

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

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



**“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL JESÚS
NAZARENO, AYACUCHO – 2024”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES**

AUTORES

KATIA MARÍA, PAMPA CHILLCCE

FRINE, ROJAS BADAJOS

HELEN GERARDINA, BAUTISTA ESPINOZA

ASESOR

DRA. NERY DEDA, VILLAVICENCIO BONIFACIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Callao, 2024

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Segunda especialidad profesional de emergencia y desastres – Postgrado.

TÍTULO

Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

AUTORES/ CÓDIGO ORCID/ DNI

Katia María, Pampa Chillcce / 0009-0008-5101-162X / 47656931

Frine, Rojas Badajos / 0009-0004-7098-1243 / 43436576

Helen Gerardina, Bautista Espinoza / 0000-0001-7302-3578 / 44193497

ASESORA/ CODIGO ORCID/ DNI

Dra. Nery Deda, Villavicencio Bonifacio / 0000-0002-7873-3680 / 06736980

LUGAR DE EJECUCIÓN

Hospital Jesús Nazareno

UNIDAD DE ANÁLISIS

Profesional de Enfermería de Emergencia

TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Básica / Cuantitativo / No experimental – Transversal - Correlacional

TEMA OCDE

Ciencias de la Salud 3.03.03 – Enfermería

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- DRA. MAÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO **PRESIDENTE**
- MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN **SECRETARIO**
- DRA. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMAN **VOVAL**

ASESOR(A) : DRA. NERY DEDA, VILLAVICENCIO BONIFACIO

N° DE LIBRO: 7

N° DE FOLIO: 58

N° DE ACTA : 158-2024

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS: 11 de octubre del año 2024

RESOLUCIÓN DE DECANATO: N° 299-2024-D/FCS.



NIVEL DE ESTRES Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL JESUS NAZARENO, AYACUCHO-2024



Nombre del documento: PAMPA, ROJAS, BAUTISTA.docx
 ID del documento: aa6c4d2e3a2b2fb064f9b9760f504cd5559190ee
 Tamaño del documento original: 375,5 kB
 Autores: FRINE ROJAS BADAJOS, HELEN BAUTISTA ESPINOZA, KATIA PAMPA CHILICCF

Depositante: FRINE ROJAS BADAJOS
 Fecha de depósito: 24/7/2024
 Tipo de carga: url_submission
 fecha de fin de análisis: 26/7/2024

Numero de palabras: 11.064
 Número de caracteres: 71.764

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co Técnica e Instrumento de Recolección de Datos https://1library.co/articulo/técnica-e-instrumento-de-recolección-de-datos.qo50465y 16 Fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (483 palabras)
2	1library.co Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servi... https://1library.co/document/zww7Wqg-estres-satisfaccion-profesional-enfermeria-quirurgico-hosp... 21 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (442 palabras)
3	Documento de otro usuario #197ad9 El documento proviene de otro grupo 10 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (434 palabras)
4	revistas.unjbg.edu.pe https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/finca/articulo/download/1629/2051/7285 11 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (286 palabras)
5	repositorio.unheval.edu.pe https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4317/2/EN%20ED%2013L32.pdf?sequen... 5 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (202 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.utn.edu.ec http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/13113/2/06%20ENF1335%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	repository.usta.edu.co https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13304/2022AcedvedoKaren.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
3	es.jobs-job.com Teoría De La Enfermería De Fitzpatrick Descripción del trabajo ... https://es.jobs-job.com/fitzpatrick-s-nursing-theory-12548	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	www.despertarsabiendo.com ¿Por Qué Nos Estresamos? - Despertar Sabiendo https://www.despertarsabiendo.com/pasatiempos/por-que-nos-estresamos/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	repositorio.upch.edu.pe https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14814/cv/ciencia_NoasNeira_ei/cit...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino, a mis padres por darme la vida y sobre todo a mi amado hijo por ser el motor y motivo para seguir adelante y vencer los obstáculos

KATIA

A Dios, por regalarme el más grande don que es la vida y por su inmenso amor que guía mis pasos e ilumina mis días para cumplir mis anhelos. A mis padres, hermanos por su apoyo incondicional y ser mi inspiración para vencer obstáculos y seguir creciendo profesionalmente.

FRINE

A Dios por darme el regalo más grande, la vida, por su amor puro y sincero, que guía mis pasos hacia el desarrollo.

A mis padres por inspirarme en seguir creciendo como profesional y vencer los obstáculos.

HELEN

AGRADECIMIENTO

A la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, por brindarnos la oportunidad de desarrollar la segunda especialidad de enfermería en Emergencia y Desastres.

A la plana de docentes de la segunda especialización de emergencia y desastres, por sus enseñanzas, orientaciones en nuestra formación profesional.

Al Hospital Jesús Nazareno – Ayacucho por brindarnos las facilidades, accesibilidad en el desarrollo de la investigación y aplicación de nuestro instrumento.

A los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencias del Hospital Jesús Nazareno- Ayacucho, por ofrecer su apoyo y colaboración en el desarrollo de los instrumentos.

ÍNDICE

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	12
ÍNDICE DE FIGURA	14
RESUMEN	15
ABSTRACT	16
INTRODUCCIÓN	17
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1 Descripción de la realidad problemática	19
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 Problema General	21
1.2.2 Problema Específico	22
1.3 Objetivos	22
1.3.1 Objetivo General	22
1.3.2 Objetivo Específico	22
1.4 Justificación	23
1.5 Delimitantes de la investigación	24
1.5.1 Delimitación teórica	24

1.5.2	Delimitación temporal	24
1.5.3	Delimitación espacial	24
II.	MARCO TEÓRICO	25
2.1.	Antecedentes del estudio	25
2.1.1.	Antecedentes internacionales	25
2.1.2.	Antecedentes nacionales	28
2.2.	Bases teóricas	32
2.3.	Marco Conceptual	33
2.4.	Definición de términos básicos	43
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1.	Hipótesis	44
3.1.1.	Hipótesis General	44
3.1.2.	Hipótesis específicas	44
3.2.	Operacionalización de variable	45
IV.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.1.	Diseño Metodológico	47
4.2.	Método de Investigación	48
4.3.	Población y Muestra	48
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollo	48
4.5.	Técnica e instrumentos de la recolección de datos	48
4.6.	Análisis y Procesamiento de datos	50

4.7 Aspectos Éticos en Investigación	51
V. RESULTADOS	52
5.1. Resultados descriptivos	52
5.2. Resultados inferenciales	54
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
6.1. Demostración de la hipótesis con los resultados	63
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	67
6.3. Responsabilidad ética	68
VII. CONCLUSIONES	69
VIII. RECOMENDACIONES	70
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	71
ANEXOS	80
Matriz de Consistencia	81
Instrumento Validados	82
Consentimiento Informado	87
Base de datos	88
Otros Anexo	90

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 5.1. 1 Nivel de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	52
Tabla 5.1. 2 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	53
Tabla 5.2 1 Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	54
Tabla 5.2 2 Relación entre ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	56
Tabla 5.2 3 Relación entre ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	58
Tabla 5.2 4 Relación entre ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de	

emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	60
Tabla 5.3 1 Prueba de Normalidad	62
Tabla 6.1.1 Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	63
Tabla 6.1. 2 Relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	64
Tabla 6.1.3 Relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	65
Tabla 6.1. 4 Relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	66

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 5.1 1 Nivel de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	52
Figura 5.1 2 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	53
Figura 5.2 1 Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	55
Figura 5.2 2 Relación entre ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024	57
Figura 5.2 3 Relación entre ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de	

emergencia en el Hospital Jesús Nazareno,
Ayacucho – 2024 59

Figura 5.2 4 Relación entre ambiente social y satisfacción laboral
del profesional de enfermería del servicio de
emergencia en el Hospital Jesús Nazareno,
Ayacucho – 2024 61

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo** establecer relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024. **Método** de estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 16 enfermeros. El instrumento fue el cuestionario de Nursing Strees Scale (NSS) y satisfacción laboral S21/26 validados. **Resultados** existe relación negativa alta entre nivel estrés y satisfacción laboral ($Rho = -,667$), ($p = 0.005$); hipótesis específica 1, existe correlación negativa moderada entre el ambiente físico y satisfacción laboral ($Rho = -,540$), ($p = 0.031$); en la hipótesis específica 2 existe correlación negativa alta entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral ($Rho = -,723$), ($p = 0.002$); en la hipótesis específica 3 no existe correlación entre el ambiente social y satisfacción laboral ($Rho = -,184$), ($p = 0.449$). **Conclusión** existe relación significativa entre nivel de estrés y satisfacción laboral.

Palabras claves: Nivel de estrés, satisfacción laboral, enfermera, emergencia.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish a relationship between the level of stress and job satisfaction of the nursing professional in the emergency service at the Jesús Nazareno Hospital, Ayacucho - 2024. The study method was quantitative, basic type, non-experimental design, cross-sectional. and correlational. The population and sample consisted of 16 nurses. The instrument was the validated Nursing Strees Scale (NSS) and job satisfaction questionnaire S21/26. Results: There is a high negative relationship between stress level and job satisfaction (Rho= $-.667$), ($p = 0.005$); specific hypothesis 1, there is a moderate negative correlation between the physical environment and job satisfaction (Rho = $-.540$), ($p = 0.031$); In specific hypothesis 2 there is a high negative correlation between the psychological environment and job satisfaction (Rho = $-.723$), ($p = 0.002$); In specific hypothesis 3 there is no correlation between the social environment and job satisfaction (Rho = $-.184$), ($p = 0.449$). Conclusion there is a significant relationship between stress level and job satisfaction.

Keywords: Stress level, job satisfaction, nurse, emergency.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema de salud pública, este tiene un efecto negativo en las organizaciones, lo que ocasiona pérdidas debido a factores como la insatisfacción laboral. (1) El estrés también se define como Síndrome de adaptación general (SAG) o una respuesta defensiva del cuerpo o de la mente ante una lesión o un estrés prolongado.(2)

El Síndrome de Burnout presenta manifestaciones inespecíficas mediante síntomas físicos, psicológicos y conductuales y se caracteriza como un síndrome psicológico tridimensional: Agotamiento Emocional, Despersonalización en el servicio al cliente y sentimientos de baja realización personal. (3)

El objetivo de la investigación fue establecer relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

Para llevar a cabo la investigación se utilizó el método estadístico, a través de la técnica de encuesta e instrumento cuestionario, consistente en la recopilación de datos de los indicadores de las variables. Con esta información, se elaboró una base de datos que permitió realizar la estadística descriptiva de

la investigación (organización, representación y descripción de los datos) y las pruebas de hipótesis correspondientes.

