



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**ESTRESORES LABORALES ASOCIADOS A LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN ESCENARIOS DEL  
SARS-COV-2 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAESTRA EN ENFERMERÍA**

**Autora:**

Bach. Flores Vasquez Blanca Elvira

ORCID: 0000-0001-8813-6030

**Asesora:**

Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocio

ORCID: 0000-0003-0575-3717

**Línea de investigación:**

Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana

**Pimentel - Perú**

2022



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ENFERMERÍA**

**“ESTRESORES LABORALES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN ESCENARIOS DEL SARS-COV-2 EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE”**

**AUTORA:**

Mg. FLORES VASQUEZ BLANCA ELVIRA

**PIMENTEL - PERÚ**

**2022**

**ESTRESORES LABORALES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN  
ESCENARIOS DEL SARS-COV-2 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE**

**Aprobación de la tesis**



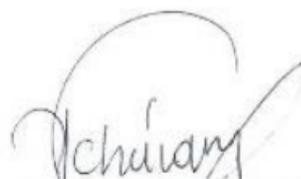
---

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara  
**Presidenta del jurado de tesis**



---

Dr. Vasquez Muñoz Antenor  
**Secretaria del jurado de tesis**



---

Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocio  
**Vocal del jurado de tesis**

## Dedicatorias

A mis padres Víctor y Ana, mi eterna gratitud, amor y respeto por ser ejemplo de superación y fortaleza ante la adversidad.

A mi hijo Víctor Manuel que es la razón de mi vida a quien trataré de dejar ejemplo de amor al prójimo, trabajo y honradez.

A mi esposo Salvador con quien comparto mis éxitos y fracasos, mis alegrías y tristezas, brindándome en todo instante el aliento y ayuda necesaria para seguir adelante.

Blanca Elvira

## Agradecimiento

A Dios Nuestro Señor, por darnos la existencia y porque en su misericordia infinita nos concedes la gracia de tratar a las personas con amor.

A las autoridades del Hospital Belén Lambayeque, al personal administrativo y al personal de enfermería, por haberme facilitado el ingreso a dicha institución.

A mi asesora, la Dra. Patricia del Rocío Chavarry Ysla que compartió sus conocimientos, la asesoría en el estudio de la maestría y por sus recomendaciones para culminar la presente investigación.

La autora

## Resumen

Los estresores laborales bien canalizados funcionan como un factor motivador, sin embargo, cuando no está bien manejado es un factor negativo, el objetivo del estudio consiste en determinar los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional y transversal, la población y muestra lo conformaron 68 enfermeras del Hospital Belén, la técnica fue la encuesta y como instrumento la escala de estresores laborales (versión española de la Nursing Stress Scale-NSS) y el cuestionario de satisfacción laboral de enfermeras: La mayoría fueron enfermeras de 25 a 35 años (46,2%), el 86,2% fueron del sexo femenino, el 52,3% estaban casado (a), el 78,5% proceden de la costa, el 41,5% tenían un tiempo de servicio de 5 a 10 años, el 52,3% eran nombrados, el 30,8% laboraban en el servicio de hospitalización, el 75,4% con 1 a 2 hijos, el 58,5% tenían una especialidad en enfermería. El 84,6% tenía un nivel medio de los estresores laborales, seguido del 15,4% en nivel alto, respecto a la satisfacción laboral el 49,2% estaban moderadamente satisfechos, el 38,5% satisfechos y el 12,3% insatisfechos. Se concluye que existe una correlación indirecta baja de los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque ( $Rho=-0,300$ ;  $p=0,015 < 0,05$ ).

Palabras Clave: Estrés psicológico, Satisfacción laboral, Enfermería (Fuente: Decs – Bireme)

## Abstrac

The objective of the study is to determine the work stressors associated with job satisfaction in SARS-COV-2 scenarios in the nursing staff of the Hospital Belén Lambayeque, 2021. The research corresponds to a quantitative approach, non-experimental correlational and cross-sectional design, the population and sample were 68 nurses from Hospital Belén, the technique was the survey and as an instrument the job stressors scale (Spanish version of the Nursing Stress Scale-NSS) and the nurses' job satisfaction questionnaire: The majority were nurses aged 25 to 35 years (46.2%), 86.2% were female, 52.3% were married (a), 78.5% came from the coast, 41.5% had a length of service of 5 to 10 years, 52.3% were appointed, 30.8% worked in the hospitalization service, 75.4% with 1 to 2 children, 58.5% had a specialty in nursing. With respect to job satisfaction, 49.2% were moderately satisfied, 38.5% were satisfied and 12.3% were dissatisfied. It is concluded that there is a low indirect correlation of job stressors associated with job satisfaction in SARS-COV-2 scenarios in the nursing staff of Hospital Belén Lambayeque ( $Rho=-0.300$ ;  $p=0.015 < 0.05$ ).

Keywords: Psychological stress, Job satisfaction, Nursing.

## Índice de contenido

Aprobación de la tesis.....	iii
Dedicatorias .....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen .....	vi
Abstrac .....	vii
Índice de contenido .....	viii
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos previos .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	17
1.4. Formulación del problema .....	24
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos .....	25
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>26</b>
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	26
2.2. Población y muestra .....	26
2.3. Variables, operacionalización .....	27
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	28
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	29
2.6. Criterios éticos .....	30
2.7. Criterios de Rigor científico.....	30

<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	31
3.2. Discusión de resultados.....	36
3.3. Aporte práctico.....	40
<b>IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>V. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>VI. REFERENCIAS .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>56</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Población de profesionales de enfermería que laboran en Hospital Belén de Lambayeque.	26
Tabla 2.	Características sociodemográficas al personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, 2021.	31
Tabla 3.	Estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021	33
Tabla 4.	Nivel de satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.	34
Tabla 5.	Relación que existe entre los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021	35

## Índice de figuras

Figura 1.	Variables que inciden en la satisfacción laboral	21
Figura 2.	Estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021	33
Figura 3.	Nivel de satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021	34
Figura 4.	Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021	35

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

La inestabilidad en el sector salud provocada por la pandemia del virus del SARS-COV-2, ha hecho que todos los sistemas sanitarios del mundo se vean vulnerados, con ello el estrés que vive el personal de salud es un detonante de salud integral; mermando así la calidad de atención de enfermería. El trabajo de enfermería requiere de una máxima exigencia física y mental, Starc<sup>1</sup>, mostró los principales estresores evaluados por las enfermeras de mayor a menor en los cuales destacan; violencia psicológica o física en el lugar de trabajo (4.2), lidiando con la muerte (3.9), falta de personal (3,9), alta demanda de pacientes (3,8), las mujeres reaccionaron a mayor estrés que los hombres en relaciones entre compañeros de trabajo, la violencia psicológica o física en el lugar de trabajo y lidiar con pacientes difíciles, se evidencia que en el contexto de la pandemia el personal de enfermería se enfrentó a una alta demanda de pacientes y a la violencia de los familiares.

A lo largo de hacer frente al virus del SARS-CoV-2, las enfermeras enfrentan a diario una gran presión laboral<sup>2-3</sup>; ello incluye el estar en riesgo de infectarse, por la inadecuada protección personal, la impotencia, inclusive al inicio a ser discriminado, a pasar al aislamiento, relacionarse con algunos pacientes con reacciones y sentimientos negativos, pérdida del contacto familiar, agotamiento físico, agotamiento mental. Esta situación de crisis causa estados de ansiedad, depresión, problemas del sueño, estrés, temor, cólera que en términos generales se traduce en insatisfacción en el personal de enfermería<sup>4</sup>.

A nivel mundial los trabajadores del sector salud representan una población vulnerable a situaciones de ansiedad y estrés, siendo las enfermeras, las más expuestas a un exceso de trabajo todos los días de la semana, con guardias diurnas y nocturnas, un temor al contagio, adicional a ello la carencia de medios, equipos e insumos para cuidar a los pacientes en los hospitales aspectos que dificultan el desarrollo normal de su trabajo y al final afecta en la salud mental y física<sup>2</sup>. En ese sentido, el personal de enfermería se encuentra frecuentemente expuesto a estresores causado por el ambiente laboral, y desarrolla un desgaste, agotamiento mental y físico, y el personal empieza a sentir ausencia de motivación o interés por la labor realizada (despersonalización) y sentimientos de desvalorización que simboliza la nula realización profesional, enfermedades que se presenta en la piel, corazón y en el aparato digestivo, al final se sienten menos valorados y resalta la insatisfacción laboral<sup>3</sup>. Incluso en Irán el 7,4% de enfermeras se ausentan de su trabajo a causa del estrés

laboral<sup>5</sup>.

El personal de enfermería son los trabajadores más expuestos al estrés en niveles altos, por las funciones que desarrollan; se explica que al estar permanentemente cerca de experiencias de dolor y el sufrimiento de los pacientes, los hace más vulnerables<sup>4</sup>.

En el estudio de Mingote<sup>6</sup> mediante la aplicación de una escala numérica de clasificación del estrés, graduada entre 0 a 10, encontró que el personal de enfermería tenían un valor de 6,52, encima del promedio. Asimismo, la exposición a situaciones externas afecta de manera nociva en su salud afectando físicamente, conductualmente y psicológicamente<sup>7</sup>.

Las secuelas del estrés en el personal de salud son pocas afortunadas para la persona que lo sufre y para la institución, porque se presenta la disminución en la salud en los factores biológico, psicológico y social, ocasionado la existencia solo del presente llamado presentismo, el abandono de las funciones laborales llamado absentismo, decepción laboral y la jubilación temprana, también de arriesgar la atención de calidad que se brinda y la protección de los pacientes<sup>8</sup>.

Los estresores van alterando el estado natural del cuerpo, provocan padecimientos o transformaciones evidentes en la persona, afectando en gran escala la salud mental y física, así también merma el rendimiento profesional, por último, produce temor, intranquilidad y angustia<sup>9</sup>.

En el ámbito laboral hospitalario, el personal se enfrenta día a día con la falta de insumos de protección del personal y labora en condiciones laborales que no brindan toda la seguridad al personal de salud, que se agudiza el problema con las horas extras, falta de personal y sobre todo el miedo al contagio del virus del SARS-CoV-2, el aumento del estrés es evidente en el campo de la salud y se le atribuye consecuencias negativas por causar enfermedades, ausentismo<sup>10</sup>.

