supervisión que ejercen sobre usted						
25	La forma en que sus superiores juzgan su tarea						
26	La forma en que usted es dirigido						
	Satisfacción con la remuneración						
27	El salario que usted recibe						
28	Sus condiciones laborales						
29	La forma en que se da la negociación en el hospital sobre aspectos laborales.						

Evidencia cuestionarios

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Los criterios de inclusión fueron: 1 año como mínimo de labores en la institución. Las dimensiones e indicadores fueron planteadas por el autor base, pero las autocas de la investigación redactaron los ítems, por ello se sometió a la validación de los instrumentistas.

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

Piña T, Vilán L, Abzaio J. The association between work-related stress, indoor air quality, and voice problems among teachers: a trend? J Voice [Internet]. 2021; Available from: <https://www.scribd.com/document/508821897/21003078>

DIMENSION 1 ASOCIAMIENTO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
1 Debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado		✓			
2 Al final de su turno de trabajo se siente agotado físicamente		✓			
3 Siento que siento estrés por factores familiares o personales antes de acudir a su centro de labores		✓			
4 Trabajar con pacientes todos los días es agotador		✓			
5 Siento que mi trabajo me está desahogando		✓			
6 Me siento frustrado por mi trabajo		✓			
7 Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro		✓			
8 Siento que trabajar horas extras le agota emocionalmente		✓			
9 En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades		✓			
DIMENSION 2 REALIZACIÓN PERSONAL					
10 Puedo entender con facilidad lo que expresan mis pacientes				✓	
11 Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes					✓
12 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					✓
13 Me siento con mucha vitalidad					✓
14 Tengo facilidad para crear un ambiente relajado a mis pacientes					✓
15 Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes				✓	
16 He realizado muchas cosas que considero valiosas para este trabajo					✓
17 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					✓
DIMENSION 3 DESPERSONALIZACIÓN					
18 Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos		✓			
19 Siento que me he hecho más duro con la gente		✓			
20 Me preocupa que este trabajo me esté estresando		✓			
21 Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes a los que tengo que atender		✓			
22 Siento que los familiares de sus pacientes suelen culparme a usted de algunos problemas su tratamiento			✓		

[Firma]
 Magras Liontop Quiroga
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP: 9815

[Firma]
 8/5/2016

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

Título de la investigación: **Estrés y satisfacción laboral en las enfermeras en el establecimiento de Salud MINSA, Trujillo – 2023**

Investigador (a) (es): **Cornejo Garrido Liliana Carolina y Ramírez Castro Betsy**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **Estrés y satisfacción laboral en las enfermeras en el establecimiento de Salud MINSA, Trujillo – 2023**, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución del hospital regional Docente de Trujillo.

Este estudio beneficiará a futuros profesionales en la práctica asistencial, porque servirá para que los contribuir en la implementación de estrategias que permitan mejorar el control del estrés de los empleados y con ello lograr un impacto positivo en el desarrollo productivo de su labor.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Estrés y satisfacción laboral en las enfermeras en el establecimiento de Salud MINSA, Trujillo – 2023**
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente donde estén laborando las enfermeras. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

(a) (es) (Apellidos y Nombres) email:

.....y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre

y

apellidos:

.....

Fecha

y

hora:

.....

Anexo 4. Matriz evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en un establecimiento de salud MINSA Trujillo – 2023**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cecilia Guevara Sánchez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Maestría en salud pública
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en un establecimiento de salud MINSA Trujillo – 2023
Autora:	Cornejo Garrido Liliana Ramírez Castro Betsy
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Hospital regional docente de Trujillo

Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Hospital regional docente de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo general • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo • Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo • Satisfacción con oportunidad de desarrollo • Satisfacción con la remuneración 	La satisfacción laboral puede ser entendida como el resultado de factores exógenos como la experiencia laboral pasada, donde se destacan diversos factores.
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Realización personal • Despersonalización 	El estrés laboral llega a definirse como la condición de presión cognitiva causada por diversos factores externos o internos que detonan en una inhibición de control de ansiedad.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario estrés y satisfacción laboral elaborado por Putus T, Vilén L, Atosuo J. el año 2021 . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente desajustado (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial o lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra totalmente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Dimensiones del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Estrés laboral

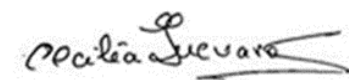
- Objetivos de la Dimensión: Medir la escala de estrés laboral en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	x	x	x	x	
Realización personal	x	x	x	x	
Despersonalización	x	x	x	x	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Cuestionario sobre satisfacción laboral

INDICADOR	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción en el trabajo general	x	x	x	x	
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	x	x	x	x	
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	x	x	x	x	
Satisfacción con oportunidad de desarrollo	x	x	x	x	
Satisfacción con la remuneración	x	x	x	x	

Firma del evaluador
DNI 1816091



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en un establecimiento de salud MINSA Trujillo – 2023**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Balbina Paredes Ayala
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años(x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio re

7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Estrés y Satisfacción laboral de las enfermeras de un establecimiento MINSA Trujillo-2023
Autora:	Cornejo Garrido Liliana Ramírez Castro Betsy
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Hospital Regional Docente de Trujillo
Tiempo de aplicación:	20mn

Ámbito de aplicación:	Hospital Regional Docente de Trujillo
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Realización personal - Despersonalización 	El estrés laboral llega a definirse como la condición de presión cognitiva causada por diversos factores externos o internos que detonan en una inhibición de control de ansiedad.
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el general • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo • Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo • Satisfacción con oportunidad de desarrollo • Satisfacción con la remuneración 	La satisfacción laboral puede ser entendida como el resultado de factores exógenos como la experiencia laboral pasada, donde se destacan diversos factores.