Los resultados de la investigación, se ha estructurado en nueve capítulos. El primer capítulo I, el planteamiento del problema, que incluye la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y las delimitantes de la investigación. El capítulo II, contiene el marco teórico que está integrado por los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, marco conceptual y la definición de términos básicos. El capítulo III, presenta las variables y las hipótesis, así como su operacionalización de variables. El capítulo IV, está dedicado a la metodología de la investigación que comprende el diseño metodológico, el método de Investigación, la población, la muestra, el lugar y periodo de estudio desarrollado, las técnicas e Instrumentos de recolección de información, el análisis y procesamiento de datos y los aspectos éticos de la investigación. El capítulo V, está referido a los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación. El capítulo VI, discute los resultados de la investigación con otros resultados y señala la responsabilidad ética del investigador. El capítulo VII, presenta las conclusiones a las que se ha arribado como resultado de la investigación. El capítulo VIII, presenta las conclusiones que se deducen de las hipótesis señaladas. El capítulo IX, contiene las referencias bibliográficas que han sido utilizadas como fuentes para la investigación. Este estudio se complementa con los anexos correspondientes.

No podemos terminar esta breve introducción, sin antes agradecer a todas las personas que de alguna forma contribuyeron para que esta investigación fuera

concluida, especialmente a los profesores de la segunda especialidad profesional de emergencia y desastres, quienes brindaron sus enseñanzas y conocimientos de la mejor manera posible.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1 Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud, define al estrés como un estado de preocupación o tensión mental causada por una situación difícil. Todas las personas tienen un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos, que afecta a nuestro bienestar. (4)

A nivel mundial, las enfermeras en España ocupan el cuarto puesto entre las profesionales más estresantes según la Health Education Authority. Asimismo, se evidencio que la enfermera de emergencia en un 25% estaría afectada con el Síndrome de Burnout, señalada como una importante secuela negativa del estrés laboral y un 50% de las bajas laborales están relacionadas con el estrés laboral. (5)

En Latinoamérica, Ecuador un estudio realizado se logró conocer los factores que más influyen en el estrés de las enfermeras de emergencia: se aplicó a 30 enfermeras del área de emergencia donde el 83,33% consideran que la sobrecarga laboral es el factor que más influye en el estrés del personal. 73,33% describieron el agotamiento como segunda

causa, mientras el 70%, coincidieron en que el espacio insuficiente para realizar las actividades y la insatisfacción laboral son el tercer factor generador de estrés. (6)

En países en desarrollo, como México, se han registrado un promedio de 75 mil infartos al año, equivalente al 25 % de la población a causa del estrés laboral. En países como China y Estados Unidos se han reportado problemas de salud a causa del estrés en el 73 % y 59 %, respectivamente. Por tanto, la aparición del estrés laboral es perjudicial a nivel socioeconómico. El impacto psicológico fue tan preocupante en el año 2020, que el 53,3 % de los trabajadores de la salud en China experimentaron estas situaciones de estrés a un nivel moderado a severo, el 16,5 % presentó depresión; el 28,8 % ansiedad, y el 8,1 %, estrés. Todos alcanzaron un nivel moderado a severo, en donde la población femenina es la más afectada. (7)

El Perú no es ajeno a esto, el estrés laboral y la ansiedad tienen un impacto negativo en el personal de enfermería. El 34.1% del personal de enfermería está estresado. Las enfermeras son una de las fuentes más frágiles para presentar estrés y ansiedad en su vida cotidiana, puesto que pasa más tiempo con los pacientes, compartiendo sus necesidades, dolor, sufrimiento y/o problemas en el servicio; A esto se suma, la sobre carga laboral en cada turno y sus posibles consecuencias como el ausentismo laboral, descansos médicos, despidos, renunciaciones, etc. (8)

En el departamento de Ayacucho también es notable el estrés laboral en

los profesionales de la salud se revela que el 83.3% presentan estrés. (9)

El hospital Jesús nazareno es un hospital referencial de los 92 establecimientos de salud de la red de salud Huamanga, incluye la atención a usuarios de ESSALUD; del mismo modo a pacientes de todas las edades durante las 24 horas del día.

Durante el desempeño laboral se observó que el profesional de enfermería es insuficiente en el servicio de emergencia, la enfermera de emergencia tiene a su cargo de 7 a 10 pacientes por turno de acuerdo a las prioridades de atención. Según la norma técnica de salud del servicio de emergencia la atención debe ser una enfermera por cada 6 pacientes en sala de observación y una enfermera por cada 3 pacientes en vigilancia intensiva, no se cumple esta normativa ya que una enfermera no es suficiente para cubrir con la demanda de los paciente que llegan al área de emergencia, también enfrenta el mal humor de los pacientes y/o familiares, a todo esto añade la inadecuada infraestructura y el equipamiento biomédicos insuficientes, las malas relaciones interpersonales y el agotamiento físico, son problemas que originan un desgaste emocional, entre otros agentes estresantes que influye en brindar una atención de calidad.

Ante los hechos descritos decidimos realizar la presente investigación planteándonos la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024?

I.2 Formulación del problema

I.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024?

I.2.2 Problema Específico

1. ¿Cuál es la relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024?
2. ¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho -2024?
3. ¿Cuál es la relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024?

I.3 Objetivos

I.3.1 Objetivo General

Establecer la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el

Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

I.3.2 Objetivo Específico

1. Determinar la relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.
2. Determinar la relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.
3. Determinar la relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho -2024.

I.4 Justificación

En la actualidad el estrés se incrementó en el sector salud, por la deficiente situación sanitaria en que se encuentra, y en las precarias condiciones que las enfermeras laboran: falta de equipamiento, infraestructura inadecuada, falta de personal. A sus obstáculos diarios se suma la sobrecarga mental y físico del contacto constante con el paciente, donde vive directamente con su enfermedad, sufrimiento y a menudo, muerte. El papel de la enfermera en una emergencia es fundamental, por lo que debe tener todas las herramientas, tanto a nivel profesional como personal, para realizar eficazmente su trabajo y capacidad para comunicarse adecuadamente con el equipo multidisciplinario y optimizar

el trabajo con cada paciente. Por lo tanto, la finalidad del estudio fue comprender los problemas en contexto e identificar el origen de las consecuentes estresantes del profesional de enfermería del área de emergencia, para que puedan contribuir a la optimización de sus condiciones de trabajo y en el entorno que laboran. A través de este estudio se da información actualizada, validada e instrumentos validados y fiables, así como los métodos estadísticos empleados para obtener resultados relevantes y confiables. También es importante mencionar que este estudio servirá de referencia para futuras investigaciones similares.

I.5 Delimitantes de la investigación

I.5.1 Delimitación teórica

El presente trabajo se delimito en el modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona. También el aporte de la teoría Bifactorial de Herzberg, modelo que explica la satisfacción laboral y motivación de los empleados a través de dos factores: extrínsecos e intrínsecos.

El presente estudio se basó en los diversos estudios nacionales e internacionales encontrados sobre el tema en mención.

I.5.2 Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se realizó en los meses de abril a julio de 2024, tiempo en la cual se recabará la información para su respectivo análisis.

I.5.3 Delimitación espacial

El área de estudio se limita al servicio de emergencia del Hospital

Jesús Nazareno, dicho Hospital está ubicado en el Distrito Jesús Nazareno, Provincia de Huamanga y Departamento de Ayacucho.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes del estudio

II.1.1. Antecedentes internacionales

YINGHAO Z. y et al. (China, 2023), desarrollaron un estudio con el Objetivo principal explorar las relaciones entre el estrés ocupacional, la participación laboral y la resiliencia del equipo entre una muestra de enfermeras de emergencia y determinar factores que influyen significativamente en el estrés ocupacional en los departamentos de emergencia. La metodología fue transversal, para recopilar datos se utilizaron la escala de compromiso laboral de Utrecht, la versión china de la escala de factores de estrés para enfermeras de emergencia y una escala para evaluar la resiliencia del equipo de profesionales médicos, muestra en cuatro hospitales de Shandong, China, participaron en un estudio 187 enfermeras de urgencias. Los resultados

obtenidos puntuación global de estrés laboral de las enfermeras que trabajan en urgencias de la provincia de Shandong fue de $81,07 \pm 25,80$, la regresión lineal múltiple mostró que la participación en el trabajo, la resiliencia del equipo y el turno de trabajo fueron factores estadísticamente de manera significativa en el nivel de estrés ocupacional (cambio $R^2 = 17,5 \%$, $F = 5,386$, $P < 0,001$). Conclusión del estudio fue una mayor resiliencia del equipo y una participación laboral más activa dieron niveles más bajos de estrés ocupacional experimentados por las enfermeras de emergencia. (10)

OROZCO M. (Ecuador, 2022), realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar el nivel de estrés a que está sometido el personal de enfermería del servicio de emergencia relacionado con el COVID-19 del Hospital IESS del Sur de Quito. Metodología del estudio fue observacional, descriptiva y de corte transversal. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), a 145 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que el 93.54% de los encuestados afirmó que la carga laboral se ha cambiado a raíz de la emergencia sanitaria y en la misma medida que ha aumentado el flujo de pacientes debido al COVID-19. El cansancio emocional, se manifiesta como Alto en 73 encuestados, el 50.34% total de la muestra. Llegaron a la conclusión que el nivel de estrés al que está sometido el personal de enfermería es alto, y con esta situación se agrava de manera

especial en el área de emergencias de las unidades asistenciales.
(11)

GARCÍA P. y et al. (México, 2020), desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería en el contexto de la pandemia COVID-19. Método fue de enfoque cuantitativo, descriptiva y transversal, que se realizó a 126 enfermeras que desempeñaban sus funciones durante la pandemia de COVID-19, se utilizó un cuestionario estructurado en línea que recopilaba datos personales y laborales, junto con la escala de estrés en Enfermeras (NSS), con una fiabilidad de 0.91. Resultados obtenidos fueron que el 81% de los participantes fueron mujeres, la mayoría de las cuales trabajaban en turnos nocturnos. Además, el 58.7% informó trabajar jornadas de 12 horas, el 44.4% tenía a su cargo 7 o más pacientes, y el 16% confirmó haber contraído COVID-19. Se observó que predominaba un nivel medio de estrés, y las jornadas laborales de 12 horas se asociaron con la presencia de estrés en los participantes. Cuya conclusión fue que los niveles de estrés son significativos entre los profesionales de enfermería durante la pandemia de COVID-19. (12)

PORTERO S. y et al (España, 2020), realizaron un estudio con el objetivo de estimar el burnout, estrés, satisfacción laboral,

afrontamiento y los niveles de salud general experimentados por las enfermeras que laboran en los servicios de emergencia de España y analizar las relaciones entre variables sociodemográficas, laborales y psicológicas y la aparición del síndrome de burnout entre estos profesionales. Metodología fue descriptivo transversal, participaron 171 enfermeras, se elaboró un cuestionario ad hoc para recoger datos sociodemográficos y laborales, y el inventario de burnout de Maslach, la escala de estrés percibido, el cuestionario de Font-Roja, la orientación Breve de Afrontamiento a la experiencia problemática y el cuestionario de salud general. El resultado del estrés fue del 21.30% y la satisfacción laboral obtuvo 67.19%, la correlación fue negativa y significativa entre ambas variables con ($p = 0,0004$). Conclusión muestra la prevalencia de alto burnout fue del 8,19% y los niveles de estrés percibido y satisfacción laboral fueron moderados. (13)