En el Perú, de acuerdo a un informe técnico de los factores de riesgos psíquicos y sociales, llamados también como factores estresores en trabajadores, aun las organizaciones privadas y públicas, no brindan la importancia necesaria a los factores laborales de riesgo psicosocial en sus trabajadores. Las instituciones carecen de estrategias para identificar, valorar y manejar de manera oportuna y correcta los factores (ambientales, personales, organizativos y los asociados con la exigencia del trabajo de sus trabajadores) evitando

efectos negativos en la salud de sus colaboradores y por ende la eficacia de la institución; siendo esto uno de los motivos que asigna importancia para realizar esta investigación<sup>11</sup>.

En el Perú el profesional de salud representa la primera línea de atención al hacer frente a la pandemia por virus del SARS-CoV-2; situación que aumento la demanda de pacientes y junto con ello mayor estrés crónico en enfermeras, situación que no solo afecta su salud como se ha descrito, sino que viene perjudicando su satisfacción laboral en el cuidado y bienestar hacia los pacientes<sup>12</sup>.

En Lambayeque se presentaron un total de 105 752 casos de los cuales 85, 534 fallecidos, equivalente a una letalidad de 8,75%, siendo evidente que en los hospitales el personal atendía en condiciones de alta demanda y escasos recursos, con pocas medidas seguras con altos índices de sobrecarga laboral a la que estaban sometidos diariamente; expuestos a estresores externos e internos entre ellos la falta de personal, sobrecarga laboral, dificultades en el equipo de salud que conlleva una inestabilidad en la productividad laboral, insatisfacción laboral, necesarios conocerlos dado que se han dejado de lado y repercuten la atención de distintos servicios de la salud de las personas<sup>12,13</sup>.

En el hospital Belén el personal todos los días estaba expuesto al miedo y sobrecarga de trabajo producto, el personal de enfermería se mostraba desmotivado, con problemas en su salud física y psicológica. Muchos profesionales manifestaban que no se sentían a gusto con las condiciones en las que tenían que trabajar, sienten que su esfuerzo está siendo en vano y se sienten presionados por la falta de personal asistencial haciendo que ellos se enfrenten a jornadas de trabajo muy largas y por ende, hacen un gasto mayor de energía, acompañado de una insatisfacción por la falta de materiales de protección EPP (equipo de protección personal), la falta de comunicación y trabajo en equipo haciendo que este sea más monótono e individualista, lo cual conlleva a una sobrecarga de estrés que afecta en la calidad del cuidado y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

## 1.2. Trabajos previos

En el ámbito internacional.

En México, Salazar et al<sup>14</sup> (2020) en la publicación: “percepción sobre la satisfacción laboral del enfermería. Entre los resultados: respecto a la edad oscila entre 18 años y 60 años, 70% mujer. 46% correspondió a nivel técnico como enfermera. El 26% de los participantes está debajo 5 años de antigüedad, muy satisfecho el 51%, 35% consideran que han logrado

un reconocimiento reconfortable en su trabajo, 42% reportan no tener recursos suficientes en su trabajo.

En Estambul, Erdoğan et al<sup>15</sup> (2020) evaluaron las diferencias en la satisfacción laboral, la tensión y el estrés percibido en las enfermeras de UCI y hospitalización. Utilizaron el Inventario de tensión relacionada con el trabajo (WRSI), el Cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota de formato corto (SF-MSQ) y la Escala de estrés percibido (PSS). En una muestra de 254 trabajadores. El 47,8% del personal no está satisfecho con su trabajo, el 57,4% había evaluado dejar su trabajo, el 41,8% no podía dedicar tiempo extra a su vida social, las puntuaciones medias de satisfacción fueron significativamente más bajas en los grupos de enfermeras, que no estaban económicamente satisfechas con sus salarios, que informaron que no hacían el trabajo de sus sueños y que no les gustaba sus trabajos. Asimismo, la satisfacción laboral disminuye a medida que aumenta la tensión relacionada con el trabajo y la gravedad del estrés percibido.

En Ecuador, Gastiaburo<sup>16</sup> (2020). En la publicación “Estresores laborales con el síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería Los resultados muestran que los factores Laborales que se relacionan al síndrome de Burnout se observa que ha una cantidad significativa en porcentajes de factores laborales, existe un alto porcentaje que presentan síndrome de burnout, se tuvo que los dos cuestionarios reflejaron los niveles no adecuados y con altos índices simultáneamente, también se determinó las relaciones entre indicadores que se encuentran relacionados los factores laborales.

En Malasia, Ghawadra et al<sup>17</sup>(2019) determinaron la prevalencia de la angustia psicológica y su asociación con la satisfacción laboral entre las enfermeras en un hospital universitario en Malasia. Los instrumentos que utilizaron fueron Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21) y Job Satisfaction Scale for Nurses (JSS), La muestra yo constituyeron 932 enfermeras de los departamentos de hospitalización de un hospital universitario. La prevalencia global de malestar psicológico fue del 41%. La prevalencia de estrés, ansiedad y depresión fue del 14,4%, 39,3% y 18,8%, respectivamente. Las enfermeras solteras y viudas tenían un mayor nivel de estrés, ansiedad y depresión, las enfermeras de 26 a 30 años tenían un mayor nivel de depresión, las enfermeras que trabajaban en los departamentos de pediatría tenían un mayor nivel de depresión en comparación con las enfermeras de otros departamentos. La mayoría de las enfermeras se mostró satisfecha con

su trabajo en un 92,0%. Se encontró que aquellas enfermeras que no estaban satisfechas estaban significativamente asociadas con un alto nivel de estrés y depresión.

A nivel nacional.

En el Perú, García<sup>18</sup> (2021) investigó lo referente a la satisfacción del campo laboral con las condiciones de trabajo en pandemia por COVID-19 en enfermeras. Los resultados demuestran que el 61% de las enfermeras demostraron un nivel de satisfacción de su labor en una escala moderada-satisfecha, 31%, en una escala satisfecho. Así mismo 68% mostraron condiciones de trabajo regular, 21% condiciones de trabajo buenas, 11% condiciones de trabajo malas. La relación entre ambas variables fue significativa desde el procesamiento estadístico.

Jiménez<sup>19</sup> (2020). Investigó los estresores laborales en enfermeros de un servicio de emergencia en Lima. Los resultados destacan que dentro de los estresores el físico está presente en el 62% de enfermeras, psicológico ausente en el 52% de enfermeras, estresor social en el 61% de enfermeras. En términos generales el 68% de enfermeras tuvieron estresores laborales de nivel medio, considerando las dimensiones: físico 62%, psicológico 48% y social 61%.

Carrasco et al<sup>20</sup> (2020) investigaron los “Estresores laborales y satisfacción del personal de enfermería de Perú en pandemia de COVID – 19”, entre los resultados encontraron la satisfacción en nivel medio estuvo en su mayoría presente así como los estresores ambientales (63,3%), el estresor laboral (83,3%) y los estresores personales (51,7%); respecto a la relación que existe de parte de la satisfacción con los estresores laborales, se tuvo una significancia estadística fuerte entre las enfermeras de Perú que trabajan con los pacientes con COVID – 19.

Castillo<sup>21</sup> (2020), investigó “Estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia covid 19, en una clínica privada, Lima Metropolitana y se obtuvieron resultados que en cuanto al estrés en el personal de enfermería predominó el nivel alto con 69,4%, seguido del nivel medio con 29,2% y nivel bajo con 1,4%. En relación a sus dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel alto con 84,7%, en el ambiente psicológico predominó el nivel alto con 70,8%, y en el ambiente social predominó el nivel medio con 66,7%. La dimensión más afectada con mayor porcentaje de estrés fue el físico.

En el ámbito local no existen publicaciones que muestren la realidad actual de ambas variables de investigación.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1. Bases teóricas

Respecto a las variables en estudio se ha consultado a algunos teóricos y autores:

Siendo el estrés laboral, término también reconocido como “Burnout” es un síndrome con resultados de agotamiento, mental, emocional y físico extendiéndose con una sobrecarga de responsabilidad excesiva de energía en el trabajo, afectando en la mayoría a los profesionales que tienen relación con otras personas, teniendo como consecuencia las tareas habituales del día a día como la ansiedad, depresión, desesperación llegando a tener una serie de actitudes negativas con el entorno de la gente que la rodea en el trabajo<sup>22</sup>.

El llamado Síndrome de Burnout o también llamado síndrome de sobrecarga emocional o desgaste de los profesionales, o síndrome quemado, que afectan al grupo de trabajadores que presentan una respuesta al estrés con sobrecarga de esfuerzo caracterizado por comportamientos y sensaciones perjudiciales hacia los individuos con las que labora y hacia las actividades profesionales que realizan encontrándose emocionalmente agotado<sup>23</sup>.

Desde la postura de la Organización Mundial de la Salud (OMS), dio su aprobación oficial del Burnout conocido también agotamiento en el trabajo, considerándolo como un padecimiento, confirmando en la revisión de la Clasificación Estadística<sup>24</sup>.

El síndrome de Burnout fue estructurado por los escritores Maslach y Jackson en el año 1981, elaborando un teórico modelo tridimensional y lo propone como un síntoma que se presenta en los profesionales relacionados con la labor de la asistencia a terceros (profesores, doctores, auxiliar técnica y demás), está conformado por las dimensiones: referidas al cansancio emocional (CE), respecto a la despersonalización (D), respecto a baja realización personal (RP)<sup>25,26</sup>.

En los excesos laborales, se refiere al Síndrome de Burnout referente al agotamiento y estrés laboral; siguiendo después con la despersonalización que representa al trato entre las personas que se encuentran dentro del entorno laboral; y por último la baja realización personal, que afecta a su rendimiento en la realización de su trabajo con las personas a las que dan servicio<sup>25,26</sup>.

La primera dimensión se tiene el cansancio emocional que simboliza la dimensión de estrés básico del Burnout<sup>25,26</sup>.

En la segunda dimensión, tenemos la despersonalización, puede manifestarse la presencia de sentimientos, así como las actitudes, respuestas sin positivismo, distantes y poco cordiales de los servicios que prestan a otras personas. La despersonalización en base moderada viene hacer un conjunto de habilidades que el profesional ha aprendido, pero en una base intensa, no aporta un comportamiento adecuado hacia los demás<sup>25,26</sup>.

En la última dimensión, tenemos la baja realización personal, obteniendo un rendimiento laboral bajo, la poca capacidad para hacer frente a la presión presentando una autoestima disminuida, experimentando la inexistencia del éxito personal en el ámbito laboral, dando como consecuencia la impuntualidad, la desilusión, el abandono de la profesión<sup>25,26</sup>.