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el cuestionario estrés y satisfacción laboral elaborado por Putus T, Vilén L, Atosuo J. el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: estrés laboral
- Objetivos de la Dimensión:

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
<u>4. Alto nivel</u>

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional					
Realización personal					
Despersonalización					

- Segunda dimensión: satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión:

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por el trabajo en general	x	x	x		
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	x	x	x		
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	x	x	x		
Satisfacción con oportunidad de desarrollo	x	x	x		
Satisfacción con la remuneración	x	x	x		

Firma del evaluador

DNI

17890115



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez; Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en un establecimiento de salud MINSa Trujillo – 2023**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María Castañeda Castro
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Hospital Víctor Lazarte Echeagaray
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años() Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio re

12. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Estrés y Satisfacción laboral de las enfermeras de un establecimiento de salud MISNSA Trujillo -2023
Autora:	Cornejo Garrido Liliana Ramírez Castro Betsy
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Hospital Regional Docente de Trujillo

Tiempo de aplicación:	20mn
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional Docente de Trujillo
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Realización personal - Despersonalización 	El estrés laboral llega a definirse como la condición de presión cognitiva causada por diversos factores externos o internos que detonan en una inhibición de control de ansiedad.
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo general • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo • Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo • Satisfacción con oportunidad de desarrollo • Satisfacción con la remuneración 	La satisfacción laboral puede ser entendida como el resultado de factores exógenos como la experiencia laboral pasada, donde se destacan diversos factores.

15. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el cuestionario estrés y satisfacción laboral elaborado por Putus T, Vilén L, Atosuo J. el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
<u>3. Moderado nivel</u>
4. Alto nivel

escala de estrés laboral en las enfermeras

Dimensiones del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Estrés laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	x	x	x	x	
Realización personal	x	x	x	x	
Despersonalización	x	x	x	x	

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Cuestionario sobre satisfacción laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción en el trabajo	x	x	x	x	
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	x	x	x	x	
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	x	x	x	x	
Satisfacción con oportunidad de desarrollo	x	x	x	x	
Satisfacción con la remuneración	x	x	x	x	

Firma del evaluador

DNI

17869808



Anexo 5. Determinación de muestra

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0,5 * 0,5 * 220}{0,05^2 * (220 - 1) + 1.96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = 140.12$$

n= Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de la Población o Universo

Z= Parámetro estadístico que depende el Nivel de confianza (NC)

e= Error de estimación máximo aceptado

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiando (éxito)

Anexo 6. Confiabilidad Prueba piloto

➔ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.863	29

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos


		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.765	22

Anexo 7. Autorización de ejecución de proyecto

 **GERENCIA REGIONAL DE SALUD** |  **HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO** *Juntos por la Prosperidad*

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACION DE EJECUCION DEL PROYECTO DE TESIS

N° 101

EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.

AUTORIZA:

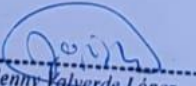
La realización del Proyecto de Investigación : "ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD MINSA - 2023, periodo: desde Noviembre del 2023 hasta Enero del 2024. Teniendo como Investigadores a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo.

Autores:

- CORNEJO GARRIDO LILIANA CAROLINA
- RAMIREZ CASTRO BETSY MELINA

No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia

Trujillo, 14 de Noviembre del 2023


Dra. Jenny Valverde López
CMP. 23822 RNE. 11837
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
 Hospital Regional Docente de Trujillo

JVL/gbm
c.c. archivo

"Justicia Social con Inversión"
Av. Mansiche 795 - Telef. 231581 - Anexo 225 - 481218 - Telefax. 233112 - Trujillo - Perú
docencia.hrdt@gmail.com

Anexo 8. Abstract

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



Ana Gonzales Castañeda

Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation
and Interpreting

Anexo 10. Dictamen del comité de ética



Dictamen del Comité de Ética en Investigación.

N. 0287.

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el Proyecto de Investigación titulado: Estrés y satisfacción laboral en las enfermeras en un establecimiento de salud MINSA Trujillo - 2023

Presentado por los autores: Ramírez Castro, Betsy / Cornejo Garrido, Liliana

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del Proyecto de Investigación cuenta con un Dictamen: Favorable (X) observado () desfavorable ()

Trujillo, 13 de diciembre de 2023.

Dra. Cecilia Guevara Sánchez.

Presidente del Comité de Ética en Investigación Programa Académico de Enfermería.

C/c