SAID y El-Shafei. (Egipto, 2020), la investigación realizada tuvo como objetivo evaluar el estrés ocupacional, satisfacción laboral y la intención de irse entre las enfermeras que tratan con pacientes sospechosos de COVID-19. La metodología fue transversal comparativo entre 210 enfermeras., el instrumento fue el cuestionario en línea formado por la escala ampliada de estrés de enfermería, la escala de satisfacción McCloskey/Mueller y un cuestionario que evalúa casos específicos de COVID-19. El

resultado obtenido (75,2%) de enfermeras del ZFH tienen un alto nivel de estrés frente al 60,5% en ZGH. Conclusión, fueron en el centro de triaje hospitalario, el nivel de estrés fue elevado debido a la carga laboral y las medidas de seguridad biológica, mientras que en el hospital general predominaba la preocupación por el riesgo de contagio. La satisfacción laboral fue menor en el centro de triaje, y solo una minoría de enfermeras expresó que no tenían intención de renunciar a sus puestos de trabajo. (14)

II.1.2. Antecedentes nacionales

GAMARRA I. y et al. (Lima, 2023), realizaron un estudio teniendo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo. Metodología fue hipotético deductivo, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, en una muestra de 80 participantes, la técnica utilizada fue una encuesta y los instrumentos fueron cuestionario de Nursing Stress Scale (NSS) y una escala de desempeño laboral propuesta por el Minsa. Resultado se encontró que el 52,5% presentan regular nivel de estrés; el 31,3 %, estrés bajo, y el 16,3 %, estrés alto. Asimismo, el 51,2 % evidencian regular desempeño laboral; el 46,3 %, alto desempeño, y el 2,5 %, deficiente desempeño laboral. Conclusión, existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería,

donde el valor de p es igual a $0,000 < 0,05$; y el resultado de la correlación de Spearman fue positiva moderada ($Rho = 0.471$). (7)

DELGADO G. (Tacna, 2022), desarrolló un estudio teniendo como objetivo determinar la relación del estrés y satisfacción laboral del personal asistencial en primera línea de emergencia y área COVID, Hospital de Apoyo Hipólito Unanue. Metodología es de campo, explicativo y de corte transversal, participaron 71 trabajadores. La técnica fue el cuestionario, la escala de estrés laboral OIT-OMS y escala de satisfacción laboral CL-SPC. Resultados el 60.6% del personal tuvo un nivel bajo de estrés, seguido del 39.4% estrés intermedio. Asimismo, el 73.2% del personal estuvo muy satisfechos laboralmente. Conclusión el estrés y satisfacción laboral presentan relación significativa ($P < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis. (15)

CARRASCO O. y et al (Chimbote, 2022), desarrollaron un estudio teniendo como objetivo determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción en enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID-19. Metodología de estudio transversal, correlacional y analítico, con una muestra de 60 enfermeras, la recolección de datos se realizó con los cuestionarios Nursing Stress Scale y Encuesta de Satisfacción del Usuario Interno escala tipo Likert, se utilizó la prueba de correlación de Pearson Resultados el nivel medio prevaleció en los estresores ambiental con un 63.33%, laboral con el 83.33% y

personal 51.67% de los profesionales de enfermería. Conclusión el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que trabajaron en atención directa al paciente identificaron una asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambiental $p < 0,01$ y personal $p < 0,05$. (16)

ALVAREZ E. (Cusco, 2021), desarrolló un estudio teniendo como objetivo de investigación determinar el efecto del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco. Metodología de estudio fue correlacional, no experimental y cuantitativa. Participaron 36 enfermeros del servicio de emergencia, el instrumento fue el cuestionario. Resultado en el servicio de emergencia, se observa que el 38.9% del personal de enfermería experimenta un nivel medio de estrés laboral, mientras que solo el 33.3% reporta un nivel bajo, además, el 27.7% enfrenta un nivel alto de estrés laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, se nota que el 41.6% del personal tiene un nivel medio, mientras que solo el 25.0% muestra un nivel alto y finalmente, el 33.3% del personal reporta un nivel bajo de estrés laboral. Conclusión el estrés laboral afecta significativamente a la satisfacción laboral del personal de enfermería, con un nivel de significación del 0.045 y una correlación Rho de Spearman negativa baja -0.336. (17)

ARANGO F. y et al (Ayacucho, 2020), desarrollaron un estudio teniendo como objetivo determinar la relación entre estrés y

desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho - 2020. Metodología de estudio fue enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal. Participaron 30 enfermeras, la técnica de recolección es la encuesta escala de estrés laboral y escala de desempeño laboral. Resultados demostraron que el 83.3 % de enfermeros con estrés laboral moderado tuvieron un 56.6% de buen desempeño laboral. Del 16.7% que sufrían estrés laboral severo, el desempeño laboral regular era dominante en el 10.0%. Conclusión el estrés se relaciona inversamente con el desempeño laboral, pues a mayores niveles de estrés laboral le corresponde menores niveles de desempeño laboral. (9)

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Modelo de adaptación de Callista Roy (1970)

Callista Roy elaboró, el Roy Adaptation Model (RAM), señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de supervivencia, crecimiento, reproducción, este modelo es una herramienta fundamental para la adaptación de la enfermera en situaciones de estrés, así la enfermera realizaría acciones para reducir dichos mecanismos productores de estrés. El factor que provoca la conducta se llama estímulo focal, que es el estímulo externo o interno más breve al que se enfrenta el ser humano. Los estímulos residuales son aquellos que singularizan a la persona y

los factores externos que se le presentan a la persona los denomina estímulos contextuales. (18)

Este modelo nos servirá para demostrar que puede ser extremadamente beneficioso para las enfermeras que buscan satisfacción laboral y estrés, nos ayudará a las enfermeras a reconocer los elementos estresantes en su entorno laboral y desarrollar estrategias para adaptarse de manera más efectiva, así como manejar el estrés, establecer límites saludables para proteger su bienestar emocional y físico, buscar apoyo de colegas y encontrar formas de aumentar la satisfacción en el trabajo, como participar en actividades de desarrollo profesional o buscar oportunidades de crecimiento personal. Basado en su metaparadigma persona, entorno, salud y enfermería.

II.2.2. Teoría Bifactorial de Herzberg (1962)

El enfoque de la satisfacción laboral de Herzberg tuvo en cuenta que la motivación de una persona proviene de factores motivacionales (intrínsecos) y no de mantenimiento (extrínsecos). Los factores de motivación intrínsecos, porque provienen del interior de la persona y no dependen de factores externos, son los que se utilizan para motivar. Los factores de mantenimiento provienen de fuentes externos al trabajador, no sirven para motivar, sino para evitar que esté insatisfecho con alguna condición laboral específica como los seguros médicos, salario, etc. (19)

Esta teoría nos servirá para demostrar que las enfermeras comprenden los factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, en el factor de satisfacción el reconocimiento, el desarrollo profesional, etc, los cuales pueden reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral al brindar a las enfermeras una sensación de satisfacción en el trabajo.

II.3. Marco Conceptual

II.3.1. Estrés

Se define como la respuesta fisiológica del cuerpo en la que funciona varios mecanismos de defensa para hacer frente a una amenaza percibida o una situación grave. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, esta reacción natural se manifiesta principalmente cuando se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que interfieren con el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. (20)

II.1.1.1. Síntomas del estrés: El estrés afecta órganos y funciones. Los síntomas causados por el estrés son:
(21)

a) **Fisiológicos:** dolor de cabeza, alta presión sanguínea, indigestión y enfermedades del corazón.

b) **Psicológicos:** ansiedad, depresión o ansiedad e

infelicidad en general.

- c) **Comportamiento:** reducción de la concentración, irresponsabilidad, pérdida de la memoria.

Uno de los primeros síntomas en aparecer es el nerviosismo, un estado de tensión en el que el sistema nervioso responde de forma excesiva o desproporcionada a ante estímulos considerados normales. (22)

II.1.1.2. Tipos de Estrés

Hay autores que diferencian entre tipos de estrés, entre el estrés positivo/ bueno o “Eustrés” y estrés negativo/malo o “Distrés”. (20)

II.1.1.2.1. **Eustrés (Estrés positivo):** Provoca la activación suficiente necesaria para completar con éxito una prueba o situación compleja. (20)

- a. Es estimulante y adaptable, esencial para el desarrollo de una vida en bienestar.
- b. Es una forma de estrés positivo, que impulsa la creatividad, la actividad física y el entusiasmo. Por ejemplo,

practicar deporte o probar desafíos y situaciones emocionantes.

- c. El estrés no siempre es malo, todos tenemos algo de estrés todo el tiempo, pero demasiado estrés puede provocar un trastorno de ansiedad. Ya no es bueno al sobrepasar e interferir en diversos aspectos de nuestra vida cotidiana.

II.1.1.2.2. **Distrés (Estrés negativo):** Es un estrés que provoca un esfuerzo excesivo en comparación con la carga. (20)

- a. Conduce a una activación psicofisiológica insuficiente, excesiva o no regulada.
- b. Es dañino y provoca sufrimiento y agotamiento personal.

El estrés es parte de la vida cotidiana y las situaciones que nos estresan a menudo nunca desaparecen. Debemos aprender a reconocer el estrés y afrontarlo o reducirlo a niveles más tolerables. Las emociones y acciones tienen un gran impacto en el

funcionamiento del cuerpo, es claro que el estrés puede causar enfermedades, ya que tiene un profundo efecto en muchos sistemas y aparatos del cuerpo (hormonales, cardiovasculares, musculares, digestivos, etc.). (20)

II.1.1.3. Fases del Estrés

Las situaciones estresantes no son en sí misma algo "malo" ni conduce necesariamente a efectos negativos, solo si las reacciones de estrés son excesivamente intensas, repetidas y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. Hans Selye describió en 1936 tres etapas y estadios de adaptación en los organismos vivos, a los denominó Síndrome General de Adaptación. (20)

II.1.1.3.1. Fase de reacción de alarma: Cuando el cuerpo se encuentra ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para responder, para actuar, luchar o huir del estímulo estresante. La actividad se genera con síntomas típicas como sequedad de boca, sudoración, pupilas dilatadas, tensión muscular, taquicardia, taquipnea e

incremento de la presión arterial. Así mismo, existe una activación psicológica que aumenta la capacidad de atención y concentración.

II.1.1.3.2. Fase de resistencia: Ocurre cuando el cuerpo no tiene tiempo de recuperarse y seguir reaccionando para afrontar la situación. Aparecen los primeros síntomas del estrés.

II.1.1.3.3. Fase de agotamiento: Como la energía para la adaptación es limitada, a medida que el estrés continúa o se intensifica, se puede llegar a superarse las capacidades de resistencia y el organismo entra en una fase de agotamiento, donde aparecen muchos cambios psicosomáticos.