El síndrome de Burnout se muestra en distintas proporciones como son<sup>27</sup>:

- a) En el nivel Leve, se desarrolla en forma perezosa con baja predisposición para realizar sus actividades ya que no se puede aún realizar un diagnóstico claro.
- b) En el nivel moderado, se presenta en la dificultad de conciliar el sueño, baja concentración y atención, como también administrándose medicación por iniciativa propia.
- c) En el nivel grave, es el rechazo hacia su trabajo, crea estrategias de autoprotección en su área profesional hacia los demás. Ausentándose en su trabajo, teniendo también un trastorno del abuso de medicamentos y de alcohol.
- d) En el nivel extremo, identificado por dificultades existenciales.

El autor manifiesta que hay 5 tipos de síntomas que conmueve que predispone al trabajador y se encuentran afiliados a los Síntomas del Síndrome de Burnout, siendo los subsiguientes<sup>28</sup>:

**Síntomas Emocionales:** Apatía, problemas de concentración, rencor excesivo, culparse a uno mismo, agotamiento mental, sensación de fracaso.

**Síntomas Cognitivos:** No prestar atención a las cosas, sensación de desorientación, sentirse muy confuso, dificultad para concentrarse, recordar y tomar decisiones.

**Síntomas Conductuales:** insatisfacción en el desempeño de su trabajo, desordenado,

ausencia en lo profesional, constantes renunciaciones en lo laboral, falta de empleo, no pone empeño en su trabajo ni tampoco se adapta.

Síntomas Interpersonales: reproches, emociones y pensamientos negativos, sentimientos de soledad, pérdida de la confianza, problemas familiares.

Síntomas Psicósomáticos: Dolor en las articulaciones, pecho, espalda, piernas, brazos, taquicardia, molestias en el estómago, inapetencia, reducción de peso, cansancio, insomnio.

Estos síntomas o dificultades de la Salud, se manifiestan de una forma negativa en el bienestar del ser humano. Tienen consecuencias en el entorno del área de trabajo del empleador, tanto así que interfiere en las capacidades y lo mantiene estresado<sup>29,30</sup>. Mientras más pasa el tiempo, se hacen más débiles en solucionar los conflictos relacionados al trabajo, teniendo un agotamiento psíquico en las responsabilidades, por su incapacidad física y psicológica en el entorno laboral, evitando que cumpla con sus horas de trabajo por su bajo rendimiento presentando niveles relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés<sup>31</sup>.

Los síntomas del estrés, se dan de distintas maneras, es entendido como la respuesta emocional a un perjuicio generado por una descompensación física y mental de los enfermeros<sup>32</sup>.

El personal de enfermería presenta los siguientes estresores laborales:

Factores Personales: Puede causar importantes daños sobre salud que se sufren durante un tiempo prolongado limitando su buen empeño laboral. Se junta algunas emociones nada positivas como es la depresión, ira y ansiedad; considerado como el causal de las consecuencias psíquicas y físicas en los trabajadores, perjudicando su calidad de vida temiendo a cometer un error durante el cuidado de los pacientes. Demostrando el desinterés de comunicarse tanto con su familia y no pudiendo solucionar las consultas realizadas por el paciente. Dificultad de tener un entorno agradable con sus compañeros de trabajo y con sus obligaciones en la familia. No posee buenas capacidades y resistencia en el manejo y trato con los demás, no pudiendo tomar buenas decisiones. Otros factores que vemos en el entorno laboral de los enfermeros son de acuerdo al sexo, edad y estado civil que tiene el empleador<sup>33</sup>.

Factores Ambientales: Se trata de la reacción del personal ante una situación que

experimenta por el tipo de ambiente que presenta en su trabajo, la incapacidad de tomar decisiones profesionales en la salud, limitando la concentración de sus responsabilidades, corresponde a la presencia de factores de carácter físico como una mala iluminación, bulla, vibraciones, temperaturas extremas, polvo, aerosoles o biológicos en el puesto de trabajo, influyendo en el desarrollo y bienestar mental, de acuerdo al tipo de ambiente dificultad la comodidad y la satisfacción del profesional de la salud, produciendo baja de peso, ya que ellos están muchas horas laborando a veces utilizando una protección para su salud que no es lo que ellos han solicitado. Estas situaciones requieren adaptarse a los cambios de ambiente tanto física como psicológica<sup>33</sup>.

Factores que están referidos a la presión propia del trabajo: El trabajo bajo presión es la competencia de trabajar bajo condiciones desfavorables, ya sea por muchas horas de trabajo por la sobrecarga de tareas y responsabilidades que presenta el profesional de la salud. Cuando el desarrollo de su trabajo es bueno, favorece positivamente al trabajador tanto en el bienestar psicológico ya que se manifiesta con una importante motivación. Hay días que presentan muchas horas de trabajo como poco, ritmo laboral elevado, una inspección alta, tensiones inducidas por la exigencia del trabajo, falta de estímulo fisiológicos de los sentidos y pensamientos<sup>33</sup>.

Factores Organizativos: Se refiere a la estructura del trabajo y cultura empresarial, derivándolos a los enfermeros a realizar diversos turnos y ritmos de trabajo, estatus social, relaciones profesionales, generando la falta de estabilidad laboral. Los efectos que manifestaría el profesional de salud son la depresión, insomnio, fatiga, dolor de cabeza, así también motiva un estrés por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no son considerados ni compensando en su profesión<sup>33</sup>.

La satisfacción en el campo laboral se define como el conjunto de actitudes que se relacionan con el trabajo, considerándose que él lo que piensa el ser humano del trabajo y a partir de esa conclusión que actitudes y sentimientos se generan. Es importante que toda organización debe conocer estas actitudes con la finalidad de corregir situaciones erradas y mejorar la satisfacción del personal. Los colaboradores de las empresas pasan una gran parte de tiempo de sus vidas en el trabajo, la mayoría de ellos mantienen contacto con los clientes, siendo responsables directo de la calidad del servicio brindado<sup>34</sup>.

Desde este punto perspectiva de desarrollo organizacional, el estudio de en el ámbito laboral respecto a la satisfacción es de vital importancia en las diferentes áreas de salud pública, debiendo existir un equilibrio entre el trabajo y la satisfacción laboral<sup>35</sup>.



Figura 1: Variables que inciden en la satisfacción laboral

En ese sentido la satisfacción e insatisfacción laboral son las características de un entorno que coadyuva a la satisfacción laboral. Es la misma historia como personas profesionales, características como la edad o también el sexo, formación, las diversas aptitudes, la misma autoestima, entorno con aspectos culturales y los aspectos socioeconómicos definen las diversas expectativas, las diversas necesidades y diversas aspiraciones sobre las áreas personal y laboral, que van a condicionar los umbrales antes descritos<sup>36</sup>.

Respecto a la satisfacción laboral se trata de aproximarse mediante el conocimiento de covariables relacionadas entre sí; las correlaciones favorables entre satisfacción laboral y los siguientes aspectos son importantes: influye de modo importante adecuado estado del ánimo, se desarrollan actitudes positivas en el campo del trabajo y también en lo personal; del mismo modo repercute en la salud física y salud psíquica; en lo que respecta a las conductas laborales. Se muestran comportamientos positivos entre los trabajadores o colaboradores, que los hace sentirse satisfechos laboralmente. Existen relaciones entre satisfacción laboral así como producir en el trabajo<sup>37</sup>.

La teoría bifactorial es clásica y fue propuesta por Herzberg en el año 1959; aborda la satisfacción laboral Aquí menciona la existencia de grupos, siendo el primer grupo los factores extrínsecos para referirse al salario, así como las políticas de la institución en cualquier sector, el mismo entorno físico, seguridad laboral; otros factores extrínsecos.

Dentro del segundo grupo se mencionan a los factores intrínsecos, aquellos que son propios del ámbito laboral.

Tanto los factores extrínsecos o también llamados factores higiénicos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral pero no pueden determinar la satisfacción laboral ya que ésta estaría determinada por factores intrínsecos llamados también factores motivadores, por lo que es importante y útil considerar los factores intrínsecos o internos y extrínsecos o externos<sup>37</sup>.

La Escala General de Satisfacción sirve para detectar escalas cortas y abordar sus dimensiones del constructo de la satisfacción laboral, experticia del trabajador frente a un empleo con remuneración, respuesta al contenido del mismo trabajo<sup>37</sup>.

La investigación presenta el modelo de adaptación de Callista Roy que se basa en dos pilares teóricos; la adaptación y los sistemas humanos: Se considera que la adaptación está referida al proceso y también al resultado por ello las personas con la capacidad de pensar y sentir como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su ambiente; y el segundo pilar se refiere al sistema humano que se define como el conjunto de las partes conectado a la función como un todo y que sigue un determinado propósito, actuando en virtud de la interdependencia de las partes<sup>38,39</sup>.

La pretensión de esta modelo, es la necesidad de poner en práctica la adaptabilidad que se refiere a la interacción entre el ser humano y su entorno o medio físico de esta manera obtener una satisfacción laboral aceptable.

### 1.3.2. Marco conceptual

#### Agotamiento

El agotamiento es el desgaste de los recursos emocionales con sentimientos de agotamiento y tensión en su día a día, incluso con alta somnolencia diurna o sentir que se siente cansado<sup>40</sup>.

#### Ansiedad.

Trastorno psicológico que se manifiesta como un sentimiento de miedo, temor e inquietud. Con ciertos aspectos fisiológicos de sudoración, y sentimientos inquietud y palpitations, al sentirse muy presionado al estrés, este trastorno se debe al temor constante de miedo y angustia<sup>41</sup>.

Condiciones laborales.

Factores relacionados con la seguridad y salud el área de trabajo y que pueden afectar en la calidad de vida del trabajo; también, se conoce como el entorno de trabajo en los que se considera a la iluminación, temperatura, sonido, limpieza, seguridad, entre otros que de no superar las expectativas del trabajador generan menos satisfacción.<sup>42</sup>

Depresión.

Son los sentimientos constantes e intensos del resultado del estrés y afecta la vida de la persona que lo sufre. Una persona deprimida llega a experimentar ataques de pánico y trastornos de ansiedad. Algunos de los síntomas comunes incluyen: Desánimo, tristeza constante, sensación de desesperanza, enfado, falta de motivación e interés, bajo nivel de energía, insomnio, sentirse abrumado por las tareas diarias y las interacciones personales<sup>41</sup>.

Despersonalización

Alteración de la conciencia sobre el yo, la persona que experimenta despersonalización se siente extraño y distante, con un comparación irreal de lo que la persona experimenta siente un distanciamiento emocional, con las personas que lo rodean<sup>43</sup>.

Estrés

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Causado por una situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. Que se desarrolla por una reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud <sup>44</sup>.

Percepción

Proceso simple, que responde a un efecto de información, sin necesidad de procesamientos mentales, con el que se plantean supuestos, del cual se aceptan o rechazan de acuerdo a la existencia del aprendizaje del ser humano.<sup>45</sup>

Realización personal

Tendencia a la autoevaluación negativa, con descenso en el sentimiento de competencia, en la que un profesional puede sentir que no ha logrado su desarrollo profesional o que piensa que no está en el lugar que desearía estar, así cómo se siente incompetente<sup>40</sup>.

## Satisfacción laboral

Sensación de una persona al encontrar el equilibrio de una o varias necesidades, de los que desea de su trabajo y recibe de él; así como, de sentimientos positivos hacia la empresa y las actividades que realiza<sup>46</sup>.

## Rendimiento laboral

Conjunto de acciones y actividades de una persona que están encaminadas a obtener un logro destacado y reconocimiento en una organización y por lo tanto está muy ligado con el resultado obtenido de las metas de su puesto de trabajo<sup>47</sup>.

### 1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021?

### 1.5. Justificación e importancia del estudio

El estudio se origina porque el personal de salud se encontró altamente expuesto a condiciones laborales que afectaron el aspecto físico y psicológico del personal de enfermería, ya que fueron los principales trabajadores de salud que se encontraron en la primera línea de atención junto con los médicos, asimismo experimentaron largas jornadas laborales, el dolor constante por la pérdida de las vidas de los pacientes y dar respuestas a los familiares que se mostraban preocupados. La pandemia ha afectado la salud física y mental de las personas, sobre todo en trabajadores de salud como el equipo de enfermería, grupo que representa la fuerza laboral más grande del sistema sanitario. La emergencia sanitaria ha incrementado los estresores laborales del personal de enfermería por ello identificarlos conlleva a proponer estrategias que mejoren la satisfacción laboral de las mismas enfermeras con ello la atención satisfactoria brindada a las personas, entorno familiar y comunitario.

La investigación sirve para un mejor conocimiento de los factores que afectan en la satisfacción del personal, de esta manera se busca prevenir la presencia de estos factores, así como mejorar las condiciones para una mayor satisfacción del personal, de esta manera conseguir una mejor atención del personal de enfermería.

Los principales beneficiados del estudio, son el personal de salud, y los pacientes, porque la insatisfacción en el personal de enfermería afecta en la atención final que ofrece a

los pacientes y familiares. Porque de encontrarse insatisfecho, puede demostrar desinterés por ayudar al paciente en su problema de salud.

Finalmente, los resultados del trabajo de investigación servirán para que las autoridades de salud tomen decisiones oportunas y protectoras sobre los factores laborales, que afectan el rendimiento laboral y la atención de enfermería con pacientes y familiares.

#### 1.6. Hipótesis

H<sub>1</sub>: Los estresores laborales se encuentran asociados con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

H<sub>0</sub>: Los estresores laborales no se encuentran asociados con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

#### 1.7. Objetivos

##### 1.7.1. Objetivo General

Determinar los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.

##### 1.7.2. Objetivos Específicos

Caracterizar socio demográficamente al personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, 2021.

Identificar estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.

Analizar la asociación que existe entre los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.

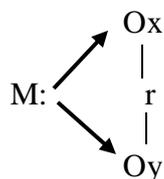
Diseñar estrategias de manejo del estrés, según la teoría de adaptación para el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Estudio básica, enfoque cuantitativo, porque midió las dos variables de investigación referida a los estresores laborales y el nivel de la satisfacción de enfermería.

De diseño correlacional, no experimental-transversal. Describió al detalle las variables estresores laborales y satisfacción laboral de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque; no experimental porque las variables a medir no fueron manipuladas ni sujeta a otras variables intervinientes en la investigación. Así mismo fue de corte transeccional porque se recogieron datos en un único momento y tiempo<sup>48</sup>.



Donde:

M: Enfermeras

Ox: Estresores laborales

Oy: Satisfacción laboral

r: relación

### 2.2. Población y muestra

#### **Población.**

El estudio de la población estuvo compuesto por 68 trabajadores de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque

Tabla 1. Población de profesionales de enfermería que laboran en Hospital Belén de Lambayeque.

Ocupación	n
Enfermeras/os	68
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>

*Nota: Jefatura de la División de Administración del Hospital Belén Lambayeque, 2021.*

## **Muestra**

La muestra fue censal porque representa una cantidad pequeña, estuvo conformada por los 68 profesionales de enfermería que laboran en Hospital Belén de Lambayeque. Sin embargo, sólo 65 enfermeras confirmaron su participación en el estudio. La técnica del muestreo fue no probabilística, porque fueron seleccionadas según criterios de selección.

Criterios para su selección:

Criterios de inclusión:

- Enfermeras con contrato vigente
- Enfermeras en actividad laboral
- Enfermeras con vínculo laboral con el Hospital Belén de Lambayeque.
- Enfermeras con más de 3 meses de trabajo en el hospital
- Enfermeras nombradas o contratadas
- Enfermeras que aceptaron libremente participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que se encuentre en periodo vacacional.
- Enfermeras que no dio su consentimiento para participar en la investigación.

## 2.3. Variables, operacionalización

### 2.3.1. Variables

A. Variable independiente: Estresores laborales

Definición Conceptual

Referido a las situaciones que son percibidas por el mismo personal de enfermería en su cotidiano, que genera un desequilibrio físico, así como mental<sup>49</sup>.

Definición operacional

Se midió mediante la escala de estresores laborales (versión española de la Nursing Stress Scale-NSS), midiendo las dimensiones: social, psicológica, ambiente físico.

B. Variable dependiente: Satisfacción laboral

#### Definición Conceptual

Estado positivo o también placentero respecto a experiencias del ámbito laboral; donde las propias circunstancias, así como las características del trabajador condicionarán en el trabajo su respuesta afectiva<sup>50</sup>.

#### Definición Operacional

Se midió mediante la identificación de las compensaciones psico-socio-económicas de acuerdo a las expectativas de las enfermeras, mediante test de likert considerando a los siguientes indicadores: - satisfecho (entre 97-155); moderadamente satisfecho (entre 64- 96); insatisfecho (entre 31-63).

#### 2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó como técnica la encuesta, el cuestionario como instrumento que sirvió para la recolección de los datos.

##### 2.4.1. The Nursing Stress Scale- NSS

Primer instrumento: Respecto a la medición de los estresores laborales, se usó el cuestionario que en la parte superior incluye a las características sociodemográficos como: la condición laboral, tiempo de servicio, estado civil, sexo, edad. En seguida se usará una escala de estresores laborales propios para el personal de enfermería (The Nursing Stress Scale- NSS), cuya versión ha sido traducida y validada al idioma español en el año 2002 por el autor Gray Toft y James Anderson, midiendo las repeticiones o frecuencia percibidas por las enfermeras<sup>51</sup>.

Son 34 preguntas que forman parte del instrumento y están referidas a diversas situaciones que se dividen en tres dimensiones: sociales, físicas, psicológicas. La escala de Likert, servirá para que se haga efectiva la medición, siendo: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3). Respecto a la confiabilidad se usó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo 0,92 para la escala total, respecto a cada sub escala oscilan entre 0,83 y 0,49.

Validez. El instrumento no fue necesario validar porque se consideró un instrumento validado, en el Perú el instrumento The Nursing Stress Scale fue validado

por Cazal que obtuvo una concordancia del 100% de los expertos y un valor binomial de los expertos menor 0,05; por lo tanto; el instrumento presentó validez interna<sup>52</sup>

#### 2.4.2. Cuestionario de satisfacción laboral de enfermeras

Respecto al instrumento que medió la variable satisfacción laboral se usó el llamado cuestionario de satisfacción laboral de enfermeras, cuya autoría le pertenece a Pablos y Cubo. En el mencionado cuestionario se encuentran 31 ítems. Todos medidos según Likert (Warmbrod, 2014); con puntajes de 1 (totalmente en desacuerdo); 2 (en desacuerdo); 3(ni de acuerdo ni en desacuerdo); 4(de acuerdo); 5(totalmente de acuerdo)<sup>53</sup>.

En el año 2018, en el Servicio de Cirugía del Hospital Belén de Trujillo, se realizó la prueba piloto para identificar el tiempo de respuesta invertido, dudas respecto a los ítems, analizar confiabilidad, validez interna y advertir algunas dificultades técnica- administrativas propia de la investigación. En el piloto participaron 30 enfermeras quienes usaron un tiempo promedio de 6 minutos para responderlo. Los expertos, han permitido asignar la validez del contenido, participaron tres enfermeras con experiencia en el tema de investigación. Se usó un documento denominado registro a fin de evaluar la estructura y el contenido con base en el análisis de la pertinencia de cada dimensión e ítem. Respecto a la confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, que resultaron con nivel de significancia  $\alpha = 0.9$

#### 2.5 Procedimientos de análisis de datos

La información fue descrita mediante uso de las medias aritméticas, desviación estándar, medianas y porcentajes para frecuencias. La prueba fue la correlación con el coeficiente Rho Spearman. Se aceptaron como significación estadística para p menor de 0,05. Las tablas y gráficos fueron usadas para los resultados a fin de lograr una clara apreciación de los mismos.

Para proceder a la recolección de los datos la investigadora siguió algunos procedimientos:

- El proyecto fue aprobado por la EPG de la USS
- Se solicitó permiso al director del Hospital Belén de Lambayeque para que autorice la recogida de datos a la investigadora.

- Luego se procedió a aplicar el instrumento de recogida de datos previa confirmación del consentimiento informado y la identificación de la muestra considerando los criterios de inclusión y exclusión.
- Antes de iniciar la recolección de datos se hicieron firmar el consentimiento informado, si las condiciones producto de la emergencia sanitaria no lo permiten la recolección de datos se realizó utilizando la aplicación virtual del cuestionario Google.

## 2.6. Criterios éticos

En toda investigación la ética se basó en respetar la autoría de los investigadores citados, lo cual garantizará la credibilidad y originalidad del texto científico. Por participar personas en la investigación se utilizaron cuatro principios éticos básicos: El respeto por las personas, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia<sup>54</sup>.