II.1.2. Estrés Laboral

El estrés puede significar un estado negativo o un estado positivo que responda a un factor estresante y que puede afectar la salud y el bienestar físico y mental de una persona. Psicológicamente, el estrés puede provocar insatisfacción con la propia vida, baja autoestima y el resentimiento hacia el trabajo. (23)

Es trata de "las respuesta fisiológicas, psicológicas y

conductuales de un individuo para adaptarse a las limitaciones internas y externas". El estrés laboral ocurre cuando hay conflictos entre la persona, el trabajo y organización. La persona siente que no tienen recursos suficientes para afrontar el problema laboral y experimenta estrés. (9)

2.3.1. Tipos de estrés laboral

Según Herrera et al (2017), existen tres tipos de estrés:
(24)

- a) **El estrés agudo:** Considerado es el más común porque se origina en las presiones que las personas experimentan en la vida diaria. No causa problemas de salud graves y es de corta duración.
- b) **El estrés agudo-episódico:** es transitorio e intenso y puede causar problemas físicos y emocionales.
- c) **El estrés crónico:** Esto es cuando muchos síntomas ocurren durante mucho tiempo y se vuelven un problema. Esto puede convertirse en algo agotador para la persona que lo padece, lo que puede hacerlo más vulnerable y más propenso a desarrollar enfermedades cada vez más graves, que en ocasiones pueden llegar a la muerte.

El estrés laboral puede causar respuestas fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales, que incluyen

agotamiento físico o mental, angustia y hasta impotencia cuando la persona no puede afrontar situaciones estresantes.

(24)

2.3.2. Dimensiones del estrés laboral

2.3.2.1. **Dimensión ambiente físico:** Se considera el entorno en el que realiza el trabajo de enfermería, cantidad de trabajo asignado, tipo de trabajo realizado, gestión de las horas de labor, relación entre la carga de trabajo de enfermera y paciente, servicios prestados y calidad de atención. (25)

2.3.2.2. **Dimensión ambiente psicológico:** Una parte importante del trabajo de enfermería es la exposición constante a situaciones de muerte y sufrimiento por las condiciones del paciente. Del mismo modo, la falta de preparación o apoyo puede generar ansiedad sobre las acciones a tomar. A esto se suma el miedo a seguir o al futuro del trabajo. (25)

2.3.2.3. **Dimensión ambiente social:** Contempla problemas médicos y conflictos planteados por otros miembros del equipo durante el desarrollo de las acciones, debido a la diferencia de actitudes, el cumplimiento de protocolos y otros

factores prácticos que requieren de inteligencia emocional y el bienestar psicológico. (25)

II.1.3. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se puede definir como la actitud de un empleado hacia su trabajo. Este comportamiento se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su qué hacer. (23)

La satisfacción laboral es la percepción que tiene una persona al evaluar su experiencia en el entorno laboral, refleja experiencias positivas o negativas al respecto y conduce a un determinado nivel de satisfacción. Asimismo, se puede definir un conjunto de emociones que expresa una persona acerca del trabajo que realiza y las condiciones en las que lo lleva a cabo. (25)

Locke (1976), definió la satisfacción laboral como el estado emocional placentero, resultado de la propia percepción de la persona en su centro laboral. (26)

Wright y Davis (2003) afirman que la satisfacción laboral "representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, donde se busca la congruencia entre lo que el empleado quiere de su trabajo y lo que el empleado sienten que reciben".(27)

II.1.3.1. Dimensiones de Satisfacción Laboral

II.1.3.1.1. Dimensión satisfacción con la supervisión y participación: Esta dimensión se relaciona con aspectos de las percepciones de los enfermeros sobre la supervisión del trabajo que realizan los enfermeros, su trato justo, las actividades de capacitación y fortalecimiento y el nivel de participación en toma de decisiones.
(25)

II.1.3.1.2. Dimensión satisfacción con la remuneración y prestaciones: Se considera contrato de trabajo, nivel salarial, incentivos, así como las escalas de ascenso, a fin de motivar el desarrollo de competencias y capacidades del personal.
(25)

II.1.3.1.3. Dimensión satisfacción intrínseca: En condiciones de equilibrio, el profesional experimenta alegría y satisfacción por su actividad laboral, se refiere también al trato de los superiores, las relaciones

interpersonales entre compañeros y el apoyo recibido en las actividades habituales. (25)

II.1.3.1.4. **Dimensión satisfacción con el ambiente**

físico: Se consideran el ambiente físico y espacio en el que se desempeñan, especialmente en lo que respecta a la higiene, aspectos que requieren cuidado y limpieza continua, temperatura, ventilación e iluminación. (25)

II.1.3.1.5. **Dimensión satisfacción con la cantidad**

y calidad de producción: Se considera asignación de horarios y carga de pacientes asumidos por el profesional que correspondan a su capacidad de atención, con los recursos que cuenta y la calidad del servicio que brinda. (25)

II.2. Definición de términos básicos

II.2.1. **Estrés:** Es la respuesta emocional y física al daño ocasionado por un desequilibrio entre las demandas, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para satisfacer esas exigencias. (28)

II.2.2. **Estrés Laboral:** Se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. (29)

II.2.3. **Satisfacción laboral:** Blanco (2015) afirma que la satisfacción laboral es una variable dependiente del comportamiento organizacional y de las condiciones laborales en las que se encuentre el trabajador dentro de la organización.(30)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

III.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

2. Existe relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.
3. Existe relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

3.2. Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método	Instrumento
Estrés	Es la propia respuesta física, psicológica y conductual del individuo, en un intento de adaptarse a las presiones propias de sí mismo y externas. (Álvarez, 2021)	Reacción ante exigencias que tienen los profesionales de enfermería ante el nivel de estrés que está vinculado a las demandas externas con el ambiente físico, los conflictos surgidos por la interacción en el ambiente psicológico, así como el ambiente social en el servicio de emergencia del Hospital Jesús Nazareno.	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Tareas realizadas • Gestión del tiempo laboral • Personal insuficiente 	1 - 4	Diseño de investigación No experimental - Transversal	Técnica: Encuesta
			Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte y sufrimiento • Preparación insuficiente • Falta de apoyo • Incertidumbre respecto al tratamiento 	5 - 12		
			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas con los médicos • Problemas entro los profesionales de enfermería. 	13 -16		
						Tipo de	Técnica: Encuesta

Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se puede definir como la actitud de un empleador frente a su propio trabajo. Esta actitud se basada en las creencias y valores del empleado que desarrolla en su qué hacer. (Cabay, 2022)	Conjunto de sentimientos que expresa profesional de enfermería del servicio de emergencia, relacionado con las tareas realizadas, así como salario las expectativas de promoción y la interacción con los compañeros del Hospital Jesús de Nazareno.	Satisfacción con la supervisión y participación	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción ● Trato que se recibe ● Toma de acciones ● Formación brindada 	12, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23	investigación Descriptivo - correlacional Método: Hipotético -Deductivo	Instrumento: Cuestionario
			Satisfacción con la remuneración y prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento ● Estímulos económicos ● Negociación empresa - personal ● Promociones 	4, 10, 11, 13, 15, 24		
			Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidades laborales ● Satisfactores Capacidad y autonomía 	1, 2, 3, 19		
			Satisfacción con el ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> ● Ambiente ● Higiene y ● Salubridad 	6, 7, 8, 9		
			Satisfacción con la cantidad y calidad de producción	<ul style="list-style-type: none"> ● Ritmo laboral ● Carga de trabajo ● Recurso ● Calidad del trabajo 	5, 25, 26, 27		

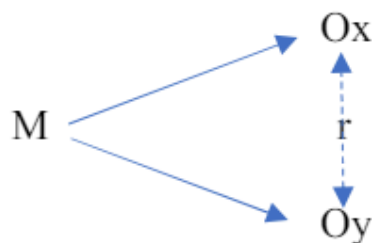
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Diseño Metodológico

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo y se caracteriza por que las variables son medibles en un determinado contexto; se analizan las medidas obtenidas, haciendo uso de métodos estadísticos y se extrae una serie de conclusiones sobre las hipótesis. (44) Tipo básica es la que realiza conocimientos y teorías más completo a través de comprensión de aspectos fundamentales de las variables presentadas. (45)

Diseño no experimental ya que no experimenta una situación, sino que observa la situación sin intervenir, de corte transversal porque recopila información en un tiempo determinado y correlacional porque determina la medida en que las dos variables se relacionan entre sí, miden las dos variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los sujetos de estudio. (44)

Se representa mediante el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

Ox = Nivel de estrés

Oy = Satisfacción laboral

r = Relación de Ox y Oy

4.2. Método de Investigación

Método Hipotético - deductivo, es el procedimiento metodológico que consiste en tomar una afirmación en calidad de hipótesis y en comprobar dichas hipótesis, junto con conocimientos que se dispone y las conclusiones confrontadas con los hechos.(46)

4.3. Población y Muestra

La población estuvo conformada por 16 enfermeros, que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Jesús Nazareno, periodo comprendido entre abril a julio 2024. Por tener una población pequeña se trabajó con el 100% de la población. (47)

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollo

El estudio se desarrolló en el Hospital Jesús Nazareno de categoría II-E, Departamento de Ayacucho, Provincia Huamanga, Distrito Jesús Nazareno Jr. Ciro Alegría N° 800, la atención es de 24 horas, incluye sábados, domingos y feriados. Durante el periodo abril a julio del 2024.

4.5. Técnica e instrumentos de la recolección de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta, la cual se caracteriza por la recolección de información proveniente de una muestra representativa de participantes mediante el uso de cuestionarios u otros métodos de

interrogación y se empleó un instrumento en forma de cuestionario, el cual consiste en un conjunto estructurado de interrogantes elaborado con el fin de obtener la información requerida y lograr los objetivos establecidos dentro del proyecto de investigación. (48)

- El cuestionario utilizado para medir la variable nivel de estrés será la versión española de la “the nursing stress scale” elaborado por Pamela Gray- Toft y James G. Anderson en 1981, luego fue adaptado por Eunice Álvarez en el 2021, consta de 16 ítem divididos en 3 dimensiones: ambiente físico 4 ítem; ambiente psicológico 8 ítem y ambiente social 4 ítem. La escala fue tipo de Likert con cuatro alternativas de respuesta: nunca 1 punto; ocasionalmente 2 puntos; frecuentemente 3 puntos y muy frecuentemente 4 puntos. Las puntuaciones son: alto (43 – 64); medio (22 – 42) y bajo (1 – 21). El cuestionario fue sometida a revalidación por 5 jueces expertos, para medir el instrumento de “Nursing Stress Scale”, la validación fue por V de Aiken: con resultado de la validez de contenido en la pertinencia (0.98), relevancia (0.98), claridad (0.97). La confiabilidad de los instrumentos NSS para medir el estrés laboral se determinó mediante el alfa de Cronbach, el cual alcanzo un valor de 0.840 con una prueba piloto con 10 personas. (17)
- El cuestionario para medir la variable satisfacción laboral “satisfacción laboral S21/26”, elaborado por Meliá y Peiro en 1998, adaptado Nieto Polo y Lora en el 2018: Comprende de 27 ítems divididos en 5 dimensiones: satisfacción con la supervisión y

participación 9 ítems; satisfacción con la remuneración y prestaciones 6 ítems; satisfacción intrínseca 4 ítems; satisfacción con el ambiente 4 ítems y satisfacción con la cantidad y calidad 4 ítems. La calificación es: No satisfecho (0 – 17 puntos), Satisfecho (18 – 36 puntos) y muy satisfecho (37 – 54 puntos). (49)

El cuestionario de “satisfacción laboral S21/26”, adaptado por Nieto Polo y Lora (2018) fue modificada a la realidad de la institución por las autoras de la presente investigación y sometida a revalidación por 5 jueces expertos.

La validación fue por V de Aiken: con resultado de validez de contenido en pertinencia (0.99), relevancia (0.99), claridad (0.99).

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el alfa de Cronbach, con un valor de 0.945 con una prueba piloto con 10 personas. (49)

4.6. Análisis y Procesamiento de datos

Antes de proceder con la recolección de datos, se presentó al Hospital Jesús Nazareno una carta de autorización para acceder a la información de los participantes. Una vez obtenida la aprobación correspondiente, se llevó a cabo la recopilación de datos de manera presencial, mediante el uso de cuestionarios impresos. Posteriormente, los datos fueron codificados numéricamente y exportados a una base de datos en Excel para su análisis posterior utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0. En el cual se desarrolló las tablas de frecuencia y contingencia, así como la prueba de hipótesis. Para obtener la información respecto a la

variable nivel de estrés, satisfacción laboral y sus dimensiones, así como las tablas relacionales se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y contingencia, utilizando las escalas de clasificación correspondientes a cada variable. La prueba de normalidad se realizó con Shapiro Wilks.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación

El personal de salud que participen en el estudio será informado verbalmente y por escrito acerca de la investigación que se quiere llevar a cabo y del objetivo que se pretenden alcanzar. Para la ejecución del estudio se tendrá en cuenta los criterios de confidencialidad y anonimato firmando el consentimiento informado (anexo N° 05).

Autonomía: Se respeto en todo momento la identidad y anonimato de los participantes.

No maleficencia: Los datos que se encontraron son de uso exclusivo de las investigadoras y serán procesadas confidencialmente.

Justicia: Mediante el consentimiento informado, donde será firmado por el participante que serán tratados con respeto e igualdad que acepten voluntariamente participar en el estudio se respetara en todo momento la identidad y el anonimato del mismo.

Beneficencia: El estudio representara un aporte importante para optimizar las condiciones de trabajo de las enfermeras y concientizar sobre la importancia de su autocuidado, bienestar y el de los pacientes.

V. RESULTADOS

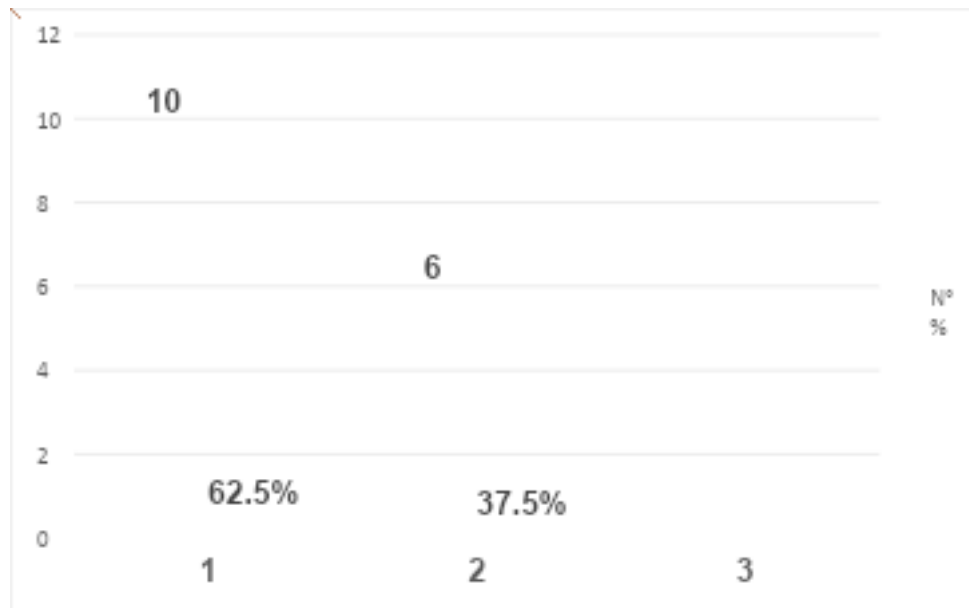
V.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1. 1 Nivel de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

		N°	%
NIVEL DE ESTRÉS	Bajo	10	62.5%
	Medio	6	37.5%
	Alto	0	0%
TOTAL		16	100.0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada al profesional de enfermería en emergencia del HJN - 2024.

Figura 5.1 1 Nivel de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024



Fuente: Análisis de Datos – IBM SPSS v.25

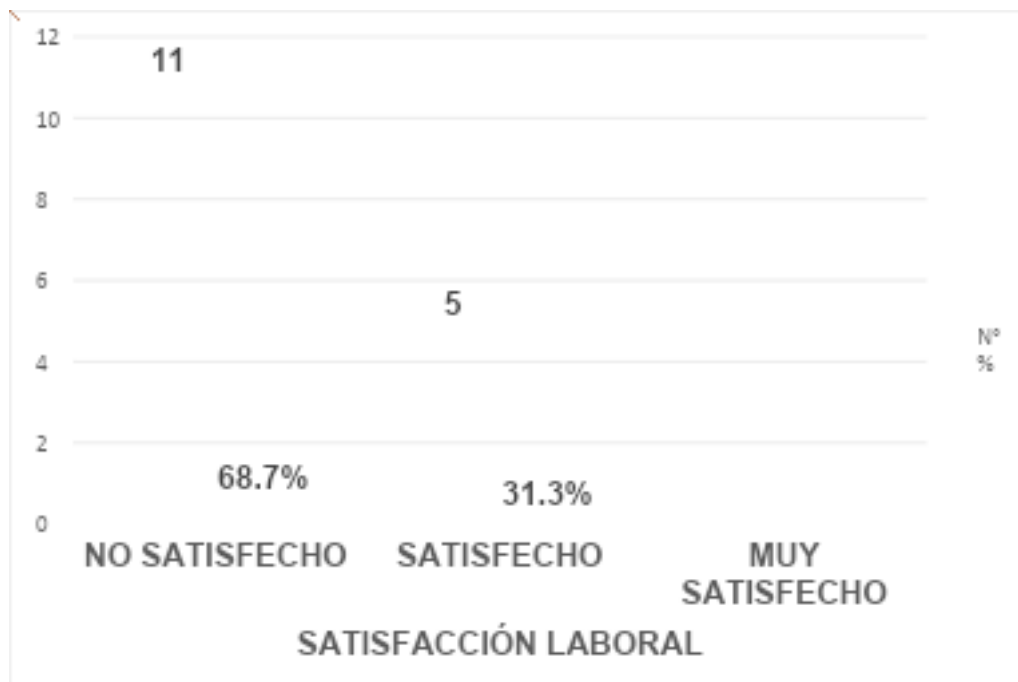
Interpretación: En la tabla y figura N° 5.1.4 se observa que del 100% (16) profesionales de enfermería, el 62.5% (10) tienen nivel de estrés bajo y el 37.5% (6) tienen nivel de estrés medio.

Tabla 5.1. 2 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

		N°	%
SATISFACCIÓN LABORAL	No satisfecho	11	68.7%
	Satisfecho	5	31.3%
	Muy satisfecho	0	0%
TOTAL		16	100.0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada al profesional de enfermería en emergencia del HJN - 2024.

Figura 5.1 2 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024



Fuente: Análisis de Datos – IBM SPSS v.25

Interpretación: En la tabla y figura N° 5.1.5 se observa que del 100% (16) profesionales de enfermería, el 68.7% (11) no se encuentran satisfechos laboralmente y el 31.3% (5) se encuentran satisfechos.

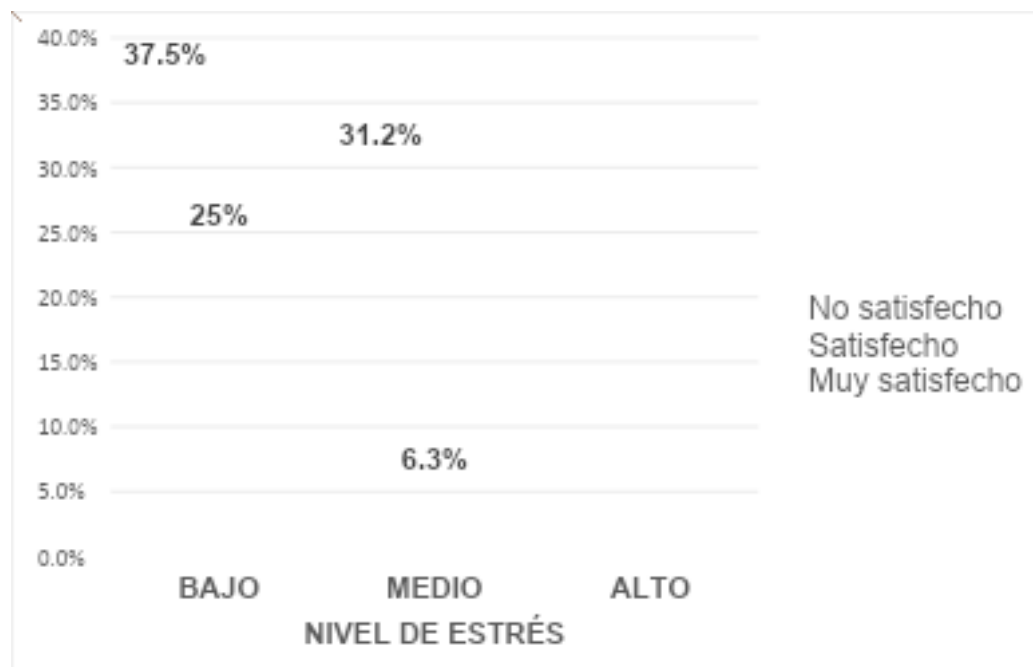
V.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.2 1 Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

Satisfacción Laboral	Nivel de Estrés						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
No satisfecho	6	37.5%	5	31,2%	0	0%	11	68.7%
Satisfecho	4	25%	1	6,3%	0	0%	6	31.3%
Muy satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0.0%
TOTAL	10	62.5%	6	37.5%	0	0%	16	100.0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada al profesional de enfermería en emergencia del HJN - 2024.