- Principio de respeto a las personas: Se refirió a dos criterios éticos, el primero la autonomía que es el respeto a su capacidad de autodeterminación del participante y el otro criterio, la protección de las personas consideradas vulnerables protegiéndolos contra algún abuso.
- Principio de Beneficencia: Este principio se relaciona en hacer el bien o el bienestar, teniendo como propósito de beneficiar a los colaboradores de la investigación no sólo obedeciendo sus elecciones sino salvaguardándolas de algún perjuicio blindándole su tranquilidad.
- Principio de la no maleficencia: Es un principio importante en la ética de la salud, se protegió a los participantes de la investigación ante algún evento evitando un daño.
- Principio de Justicia: las enfermeras que participen fueran seleccionadas con de manera imparcial, considerando criterios morales, no sesgos sociales, sesgos raciales, sexuales y tampoco culturales; Todas fueron tratadas de manera equitativa.

## 2.7. Criterios de Rigor científico

Dentro de los criterios éticos, en el estudio prevaleció la confiabilidad y validez de los instrumentos, por eso se trabajó con instrumento que estaba demostrado su confiabilidad y había sido validado., También se basa en el principio de replicidad que indica que se puede usar los instrumentos para otros entornos sanitarios.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

**Tabla 2. Características sociodemográficas al personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	< a 25 años	3	4,6
	25-35 años	30	46,2
	36-46 años	8	12,3
	47 años a más	24	36,9
Sexo	Femenino	56	86,2
	Masculino	9	13,8
Estado civil	Soltero/a	26	40,0
	Casado/a	34	52,3
	Viudo/a	2	3,1
Lugar de procedencia	Divorciado/a	3	4,6
	Costa	51	78,5
	Sierra	4	6,2
	Selva	10	15,4
Tiempo de servicio	< a 2 años	14	21,5
	2-5 años	18	27,7
	5-10 años	6	9,2
	10 años a más	27	41,5
Condición Laboral	Nombrado(a)	34	52,3
	Contratado(a)	31	47,7
	Emergencia	25	38,5
	Hospitalización	20	30,8
Servicio donde labora	SOP	2	3,1
	UCI	2	3,1
	Otros	16	24,6
Tipo de contrato	Fijo	33	50,8
	Eventual	32	49,2
Número de hijos	1-2	49	75,4
	3-4	16	24,6
Especialidad en enfermería	Si	38	58,5
	No	27	41,5
Considera que su formación le ayuda a hacer frente a los estresores laborales	Si	62	95,4
	No	3	4,6
Total		65	100,0

*Nota.* Personal de enfermería

El 46,2% del personal se encuentran en el rango de edad de 25 a 35 años y el 36,9% de 47 a más, y sólo el 4,6% menos de 25 años.

El 86,2% de los profesionales de enfermería son del sexo femenino y el 13,8% del sexo masculino.

El 52,3% son casados, el 40% eran solteros, el 4,1% son viudo (a) y el 4,6% divorciado(a).

El 78,5% tiene procedencia de la costa, el 15,4% selva y el 6,2% de la sierra.

El 41,5% tenía de 10 a más de tiempo de servicio, el 27,7% de 2 a 5 años, el 9,2% de 5 a 10 años.

El 52,3% son nombrados, el 47,7% eran contratados (as).

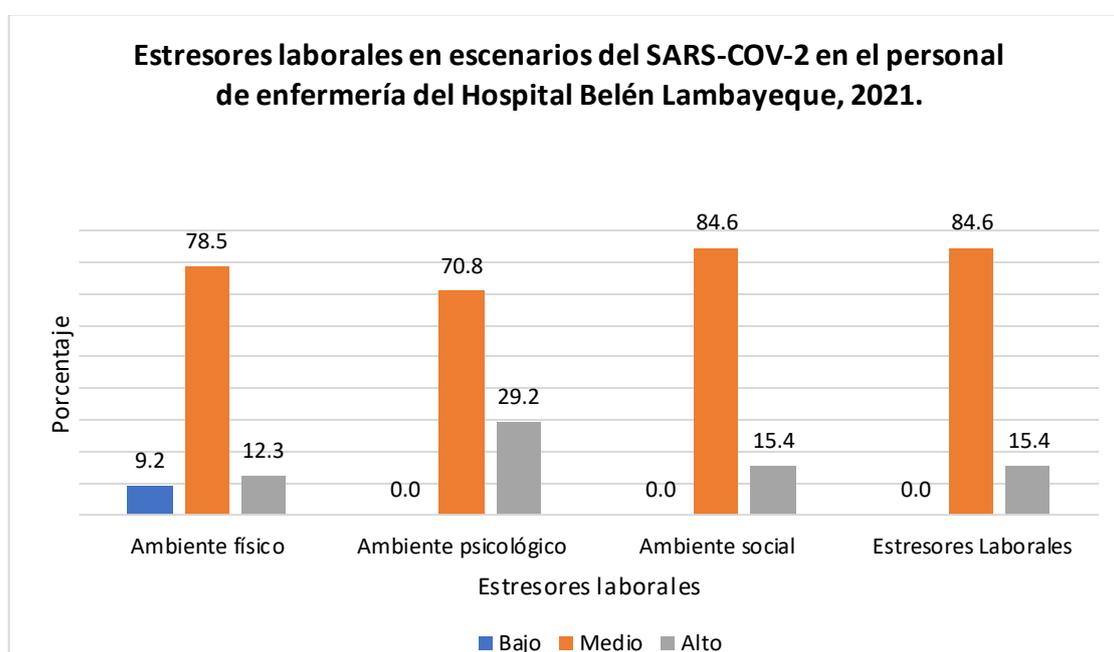
La mayoría están emergencia (38,5%), hospitalización (30,8%), otros (24,6%), SOP (3,1%) y UCI (3,1%). El 50,8% tenía contrato fijo, el 49,2% de tipo eventual. El 75,4% tenía de 1 a 2 hijos, el 24,6% de 3 a 4 años.

El 58,5% tenía especialidad de enfermería y el 41,5% no tenía. Un 95,4% si considera que la formación le ayuda hacer frente a los estresores.

**Tabla 3. Estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.**

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Ambiente físico	6	9,2	51	78,5	8	12,3
Ambiente psicológico	0	0,0	46	70,8	19	29,2
Ambiente social	0	0,0	55	84,6	10	15,4
Estresores Laborales	0	0,0	55	84,6	10	15,4

*Nota.* Personal de enfermería



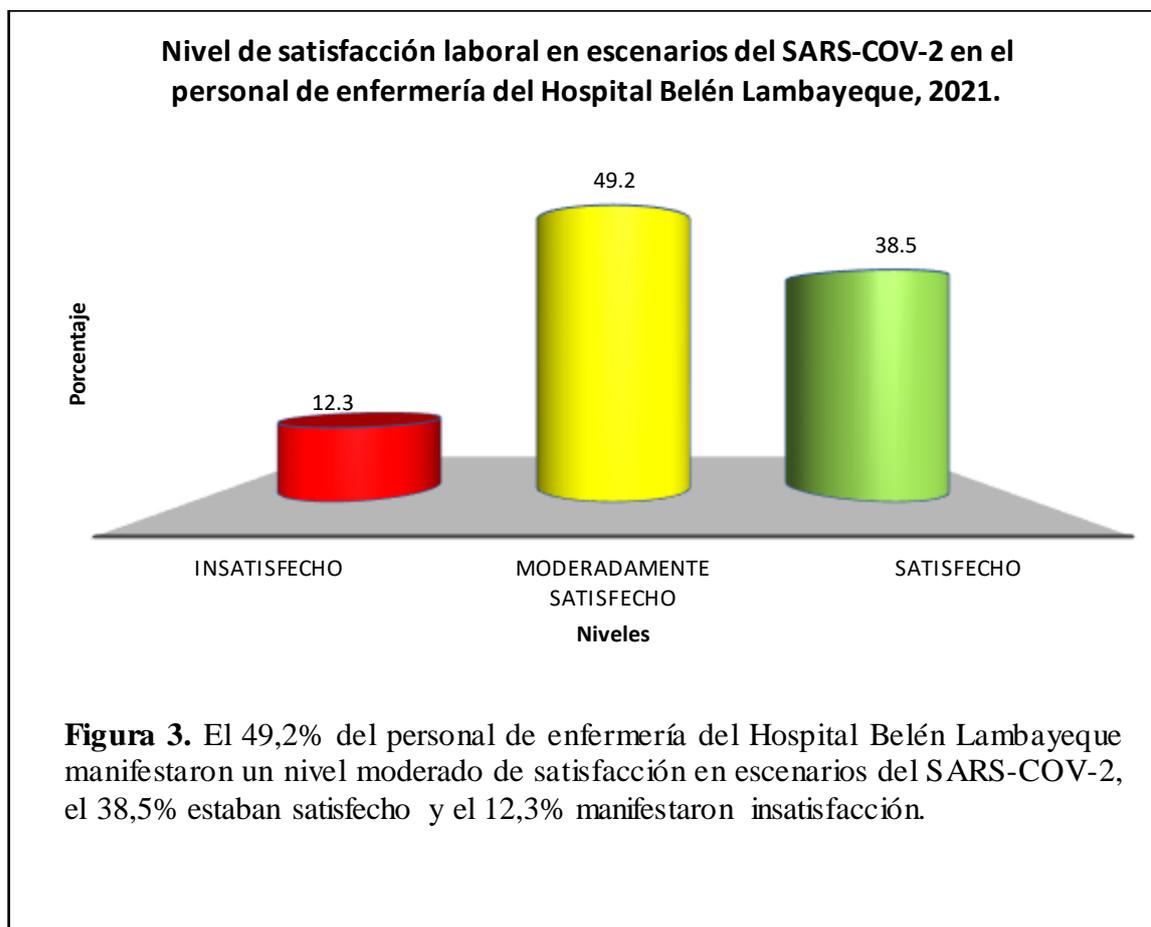
**Figura 2.** Se observa que el 84,6% del personal presentó estresores laborales de nivel medio, el 14,4% con estresores de nivel alto y no se encontró niveles bajo de estresores laborales.

En todas las dimensiones de los estresores laborales; en el ambiente físico 78,5% en el nivel medio, el 12,3% en el nivel alto y el 9,2% bajo. En la dimensión en el ambiente psicológico el 70,8% en el nivel medio, el 29,2% en un nivel alto, en la dimensión social el 84,6% en un nivel medio y el 15,4% en un nivel alto.

**Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	8	12,3
Moderadamente satisfecho	32	49,2
Satisfecho	25	38,5
Total	65	100,0

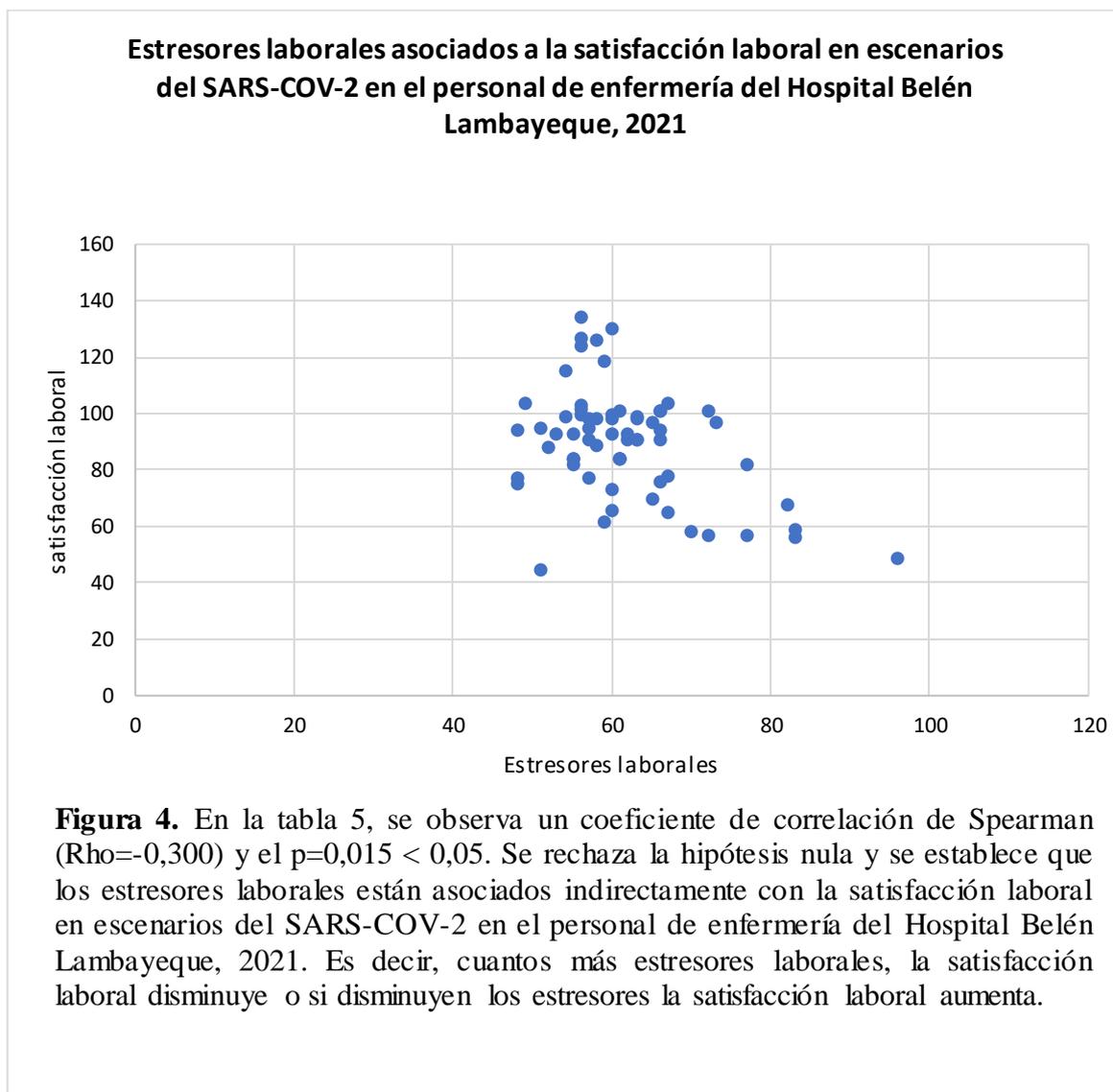
*Nota.* Personal de enfermería



**Tabla 5. Relación de los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.**

	Satisfacción laboral		Decisión		
	Rho	p. valor			
Estresores laborales	-,300*	,015	<	0,05	Se rechaza H <sub>0</sub>

*Nota.* Personal de enfermería



### 3.2. Discusión de resultados

En el estudio se estableció los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid.

En la tabla 1, el tiempo de servicio predominaron las enfermeras con 10 a más años (41,5%), difiere con estudio Mexicano de Salazar et al<sup>14</sup>, donde evaluó la percepción de la satisfacción laboral del enfermería y el 26% eran trabajadores con una antigüedad menor a 5 años, en cambio en el estudio Piñeiro <sup>55</sup> el 50% del personal de enfermería tenía menos de 5 años de antigüedad el 50% más de 5 años de antigüedad.

El 52,3% del personal de enfermería del Hospital eran nombrados, difiere Carrillo <sup>56</sup> en un estudio realizado en España en donde el 50% de 38 profesionales de enfermería eran contratados.

En el estudio se estableció los estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque con el instrumento The Nursing Stress Scale- NSS se encontró en un nivel medio (84,6%); también, sus componentes ambiente físico 78,5%, ambiente psicológico el 70,8%, ambiente social (84,6%). Los resultados coinciden con la literatura evaluada, con el estudio Carrasco et al<sup>20</sup> donde predominaron los niveles medios; en los estresores ambientales (63,3%), el estresor laboral (83,3%) y los estresores personales (51,7%) (2020); además tuvo mayor significancia en las enfermeras que trabajan en área Covid. En el presente estudio no se consideró si trabajaban en área Covid, además el personal de enfermería fue de los distintos servicios del hospital y en un estudio de enfermeras de la Unidad de Cuidados intensivos los estresores se encontraron en un nivel alto, también se encontró en niveles medio el estrés del profesional de enfermería (44,4%) en personal de enfermería en plena pandemia.

Mientras en Castillo <sup>21</sup> dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel alto con 84,7%, en el ambiente psicológico predominó el nivel alto con 70,8%, y en el ambiente social predominó el nivel medio con 66,7%. La dimensión más afectada con mayor porcentaje de estrés fue el físico.

Se evidencia que hay diferencias de los componentes de los estresores laborales, donde a inicios de la pandemia y hasta mediados del 2020 los niveles fueron altos, pero el estresor del ambiente social fue de nivel medio, donde se muestra que en el aspecto social presentaron

un mayor apoyo por parte de los compañeros y supervisores. Además, los niveles de estresores altos de encontraron en el personal de Cuidados intensivos.

Las diferencias del estudio de nivel bajo en los estresores en el profesional de enfermería en comparación a los niveles medio y alto en otros estudios, se debe a que los estudios fueron realizados en plenos picos de pandemia donde se observó que los enfermeros que atienden a pacientes con Covid-19 se encuentran en una situación más desfavorable en cuanto a las características estudiadas en el presente estudio. Debido al período de trabajo, estas enfermeras tenían una alta carga de trabajo y una baja calidad de vida laboral para compensar las deficiencias mentales y físicas que requiere una larga presencia en el entorno laboral<sup>57</sup>. La primera ola de la pandemia fue un evento muy estresante para los trabajadores de la salud, especialmente para el personal médico y enfermero. Además las mujeres eran las que estaban en mayor riesgo, mientras que la edad era un factor protector<sup>58</sup>.

Para el año 2021 los casos de paciente de Covid 19 disminuyeron en el Perú y en Lambayeque al cual se puede atribuir el nivel bajo de los estresores que se corrobora con el estudio Havaei et al<sup>59</sup> donde evaluó el estrés en el personal de enfermería al frente de la pandemia en setiembre del 2019, abril y junio del 2020, donde el estrés aumento en el segundo tiempo de recolección, sin embargo para junio del 2020 el estrés presentó una disminución pronunciada.

Por lo que se recomienda una revisión de la literatura de los estresores laborales realizado en el 2019 a 2020 y comparar con los estudios después del 2020, a fin de establecer si hay diferencias de los estresores en la pandemia.

También, se debe considerar al evaluar los estresores laborales con los factores personales de enfermería sobre todo el servicio en que laboran, ya que en plena pandemia los estudios mostraron un mayor nivel de estresores laborales sobre todo físicos y psicológicos en el servicio de emergencia, pues en la mayoría de los estudios realizados en la pandemia se centraron en el área de emergencia o de atención al paciente Covid<sup>57,58,60</sup>.

Por su parte Giménez et al<sup>61</sup> donde establece que el ambiente social fue afectado por el aspecto de la carga laboral, porque puede ser un impedimento para que el personal dedique un tiempo para confraternizar con su compañeros de trabajo.

A causa de que durante el inicio de pandemia, las unidades de cuidados críticos y urgencias sobrepasaron su capacidad de atención que obligó a realizar contrataciones de personal

nuevo sin experiencia que manifestó mayor nivel de estrés debido a una deficiente preparación para poder asistir a pacientes críticos<sup>62</sup>. Porque hay evidencia de que la edad del personal funciona como un protector frente al estrés (47).

La mayoría del personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque se encontraba moderadamente satisfecho en escenarios del SARS-COV-2 (49,2%). Estos resultados concuerdan con García <sup>18</sup> donde el 61% de enfermeras tenían satisfacción moderada. También Akbari et al<sup>63</sup> encontraron un nivel medio de satisfacción laboral en personal de enfermería de Irán. En cambio Giménez et al<sup>61</sup> encontró un nivel de satisfacción alto en un estudio realizado en enfermeras de Valencia.

La satisfacción laboral de las enfermeras resulta de por su influye mucho en la calidad de los servicios que prestan a los pacientes, su compromiso con las organizaciones sanitarias su salud y bienestar, el ausentismo y la rotación, y sus relaciones con sus colegas. También demostraron que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los valores de las enfermeras, mientras que una relación negativa entre la intención de dejar el trabajo y los valores de las enfermeras. Además, las enfermeras insatisfechas tienden a una rotación excesiva. Mientras tanto, es menos probable que los trabajadores satisfechos se ausenten o se retiren de su trabajo.

La satisfacción laboral permite manifestar los sentimientos de las personas sobre su trabajo. Estudios anteriores definieron la satisfacción laboral como los juicios de evaluación positivos o negativos que las personas hacen sobre su trabajo. Los investigadores también han definido el concepto como una actitud intrínseca derivada de la consecución de deseos y necesidades a partir de las propias experiencias profesionales.

Los estresores laborales están asociados indirectamente con la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, con un coeficiente de Spearman ( $Rho = -0,300$ ) y un nivel de significancia de  $p = 0,015$ . Los resultados coinciden con Carrasco et al<sup>20</sup> que encontró relación significativa entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en pandemia en un estudio realizado en Chimbote.