Figura 5.2 1 Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024



Fuente: Análisis de Datos – IBM SPSS v.25

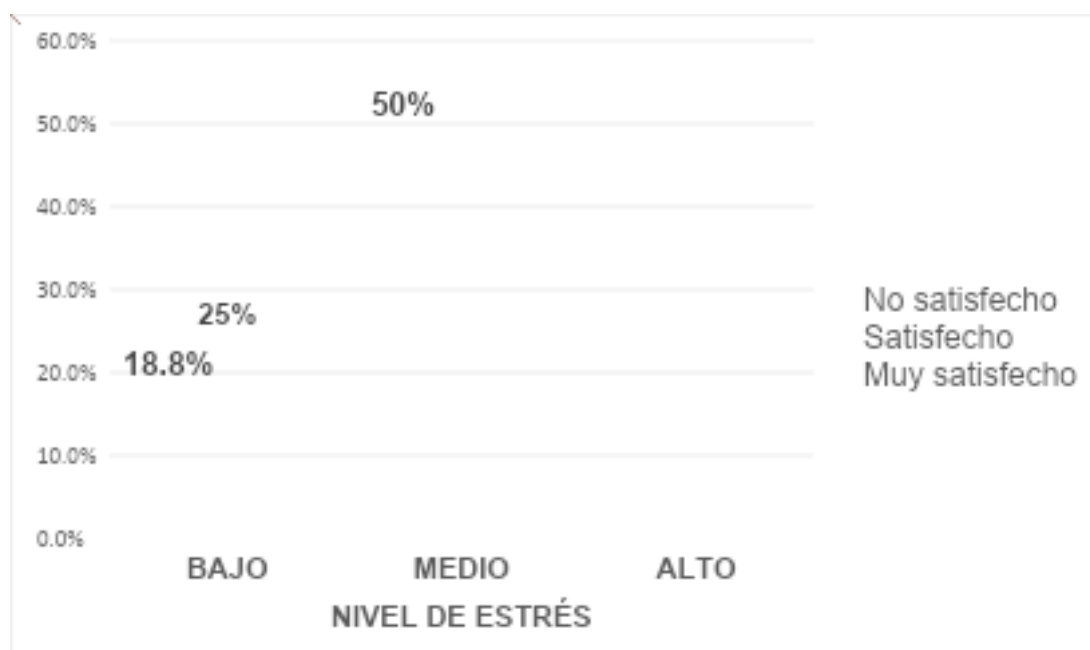
Interpretación: En la tabla y figura N° 5.2.1 se observa que del 100% (16) profesional de enfermería, el 37.5% (6) tienen nivel de estrés bajo y no satisfechos; el 25% (4) tienen nivel de estrés bajo y satisfecho laboralmente; el 31.2% (5) tienen nivel de estrés medio y no satisfechos; el 6.3% (1) tiene un nivel de estrés medio y satisfecho laboralmente.

Tabla 5.2 2 Relación entre ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

Satisfacción Laboral	Ambiente Físico						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
No satisfecho	3	18.8%	8	50%	0	0%	11	68.8%
Satisfecho	4	25%	1	6,2%	0	0%	5	31.2%
Muy satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	7	43.8%	9	56.2%	0	0%	16	100.0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada al profesional de enfermería en emergencia del HJN - 2024.

Figura 5.2 2 Relación entre ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024



Fuente: Análisis de Datos – IBM SPSS V.25

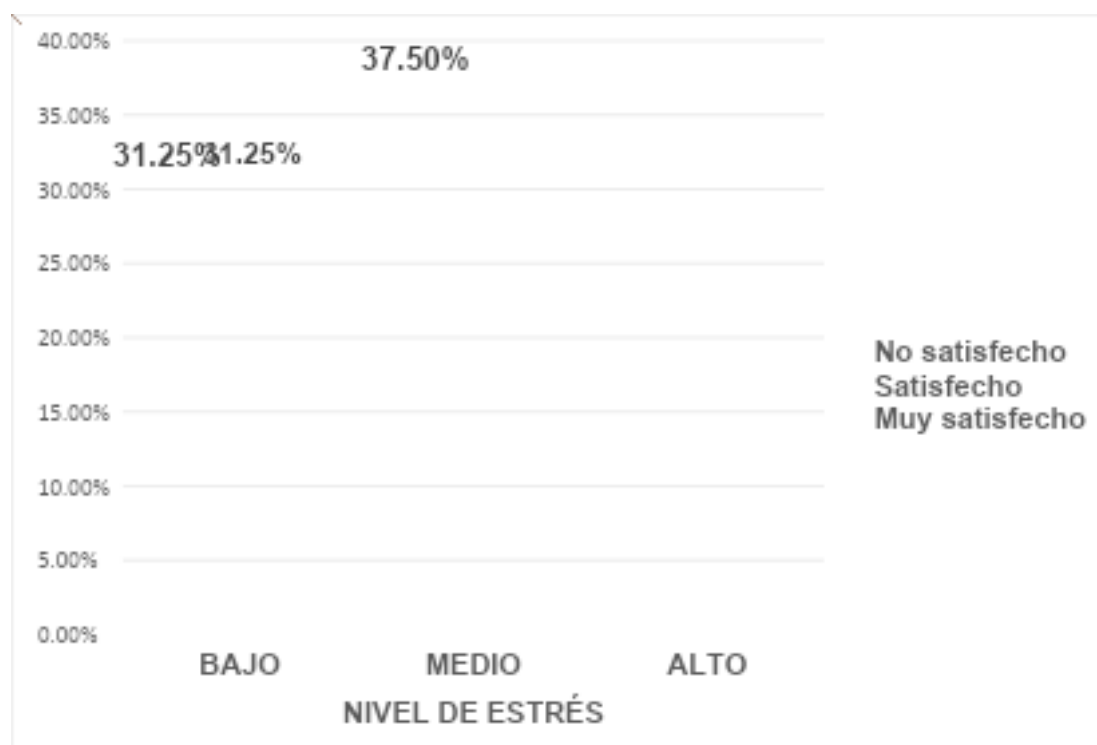
Interpretación: En la tabla y figura N° 5.2.2 se observa que del 100% (16) profesional de enfermería, el 50% (8) tienen nivel de estrés medio en el ambiente físico y no satisfechos; el 25% (4) con nivel de estrés bajo y satisfechos; el 18.8% (3) con nivel de estrés bajo y no satisfechos; el 6.2% (1) con nivel de estrés medio en el ambiente físico y satisfecho laboralmente.

Tabla 5.2 3 Relación entre ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

Satisfacción Laboral	Ambiente Psicológico						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
No satisfecho	5	31.25 %	6	37.5%	0	0%	10	68.75 %
Satisfecho	5	31.25 %	0	0%	0	0%	6	31.25 %
Muy satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	10	62.5%	6	37.5%	0	0%	16	100.0 %

Fuente: Datos de la encuesta realizada al profesional de enfermería en emergencia del HJN - 2024.

Figura 5.2 3 Relación entre ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024



Fuente: Análisis de Datos – IBM SPSS V.25

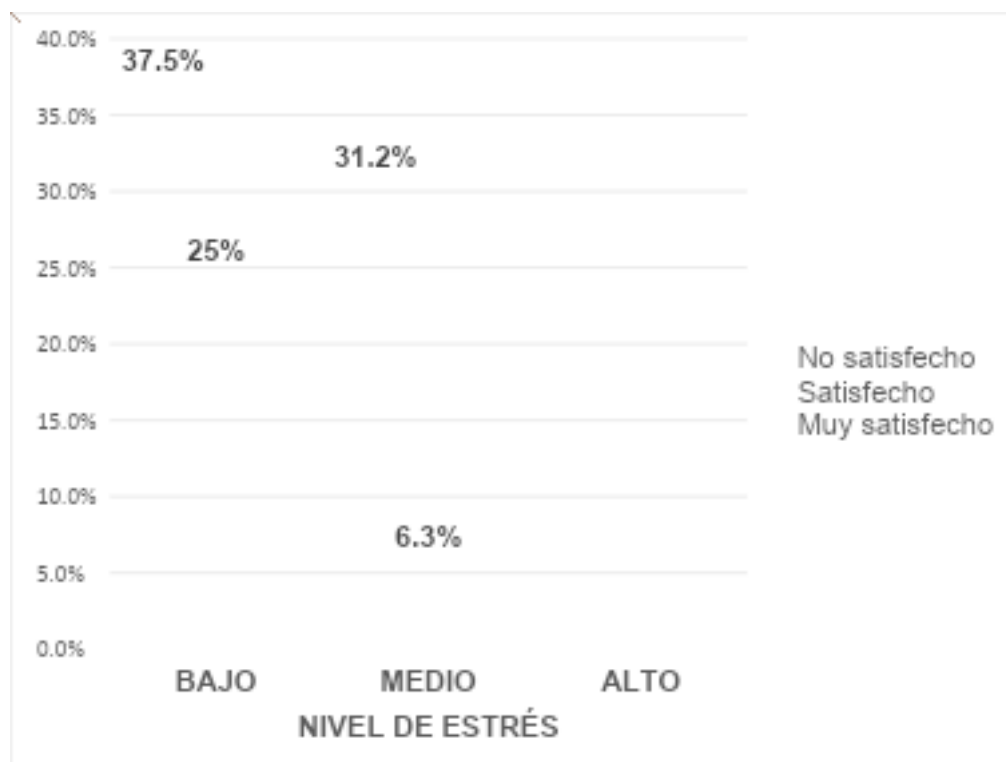
Interpretación: En la tabla y figura N° 5.2.3 se observa que del 100% (16) profesional de enfermería, el 37.5% (6) tienen estrés medio en el ambiente psicológico y no satisfecho laboralmente; el 31.25% (5) tienen nivel de estrés bajo y satisfecho, el 31.25% (5) tiene un nivel de estrés bajo y no satisfecho laboralmente.

Tabla 5.2 4 Relación entre ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

Satisfacción Laboral	Ambiente Social						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
No satisfecho	6	37.5%	5	31,2%	0	0%	11	68.7%
Satisfecho	4	25%	1	6,3%	0	0%	6	31.3%
Muy satisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	10	62.5%	6	37.5%	0	0%	16	100.0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada al profesional de enfermería en emergencia del HJN - 2024.

Figura 5.2 4 Relación entre ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024



Fuente: Análisis de Datos – IBM SPSS v.25

Interpretación: En la tabla y figura N° 5.2.4 se observa que del 100% (16) profesional de enfermería, el 37.5% (6) tienen un nivel de estrés bajo en el ambiente social y no satisfechos; el 25% (4) tiene un nivel de estrés bajo en el ambiente social y satisfechos; el 31.2% (5) tienen un nivel de estrés medio en el ambiente social y satisfechos; el 6.3% (1) tiene un nivel de estrés medio en el ambiente social y satisfecho laboralmente.

V.3. Otro tipo de resultados estadísticos de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

Tabla 5.3 1 Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
NIVEL DE ESTRÉS	,858	16	,018
SATISFACCIÓN LABORAL	,936	16	,300

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en el cuadro la prueba de normalidad donde se trabajó con 16 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, el cual se toma en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk. El nivel de estrés tiene una significancia de 0.018, los datos no siguen una distribución normal y la satisfacción laboral tiene una significancia de 0.300, los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen el supuesto de normalidad, por tal motivo se usó la correlación no paramétrica de Rho Spearman para determinar la correlación de las variables.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

VI.1. Demostración de la hipótesis con los resultados

VI.1.1. Hipótesis general

H₁ Existe relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

H₀ No existe relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital en el Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

Tabla 6.1.1 Relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

			Nivel de Estrés
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,667**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	16

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

Interpretación: En la tabla N° 6.1.1 se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables, siendo una correlación negativa alta ($r_s = -,667^{**}$) y el valor de $p = 0.005$ es < 0.05 , Con un error del 5 %, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se acepta la

hipótesis general. Se concluye, a mayor nivel de estrés, menor satisfacción laboral, en el cual indica la relación entre la variable estrés y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H₁ Existe relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024

H₀ No existe relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

Tabla 6.1. 2 Relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

				Ambien Físico
Interpretación:	Rho de	Satisfacción	Coefficiente de	-0,540
En la tabla N°	Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	,031
6.1.2 se muestra			N	16

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
el coeficiente de

correlación Rho de Spearman entre las variables, siendo una correlación negativa moderada ($r_s = -0.540^{**}$) y el valor de $p = 0.031$ es < 0.05 , Con un error del 5 %, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se

acepta la hipótesis específica 1. Se concluye, a mayor nivel estrés en el ambiente físico, menor satisfacción laboral. En el cual indica que se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Hipótesis específica 2

H₁ Existe relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

H₀ No existe relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

Tabla 6.1.3 Relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

		Ambiente Psicológico	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,723**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	16

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

Interpretación: En la tabla N° 6.1.3 se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables, siendo una correlación negativa alta ($r_s = -0.723^{**}$) y el valor de $p = 0.002$ es < 0.05 , Con un

error del 5 %, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2. Se concluye, a mayor nivel estrés en el ambiente psicológico, menor satisfacción laboral. En el cual indica que se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Hipótesis específica 3

H₁ Existe relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

H₀ No existe relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

Tabla 6.1. 4 Relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

		Ambiente Social	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,184
		Sig. (bilateral)	,494
		N	16

Interpretación: En la tabla N° 6.1.4 se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables, siendo ($r_s = -184$) y el valor de $p = 0.494$ es > 0.05 , Con un error del 5 %, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis específica 3.

Se concluye, no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación entre las variables consideradas en esta hipótesis en el cual indica que se acepta la H0.

VI.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

El presente trabajo demostró que existe relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Jesús Nazareno, donde el coeficiente de Rho de Spearman tiene correlación negativa alta ($r_s = -,667^{**}$) y el valor de $p = 0.005$ es < 0.05 . según el hallazgo de Portero et al. (España, 2020), son similares al estudio, pues evidencia que existe correlación negativa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($p = 0.0004$).

En relación a la hipótesis específico 1, se encontró que existe relación entre ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería, se evidencia que el coeficiente de Rho de Spearman tiene correlación negativa moderada ($r_s = -0.540^{**}$) y el valor de $p = 0.031$ es < 0.05 . En los hallazgos encontrados por Gamarra et al. (Lima, 2023), similares al estudio, evidencian que existe una relación entre la dimensión física y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, el valor de p es $0.001 (< 0.05)$, y la correlación de Spearman es positiva baja ($r_s = 0.353$).

En relación a la hipótesis específico 2, se encontró que existe relación entre ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería, se muestra el coeficiente de Rho de Spearman una

correlación negativa alta ($r_s = -0.723^{**}$) y el valor de $p = 0.002$ es < 0.05 . Los hallazgos encontrados por Alvares (Cusco, 2021), similares al estudio, evidencia que existe correlación entre ambiente psicológico con la satisfacción laboral, el coeficiente de Rho de Spearman una correlación negativa baja de -0.390 y el valor $p = 0.019$ es < 0.05 .

En relación a la hipótesis específico 3, se encontró que no existe relación entre ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Se muestra el coeficiente de Rho de Spearman ($r_s = -0.184^{**}$) y el valor de $p = 0.494$ es > 0.05 . Los hallazgos por Carrasco y et al (Chimbote, 2022) difieren con los resultados encontrados, identificando una asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambiental ($p < 0,01$) y personal ($p < 0,05$).

VI.3. Responsabilidad ética

En cuanto a la responsabilidad ética relacionada al estudio, se siguió los principios éticos establecidos por la Universidad Nacional del Callao, se solicitó la autorización a la dirección del Hospital Jesús Nazareno, tales como la presentación de un consentimiento informado a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia para garantizar su participación voluntaria y respetar su derecho a decidir si desean ser parte del estudio. Además, se garantizó que los datos recopilados serán utilizados únicamente para fines de investigación y no serán divulgados para otros fines. Finalmente, el cumplimiento de los principios éticos aseguro que no causara daño físico o mental a la población en estudio.

VII. CONCLUSIONES

1. Existe relación negativa alta entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería, según Rho de Spearman ($r_s = -,667^{**}$); ($p = 0.005$). Es decir que a mayor nivel de estrés menor satisfacción laboral del profesional de enfermería.
2. Existe relación negativa moderada entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería, según Rho de Spearman ($r_s = -,540^{**}$); ($p = 0.031$). Es decir que a estrés medio en el ambiente físico es menor la satisfacción laboral del profesional.
3. Existe relación negativa alta entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería, según Rho de Spearman ($r_s = -,723^{**}$); ($p = 0.002$). Es decir que, a mayor estrés en el ambiente psicológico es menor la satisfacción laboral.
4. No existe relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería, según Rho de Spearman ($r_s = -,184^{**}$); ($p = 0.494$). Es decir que, el estrés en el ambiente social no influye en la satisfacción laboral.

VIII. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Hospital Jesús Nazareno realizar mediciones periódicas sobre estrés del profesional de enfermería. Esto incluye talleres de formación sobre manejo del estrés, técnicas de relajación y consejos de gestión de tiempo. también es importante hacer de su lugar de trabajo un lugar más positivo y saludable.

A la directora del Hospital Jesús Nazareno y al jefe de enfermeros realizar gestión en equipamiento biomédicos con su respectiva capacitación para fortalecimiento de competencias en la atención de pacientes en el servicio de emergencia.

A la directora del Hospital Jesús Nazareno coordinar evaluaciones psicológicas preventiva de manera continua para fortalecer el estado emocional, asimismo desarrollar cursos y talleres sobre liderazgo, toma de decisiones, habilidades blandas para fomentar la participación y promover integración de las enfermeras del servicio de emergencia.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Gallardo R. Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores. Repos Inst - Ulima [Internet]. 2022 [citado 4 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15837>
2. El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud [Internet]. 2021 [citado 4 de abril de 2024]. Disponible en: <https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>
3. Lopez D, Yaeko J. Emergency units and COVID-19: Burnout, and empathy reported by nursing professionals and perceived by patients. Rev Bras Enferm. 2023;76(6):e20210869.
4. OMS. Estrés [Internet]. [citado 9 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
5. Ocronos RM y de E. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. 2021 [citado 3 de abril de 2024]. ▷ Póster: Evaluación del nivel de estrés de los profesionales de Enfermería en el Sistema de Emergencias Médicas en el Área Barcelona Ciudad. Disponible en: <https://revistamedica.com/evaluacion-nivel-estres-profesionales-enfermeria-emergencias/>
6. Vásquez S, Gonzáles Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita [Internet]. 2020 [citado 3 de abril de 2024];2(2):51-9.

Disponible en:
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>

7. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig E Innov Rev Científica Enferm* [Internet]. 15 de diciembre de 2023 [citado 10 de abril de 2024];3(3):7-18. Disponible en:

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>

8. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. 2018 [citado 3 de abril de 2024]; Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>

9. Arango F, Cordova C, Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020. *Univ Nac Callao - Repos Inst - CONCYTEC* [Internet]. 2020 [citado 3 de abril de 2024]; Disponible en:

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>

10. Yinghao Z, Dan Z, Qi L, Yu W, Xiaoying W, Ao F, et al. A cross-sectional study of clinical emergency department nurses' occupational stress, job involvement and team resilience. *Int Emerg Nurs*. julio de 2023;69:101299.

11. Orozco M. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur,

enero - agosto 2021 [Internet] [masterThesis]. 2022 [citado 3 de abril de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>

12.García P, Jiménez A, Hinojosa L, García G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev Salud Pública [Internet]. 15 de diciembre de 2020 [citado 3 de abril de 2024];65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

13.Portero S, Cebrino J, Herruzo J, Vaquero-Abellán M. A Multicenter Study into Burnout, Perceived Stress, Job Satisfaction, Coping Strategies, and General Health among Emergency Department Nursing Staff. J Clin Med [Internet]. 2 de abril de 2020;9(4):1007. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32252444/>

14.Said R, El-Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environ Sci Pollut Res Int [Internet]. febrero de 2021;28(7):8791-801. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33067794/>

15.Delgado G. Relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en personal asistencial del área COVID y emergencia, Hospital de Apoyo Hipólito Unanue. Región Tacna, 2022. 10 de agosto de 2023 [citado 9 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12949>

16. Carrasco O, Castillo E, Reyes C, Salas R. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. Rev Cuba Enferm [Internet]. 26 de julio de 2022 [citado 3 de abril de 2024];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
17. Alvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 3 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>
18. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. diciembre de 2010 [citado 3 de abril de 2024];19(4):279-82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
19. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. 2019 [citado 3 de abril de 2024];29. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es
20. Regueiro A. Conceptos Básico: ¿Qué es el estrés y como nos afecta? Disponible en: <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-autonoma-gabriel-rene-m>

oreno/psicologia/02-conceptos-basicos-que-es-el-estres-y-como-nos-afecta-
autor-ana-ma-regueiro/28133775

21.Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel [Internet] [masterThesis]. Universidad Ncional de Chimborazo; 2023 [citado 10 de abril de 2024]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>

22.Sánchez F. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. [Internet]. [citado 9 de abril de 2024]. Disponible en: <https://docplayer.es/1964736-Titulo-de-la-tesis-estres-laboral-satisfaccion-en-el-trabajo-y-bienestar-psicologico-en-trabajadores-de-una-industria-cerealera.html>

23.Cabay K, Noroña D, Vega V. Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the General Hospital Riobamba. Rev Médica Electrónica [Internet]. 2024 [citado 11 de mayo de 2024];44(1):69-83. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=115168>

24.Cortés P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. RILCO Rev Investig Latinoam En Compet Organ [Internet]. 2020 [citado 10 de abril de 2024];2(7):8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>

25. Pérez A. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2022. Repos Inst-Wien [Internet]. 15 de enero de 2023 [citado 10 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8278>
26. Pérez J, Fidalgo M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
27. Gamboa E. Satisfacción laboral: Determinantes [Internet]. 2023 [citado 10 de abril de 2024]. Disponible en: <https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
28. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés en el trabajo [Internet]. [citado 10 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
29. Medicina y Salud Pública [Internet]. [citado 2 de abril de 2024]. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sin-drome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
30. Solís I, Mapén F, Méndez W. Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. Rev Arbitr Interdiscip Koinonía

[Internet]. 2021 [citado 10 de abril de 2024];6(11):4-21. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768001/html/>

31. Qué es la enfermería (Concepto y definición) - Enciclopedia Significados [Internet]. [citado 10 de abril de 2024]. Disponible en:
<https://www.significados.com/enfermeria/>

32. Norma técnica de salud de los servicios de emergencia: NT N° 042-MINSA/DGSP-V.01 [Internet]. [citado 10 de abril de 2024]. Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/353462-norma-tecnica-de-salud-de-los-servicios-de-emergencia-nt-n-042-minsa-dgsp-v-01>

33. Diccionario de la Construcción [Internet]. [citado 17 de mayo de 2024]. Diccionario de la Construcción. Disponible en:
<https://www.diccionariodelaconstruccion.com>

34. Más SS y. SocialShared. [citado 17 de mayo de 2024]. Las tareas. Disponible en:
<https://www.socialshared.net/faq/para-que-sirven-las-tareas.html>