Mientras, Soto et al<sup>64</sup> confirma la relación de los estresores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en enfermeras en tiempo de Covid en Valencia. Asimismo, establecen a la inteligencia emocional como una herramienta imprescindible para mejorar el riesgo

psicosocial. También se ha estudiado en personal de Obstetricia por López <sup>65</sup> estableció la relación de los estresores laborales y la satisfacción laboral en una Red de Cajamarca – Cajabamba. Utilizó la prueba de chi cuadrado  $X = 0,243$   $p = 0,622$  donde el personal con satisfacción alta no presentó estresores presencia mínima, en cambio cuando la satisfacción fue mediana se presentó estresores laborales de 4,7%.

El abordaje de ambas variables, también se realizó en Trujillo en personal de una farmacia elaborado por Ulloa <sup>66</sup> establecieron una relación directa moderada de la exposición a factores estresores y la satisfacción ( $R^2=0,406$ ;  $p=0,003$ ). Si bien es cierto que en el estudio establece relación se diferencia de este estudio porque la relación es negativa. Donde se puede establecer que aún hay una deficiencia en la relación.

Se evidencia que aún se requiere una mayor cantidad de estudios sobre los estresores y la satisfacción; aún se obtienen contradicciones por un lado se establece una relación indirecta. Otros estudios establecen una relación directa; manifestando que los estresores laborales funcionan como un impulso para mantener en movimiento al personal, así como un reto que todos los días enfrentan el personal; y que sirve para alcanzar satisfacción en el personal.

El estrés laboral y la satisfacción laboral son variables que simbolizan la productividad de la fuerza laboral. Porque el estrés laboral puede generar la pérdida de trabajo porque el personal se puede enfermar y disminuir la productividad del personal, porque cuando funciona como motivador mejora la satisfacción, porque es un elemento de satisfacción que facilita la creatividad y elimina el aburrimiento.

En cambio, cuando funciona como algo negativo, origina agresión y baja satisfacción laboral, más bien se establece que cuando el personal está satisfecho funciona como un regulador del estrés, porque el personal satisfecho maneja mejor el estrés porque siente un respaldo del entorno de trabajo, de sus compañeros, de las normas, entonces permite una percepción del estrés como un aspecto motivador.

Sin embargo, en el estudio se encontró que los factores estresantes funcionan como factores negativos y no motivadores porque hay una relación indirecta; es decir a mayor presencia de factores estresantes el personal se siente insatisfechos, y se sienten abrumados en el trabajo por los aspectos estresantes, y no lo direccionan como algo para que se motiven.

En el personal de enfermería el estrés está en el día a día, pero no se ha logrado manejar con adecuados estilos de afrontamiento porque el personal más expuesto a factores estresantes son los que están más insatisfechos.

Dentro de las limitaciones del estudio, se evidenció que identifican a los estresores laborales como aspectos motivadores para la satisfacción; en cambio en esta investigación fueron factores negativos para la satisfacción. Pese a que se ha estudiado en entornos de salud y en farmacias. Donde hay una variación en el consenso. Además, en el estudio si bien es cierto que se estudiaron las características del personal no se determinó su impacto en las variables factores estresante y en la satisfacción. Porque el Personal en su mayoría tienen de 10 a más años de edad.

### 3.3. Aporte práctico

**Título del aporte:** Estrategias del manejo del estrés en el trabajo para el personal de enfermería del hospital Belén Lambayeque

#### **Introducción**

El personal de enfermería mostró mayores estresores en el componente psicológico, seguido de la parte social y los estresores laborales, aspecto que afectan de manera negativa en la satisfacción, porque a mayores niveles de estresores, el personal siente menos satisfacción en el desarrollo de sus funciones, situación que vulnera el derecho a trabajo, así como a recibir atención de salud de calidad.

Sin embargo, el personal de enfermería a pesar de su labor innegable en la lucha de la Pandemia del Covid-19, no ha recibido el mejor trato de las autoridades de salud, gobierno, ni los pacientes. Tuvieron que desempeñarse en ambientes con condiciones precarias.

Por eso la propuesta se orienta en establecer estrategias para mitigar los riesgos psicosociales y laborales a fin de ofrecer un mayor bienestar en el personal de salud, se sienta que es importante en la institución.

#### **Fundamentación**

Ghawadra S et al<sup>17</sup> manifiestan que estrés y la depresión pueden afectar la satisfacción laboral de las enfermeras; por eso es importante que los gerentes de enfermería instituyan estrategias para abordar este problema, por lo tanto, son aspectos que no debe pasar desapercibido y que exige un trato inmediato.

De acuerdo a la teoría de la conservación de los recursos, el agotamiento afecta directamente los resultados de salud a través del agotamiento de los recursos necesarios para afrontarlo, lo que lleva a estados negativos caracterizados por agotamiento, fatiga, somatización y retraimiento social, tal como sucede en el personal de enfermería que se siente estresado empezará a cuestionarse sobre su profesión y con más deseo por dejar su trabajo<sup>67</sup>.

El estrés laboral puede influir positivamente en la motivación laboral de las personas; sin embargo, es más común que el estrés laboral tenga efectos físicos y psicológicos adversos, que a su vez socavan la satisfacción laboral. OBJETIVO: El presente estudio tiene dos propósitos: evaluar el efecto del estilo de vida promotor de la salud y el estrés laboral sobre la satisfacción laboral y la intención de rotación, respectivamente; e investigar el efecto moderador de la atención plena en cada relación<sup>68</sup>.

Sehularo L et al<sup>69</sup> indicaron que las medidas de protección de COVID-19, la estrategia de evitación, el apoyo social, las prácticas basadas en la fe, el apoyo psicológico y el apoyo de gestión son utilizados por las enfermeras como estrategias de afrontamiento durante la pandemia de COVID-19.

### Objetivo

Disminuir el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque

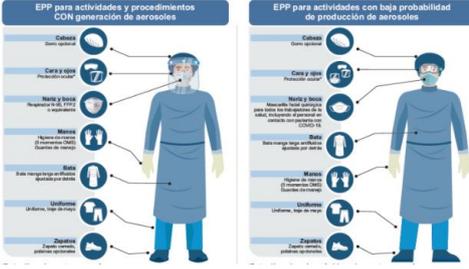
### Metodología

Mediante talleres y rondas aplicadas en la organización que implica un total de 4 talleres aplicados en un mes.

### Talleres

MES 1			
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES
DÍA 1	DÍA 2	DÍA 3	DÍA 4
ACTIVIDAD N° 1: “Equipos de protección personal”	ACTIVIDAD N° 2: “Manejo del estrés”	ACTIVIDAD N° 3: “Manejo de la ansiedad”	ACTIVIDAD N° 4: “Ocio, deporte y alimentación”

## Taller 1: Conociendo los Equipos de protección personal como medida de mitigación de la Covid-19

FASES	ESTRATEGIAS DEL TALLER	MATERIALES	TIEMPO
<b>ACTIVIDADES PERMANENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso.</li> <li>• Lavado de manos.</li> <li>• Saludo.</li> <li>• Asistencia del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia</li> </ul>	20'
<b>INICIO</b>	<p><b>Motivación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa las imágenes en la presentación</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dialoga con los participantes mediante las siguientes preguntas y se anota sus respuestas en la pizarra. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si queremos protegernos en un área UCI, ¿qué equipos de protección personal debe usar el personal de enfermería?</li> <li>✓ Si no tenemos EPP ¿qué podemos hacer?</li> <li>✓ ¿Qué mejoras se debe hacer para tener acceso a EPP?,</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Problematización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Conocen los EPP de protección personal de uso en enfermeras? ¿cuáles son?</li> </ul> <p><b>Propósito y desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “El día de hoy abordaremos sobre la prevención del Covid-19 con el uso correcto de los EPP”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Presentación</li> </ul>	10'
<b>DESARROLLO</b>	<p><b>Gestión, acompañamiento y organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se presentan los EPP</li> <li>• Se indican la confiabilidad de los EPP</li> <li>• Se los EPP que usan en otros países</li> <li>• Exponen el personal sobre el uso de EPP en el manejo del COVID-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hojas A3.</li> <li>• EPP</li> </ul>	15'
<b>CIERRE</b>	<p><b>Evaluación</b></p> <p>Los participantes responden a partir de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué aprendimos hoy?</li> <li>✓ ¿Para qué nos servirá el uso correcto de la EPP en las enfermeras?</li> </ul>		5'

## Taller 2: Conozco sobre el estrés y como afecta en mi vida laboral

FASES	ESTRATEGIAS DEL TALLER	MATERIALES	TIEMPO
ACTIVIDADES PERMANENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso.</li> <li>• Lavado de manos.</li> <li>• Saludo.</li> <li>• Asistencia del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia</li> </ul>	20'
INICIO	<p><b>Motivación</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dialoga con los participantes mediante las siguientes preguntas y se anota sus respuestas en la pizarra.</li> <li>• ¿Qué pueden observar en la imagen?</li> <li>• ¿Saben identificar cuando está estresado?</li> <li>• ¿cómo atiende a los pacientes cuando está estresado?</li> <li>• ¿cómo actúa con su familia cuando está estresado?</li> <li>• ¿Qué situaciones laborales le causan estrés?,</li> </ul> <p><b>Problematización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Conocen sobre las causas y consecuencias del estrés en las enfermeras? ¿cuáles son?</li> </ul> <p><b>Propósito y desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “El día de hoy abordaremos sobre la prevención del estrés y las estrategias de afrontamiento”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Presentación</li> </ul>	10'
DESARROLLO	<p><b>Gestión, acompañamiento y organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordaje del estrés</li> <li>• Causas del estrés</li> <li>• Estrategias de afrontamiento del estrés</li> <li>• Ejercicio de respiración</li> <li>• Exponen el personal sobre las causas del estrés en enfermeras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hojas A3.</li> <li>• EPP</li> </ul>	15'
CIERRE	<p><b>Evaluación</b></p> <p>Los participantes responden a partir de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué aprendimos hoy?</li> <li>✓ ¿Para sirve afrontar el estrés?</li> </ul>		5'

### Taller 3: Conozco sobre la ansiedad y como afecta en mi vida laboral y personal

FASES	ESTRATEGIAS DEL TALLER	MATERIALES	TIEMPO
ACTIVIDADES PERMANENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso.</li> <li>• Lavado de manos.</li> <li>• Saludo.</li> <li>• Asistencia del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia</li> </ul>	20'
INICIO	<p><b>Motivación</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dialoga con los participantes mediante las siguientes preguntas y se anota sus respuestas en la pizarra.</li> <li>• ¿Qué pueden observar en la imagen? <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Saben identificar la ansiedad?</li> <li>✓ ¿En qué se diferencia la ansiedad y el estrés?</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Problematización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Conocen sobre la ansiedad, sus causas?</li> </ul> <p><b>Propósito y desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “El día de hoy abordaremos sobre la prevención de la ansiedad en el profesional de enfermería”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Presentación</li> </ul>	10'
DESARROLLO	<p><b>Gestión, acompañamiento y organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordaje de la ansiedad</li> <li>• Causas de la ansiedad</li> <li>• Estrategias de afrontamiento de la ansiedad</li> <li>• Ejercicio de relajación</li> <li>• Cifras de ansiedad en diferentes profesionales de enfermería</li> <li>• Manifestación de la ansiedad</li> <li>• Exponen el personal sobre las causas de la ansiedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hojas A3.</li> <li>• EPP</li> </ul>	15'