35. Narvaez M. Gestión del tiempo en el trabajo: Qué es y cómo lograrla [Internet]. QuestionPro. 2023 [citado 17 de mayo de 2024]. Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/gestion-del-tiempo-en-el-trabajo/>

36. Iruarrizaga I. Sufrimiento, culpa y muerte como causas de ansiedad y depresión. Crítica [Internet]. 2011 [citado 18 de mayo de 2024];61(974):21-4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3694010>

37. Medellín Fontes MM, Rivera Heredia ME, López Peñaloza J, Kanán Cedeño MG, Rodríguez-Orozco AR. Funcionamiento familiar y su relación con las redes de apoyo social en una muestra de Morelia, México. *Salud Ment* [Internet]. abril de 2012 [citado 17 de mayo de 2024];35(2):147-54. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-33252012000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
38. Toma de Decisiones - Concepto, pasos, tipos y características [Internet]. <https://concepto.de/>. [citado 17 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>
39. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 18 de mayo de 2024]. Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/recurso>
40. IG [Internet]. [citado 18 de mayo de 2024]. ¿Qué es el estímulo económico? Todo lo que necesitas saber. Disponible en: <https://www.ig.com/es/estrategias-de-trading/-que-es-el-estimulo-economico-todo-lo-que-necesitas-saber-200820>
41. Ceupe [Internet]. [citado 18 de mayo de 2024]. Oportunidades laborales. Disponible en: <https://pruebas.ceupe.com/blog/oportunidades-laborales.html>
42. Contact us via LiveChat! [Internet]. [citado 18 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://secure.livechatinc.com/>

43. Pineda JA, Acosta CE. Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ens Sobre POLÍTICA ECONÓMICA* [Internet]. junio de 2011 [citado 18 de mayo de 2024];29(65):60-105. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es
44. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Libro Metodología 6ta edición. 2014 [citado 10 de abril de 2024];6ta edición. Disponible en: https://www.academia.edu/31726822/Sampieri_6ta_pdf_Libro_metodologia_6ta_edicion
45. Investigación básica – Base de Conocimiento [Internet]. [citado 29 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
46. Método hipotético-deductivo en el Diccionario soviético de filosofía [Internet]. [citado 10 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.filosofia.org/enc/ros/meto9.htm>
47. García B. Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra 2019. Repos Inst - UCV [Internet]. 2019 [citado 19 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36511>
48. Fernández L, Rosales D, Meza J. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub

Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. 2023 [citado 19 de mayo de 2024]; Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8402>

49.Nieto M. Sobrecarga Laboral Y Satisfacción Del Personal Del Hospital I Pacasmayo, 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2019 [citado 13 de mayo de 2024]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31075>

ANEXOS

ANEXO N° 01

Matriz de Consistencia

Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024?</p> <p>Problema Específico</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>Determinar la relación entre ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación entre el ambiente físico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p> <p>Existe relación entre el ambiente psicológico y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p> <p>Existe relación entre el ambiente social y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024.</p>	<p>Variable 1.</p> <p>Nivel de estrés del profesional de enfermería.</p> <p>Variable 2.</p> <p>Satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Ambiente físico</p> <p>Ambiente psicológico</p> <p>Ambiente social</p> <p>Satisfacción con la supervisión y participación</p> <p>Satisfacción con la remuneración y prestaciones</p> <p>Satisfacción intrínseca</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico</p> <p>Satisfacción con la cantidad y calidad</p>	<p>1 - 14</p> <p>15 - 27</p> <p>28 - 34</p> <p>1 - 3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6 - 9</p> <p>10 - 27</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo - correlacional Transversal.</p> <p>Método: Hipotético -Deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>estará conformada por 16 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho.</p> <p>Muestra</p> <p>El tipo de muestra será censal dad que la población es pequeña</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO N° 02

Instrumento Validados



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO**

“ENFERMERIA EN EMERGENCIA Y DESASTRES”

CUESTIONARIO

I. Introducción

Las personas que realizan el presente cuestionario, son licenciadas en enfermería, estudiantes de la segunda Especialidad de Enfermería en Emergencias y Desastres de la Universidad Nacional del Callao, estamos realizando un trabajo de investigación, cuyo objetivo es establecer la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho, 2024. Por ello pedimos su participación y colaboración, respondiendo al siguiente cuestionario. Agradeciendo anticipadamente su colaboración, le recordamos que la información es anónima y confidencial.

II. Instrucciones

Licenciado (a) en Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Jesús Nazareno, lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" en el casillero que corresponda a cada ítem. El instrumento es anónimo por lo que se le pide la mayor sinceridad posible.

III. Datos generales:

Edad:

- a) Menor de 30 años
- b) De 31 a 39 años
- c) De 41 a 49 años
- d) 50 años a más

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Condición laboral:

- a) Nombrado(a)
- b) Contratado(a)

IV. Datos específicos

“NURSING STREES SCALE”

Pamela Gray - Toft y James G. Anderson. EE. UU (1981) / Adaptado por
Álvarez, E. (2021)

Indicaciones: El cuestionario en cuestión servirá para recopilar información respecto al estrés del personal de enfermería del servicio de emergencia, del Hospital Jesús Nazarenos - Ayacucho. Se le invita a realizar este breve cuestionario que consta de 16 ítems. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

N °	ÍTEMS	1	2	3	4
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.				
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
6	La muerte de un paciente me causa estrés.				
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.				
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.				
12	Tener problemas con uno o varios médicos.				
13	Tener problemas con la supervisora.				

14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).				
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.				

ESCALA			
NUNCA	OCASIONALMENTE	FECUENTEMENTE	MUY FECUENTEMENTE
	E	E	E
1	2	3	4

La escala fue tipo de Likert con 4 alternativas de respuesta: nunca (1 punto); ocasionalmente (2 puntos); frecuentemente (3 puntos) y muy frecuentemente (4 puntos). Las puntuaciones son: alto (49 – 64); medio (32 - 48) y bajo (16 - 31).

ANEXO N° 03

“SATISFACCIÓN LABORAL S21/26”

Meliá & Peiro (1998) / Adaptado Por Nieto Polo y Lora. (2018)

Indicaciones: a continuación, encontramos 27 ítems, los cuales deberá de leer cuidadosamente y marcar con una “X” en el casillero que considere apropiado. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

N °	ÍTEMS	Si	No
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan		
4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen		
6	La limpieza del hospital es buena		
7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena		
8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas		
9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio		
10	En mi institución tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso		
11	Estoy satisfecho de la formación que me da la institución.		
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes		
13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface		
14	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria		

15	Estoy satisfecho de cómo el empleador cumple las leyes laborales		
16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirige mi jefe		
17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi servicio		
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi actividad		
19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo		
20	Mi empleador me trata con justicia e igualdad.		
21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo		
23	Estoy satisfecho de mis relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.		
24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan		
25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad		
26	Estoy contento del nivel de calidad que brindamos		
27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para realizar mis actividades		

SI	NO
1	0

Para la corrección del cuestionario se darán los puntajes de (1) por cada respuesta SI y (0) por la respuesta NO. La escala valorativa será: No satisfecho (0 - 17), Satisfecho (18 – 36) y muy satisfecho (37 – 54).

Firma del Participante

Fecha

Base de datos

Nursing Stress Scale

ITEMS	EDAD	SEXO	CONDICION LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3
3	4	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
4	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
5	4	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
6	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
7	3	2	1	2	2	2	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	2	3
10	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
11	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
12	4	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
13	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
14	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
15	4	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3
16	4	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1

Satisfacción Laboral S21/26

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
2	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1
4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
5	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1
7	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
10	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1
11	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1
12	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0
13	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
14	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1
15	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0

Otros Anexo

ANEXO N° 05

Confiabilidad del instrumento “Nursing Strees Scale”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	16

Dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor al 0.840 se tiene un grado de confiabilidad buena del instrumento para la variable 1.

Confiabilidad del cuestionario “Satisfacción Laboral S21/26”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	27

Dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor al 0.945 se tiene un grado de confiabilidad buena del instrumento para la variable 2.

ANEXO N° 06

**PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO “NURSING STREES SCALE”
POR JUICIO DE EXPERTO POR V DE AIKEN**

Tabla: Resultado de la validez de contenido en la pertinencia

PERTINENCIA NIVEL DE ESTRÉS						V DE AIKEN
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	0	0.8
16	1	1	1	1	1	1
VALIDEZ						0.99

Fuente: Elaboración propia

Tabla: Resultado de la validez de contenido en la relevancia

RELEVANCIA NIVEL DE ESTRÉS						V DE AIKEN
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	0	0.8
16	1	1	1	1	1	1
VALIDEZ						0.99

Fuente: Elaboración propia

Tabla: Resultado de la validez de contenido en la claridad

CLARIDAD NIVEL DE ESTRÉS						V DE AIKEN
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	0	0.8
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	0	0.8
16	1	1	1	1	1	1
VALIDEZ						0.98

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la evaluación cuantitativa de los expertos.

NIVEL DE ESTRÉS				
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
Dimensión (Ambiente Físico)	1.00	1.00	0.95	0.98
Dimensión (Ambiente Psicológico)	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión (Ambiente Social)	0.95	0.95	0.95	0.95
TOTAL	0.98	0.98	0.97	0.98

ANEXO N° 07

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO “SATISFACCIÓN LABORAL S21/26” POR JUICIO DE EXPERTO POR V DE AIKEN

Tabla: Resultado de la validez de contenido en la pertinencia

ITEM	PERTINENCIA NIVEL DE SATISFACCION					V DE AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	0	0.8
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1
VALIDEZ						0.99

Fuente: Elaboración propia

Tabla: Resultado de la validez de contenido en la relevancia

RELEVANCIA NIVEL DE SATISFACCION						V DE AIKEN
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	0	0.8
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1
VALIDEZ						0.99

Fuente: Elaboración propia

Tabla: Resultado de la validez de contenido en la claridad

CLARIDAD NIVEL DE SATISFACCION						V DE AIKEN
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	0	0.8
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1
VALIDEZ						0.99

Fuente: Elaboración propia

SATISFACCION LABORAL				
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
Dimensión (Satisfacción con la Supervisión y Participación)	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión (Satisfacción con la Remuneración y Prestaciones)	0.97	0.97	0.97	0.97
Dimensión (Satisfacción Intrínseca)	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión (Satisfacción con el Ambiente Físico)	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión (Satisfacción con la Cantidad y Calidad)	1.00	1.00	1.00	1.00
TOTAL	0.99	0.99	0.99	0.99

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la evaluación cuantitativa de los expertos.

ANEXO N° 8

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

Estimado (a): _____

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: "Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024"

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUECES EXPERTOS
“NURSING STREES SCALE”

Pamela Gray - Toft y James G. Anderson. EE. UU (1981) / Adaptado por
 Álvarez, E. (2021)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.			
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.			
3. La estructura del instrumento es adecuada.			
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.			
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.			
6. Los ítems son claros y entendibles.			
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.			

1) Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
------------------	--------------------------------------	---------------------

--	--	--

2) **Sugerencias:**

3) **Datos del experto:**

Nombres y Apellidos:		Firma:
Fecha		