<b>CIERRE</b>	<b>Evaluación</b> Los participantes responden a partir de las siguientes preguntas: ✓ ¿Qué aprendimos hoy? ✓ ¿Para sirve prevenir la ansiedad?		5'
---------------	---	--	----

#### Taller 4: Creando estilos de vida saludable

<b>FASES</b>	<b>ESTRATEGIAS DEL TALLER</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>ACTIVIDADES PERMANENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso.</li> <li>• Lavado de manos.</li> <li>• Saludo.</li> <li>• Asistencia del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia</li> </ul>	20'
<b>INICIO</b>	<b>Motivación</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dialoga con los participantes mediante las siguientes preguntas y se anota sus respuestas en la pizarra.</li> <li>• ¿Qué pueden observar en la imagen?             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuántos minutos de ejercicios diarios realizan?</li> <li>✓ ¿Qué ejercicio practican?</li> </ul> </li> </ul> <b>Problematización</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Conocen sobre los estilos de vida saludable?.</li> </ul> <b>Propósito y desarrollo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “El día de hoy abordaremos sobre cómo mejorar el estilo de vida saludables, deporte alimentación, ocio”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos</li> <li>• Presentación</li> </ul>	10'
<b>DESARROLLO</b>	<b>Gestión, acompañamiento y organización</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordaje el sueño, deporte, alimentación</li> <li>• Hábitos nocivos</li> <li>• Riesgo de los malos hábitos en la salud</li> <li>• Exponen el personal sobre los beneficios del deporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hojas A3.</li> <li>• EPP</li> </ul>	15'
<b>CIERRE</b>	<b>Evaluación</b> Los participantes responden a partir de las siguientes preguntas: ✓ ¿Qué aprendimos hoy?		5'

#### IV. CONCLUSIONES

Las características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque predominaron las enfermeras del rango de edad de 25 a 35 años (46,2%), el sexo femenino (86,2%), casado (a) (52,3%), de la costa (78,5%), tiempo de servicio de 10 a más años (41,5%), el 52,3% eran nombrados, el 38,5% de emergencia y el 30,8% de hospitalización, el 50,8% tenía contrato fijo, el 75,4% con 1 a 2 hijos, el 58,5% con especialidad en enfermería, el 95,4% considera que su formación le ayuda hacer frente a los estresores.

Los estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque se encontró en un nivel medio (84,6%); también, sus componentes ambiente físico 78,5%, ambiente psicológico el 70,8%, ambiente social (84,6%).

La mayoría del personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque se encontraba moderadamente satisfecho en escenarios del SARS-COV-2 (49,2%), seguido del 38,5% de personal satisfecho.

Los estresores laborales están asociados indirectamente con la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, con un coeficiente de Spearman ( $Rho = -0,300$ ) y un nivel de significancia de  $p = 0,015$ .

Se diseñó el aporte, según la teoría de adaptación de Callista Roy la cual se fundamenta en mejorar el manejo de los estresores laborales en el personal de enfermería.

## **V. RECOMENDACIONES**

A la comunidad científica realizar investigaciones comparativas de las características del personal; en especial según el sexo, tiempo de trabajo y carga familiar a fin de identificar si afecta en la satisfacción o en los estresores laborales.

Al director del Hospital Belén realizar talleres dirigido al personal de enfermería sobre los estilos de afrontamiento del estrés centrado en la resolución de problemas, a fin de ayudar a que el personal maneje adecuadamente los factores estresantes.

Al área de recursos humanos implementar programas de motivación, así como la evaluación anual de la satisfacción según área de trabajo. Así como un plan de mejora.

Al director del Hospital se recomienda realizar pausas activas en el personal, así como el apoyo psicológico al personal de enfermería y su familia.

Se recomienda al área de recursos humanos implementar el taller dirigido al personal de enfermería, así como el apoyo del área de psicología.

## VI. REFERENCIAS

1. Starc J. Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*. 2 de febrero de 2018;6(2):416. doi: 10.3889/oamjms.2018.100
2. Wang C, Horby PW, Hayden FG, Gao GF. A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet*. 15 de febrero de 2020;395(10223):470-3. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)
3. The Lancet. Emerging understandings of 2019-nCoV. *Lancet*. 1 de febrero de 2020;395(10221):311. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30186-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30186-0)
4. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*. 1 de marzo de 2020;7(3):e14. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
5. Babapour AR, Gahassab N, Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 31 de marzo de 2022;21(1):75. doi: 10.1186/s12912-022-00852-y
6. Mingote JC, Pérez F. El estrés del médico: manual de autoayuda [Internet]. Díaz de Santos; 2019 [citado 9 de junio de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=83807>
7. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLOS ONE*. 3 de agosto de 2020;15(8):e0236782.
8. Baptista PCP, Pustiglione M, Almeida MCDS, Felli VEA, Garzin ACA, Melleiro MM. Nursing workers health and patient safety: the look of nurse managers. *Rev Esc Enferm USP*. 2018;49 Spec No:122-8. <https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/112684/110595>
9. Anshasi HA, Fawaz M, Alhalalmeh S, Ahmad WQ, Tassi A. Nurses' stressors and their quality of life: A study on nurses caring for older patients. *Nursing Open*. 2020;7(6):1698-706. DOI: 10.1002/nop2.553

10. Almazan JU, Albougami AS, Alamri MS. Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*. 1 de agosto de 2019;14(4):376-82. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.04.006>
11. Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial estrabajadores de Lima Metropolitana [Internet]. Lima; 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3xl33xr>
12. Diario Oficial el Peruano. Coronavirus: confirman 416 casos positivos, 23 hospitalizados y 7 fallecidos [Internet]. 2020 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/93429-coronavirus-confirman-416-casos-positivos-23-hospitalizados-y-7-fallecidos>
13. Ministerio de Salud. Covid 19 en el Perú - Ministerio del Salud [Internet]. 2020 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)
14. Salazar EG, Hernández-Segura GA, García-Gutiérrez MC, Gallegos-Torres RM. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *European Scientific Journal, ESJ*. 31 de julio de 2020;16(21):347-347. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
15. Erdoğan C, Doğan S, Çakmak R, Kizilaslan D, Hizarci B, Karaaslan P, et al. Assessment of job satisfaction, work-related strain, and perceived stress in nurses working in different departments in the same hospital: a survey study. *Ain-Shams Journal of Anesthesiology*. 5 de agosto de 2020;12(1):34.
16. Gastiaburo BL. Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020 [Tesis de Maestría]. [Guayaquil]: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
17. Ghawadra S, Abdullah KL, Choo WY, Phang CK. Psychological distress and its association with job satisfaction among nurses in a teaching hospital. *J Clin Nurs*. noviembre de 2019;28(21-22):4087-97.
18. García NM. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Internet] [Tesis Maestría]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2021 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>

19. Jiménez R. Estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima 2020 [Internet] [Tesis maestría]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener - WIENER; 2020 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3889>
20. Carrasco OP, Castillo EF, Salas RM, Reyes CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 [Internet]. SciELO Preprints; 2020 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
21. Castillo DR. Estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia covid 19, en una clínica privada, Lima metropolitana – 2020 [Internet] [Tesis Maestría]. [Lima]: Universidad Nobert Wiener; 2021 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4419>
22. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001;52(1):397-422.
23. Maslach C. Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, ISSN 0718-2449, N° 32, 2009, pags 37-43. 1 de enero de 2009;11.
24. OMS. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” | Médicos y Pacientes [Internet]. 2019 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
25. Gutiérrez N. Análisis de las publicaciones sobre el síndrome de burnout en el profesorado español en los últimos años (2007-2017). *Boletín Redipe*. 2019;8(1):91-105.
26. Blazer C. Teacher Burnout. *Information Capsule*. Volume 1003. Research Services, Miami-Dade County Public Schools. Research Services, Miami-Dade County Public Schools; 2010.
27. Graue E, Álvarez R, Sánchez M. La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional. [Internet]. 2019 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: [http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun\\_01\\_ponencia.html](http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html)

28. de Arruda A, Marqués H, Álvaro JL. Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2020;29(4):357-73.
29. Fernández MP. Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de Medicina (Col)*. 2017;17(1):78-90.
30. Mansilla F. Adicción al trabajo en la administración [Internet]. 2011 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/volumen.php?wurl=adiccion-al-trabajo-en-la-administracion-publica>
31. Menghi MS. Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes [Internet] [Tesis Doctoral]. [Argentina]: Universidad Católica Argentina; 2015 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/512>
32. Moreno B. Significado del trabajo y estrés percibido en cuidados paliativos: factores asociados [Internet]. Universidad Complutense de Madrid; 2015 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37681/>
33. Coronado LK. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los Servicios de Areas Críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión [Internet] [Tesis Maestría]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1011>
34. Schultz D. *Psicología Industrial*. 3ª edición. México DF: McGraw-Hill; 1991.
35. Organización Internacional del Trabajo. El diálogo social en los servicios de salud: instituciones, capacidad y eficacia. Organización Internacional del trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2002. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9223132320\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223132320_SP/lang--es/index.htm)
36. Locke E. La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo, en Dunnette. *Manual de psicología industrial y organizacional*. Rand Mc Nally college; 1976.
37. Hannoun G. Satisfacción Laboral [Tesis de grado]. [Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2011.

38. Forensis. Comportamiento del suicidio [Internet]. Colombia: Instituto de medicina legal y ciencias forenses; 2013. Disponible en: <https://aprendiendoaserpapaz.redpapaz.org/wp-content/uploads/2018/08/Forensis-2017-pdf-interactivo.compressed.pdf>
39. Beck AT, Weissman A, Lester D, Trexler L. Classification of Suicidal Behaviors: II. Dimensions of Suicidal Intent. *Archives of General Psychiatry*. 1 de julio de 1976;33(7):835-7.
40. Gaspar EJ, Guedes DP. Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Revista de Psicología del Deporte*. 2016;25(2):253-60.
41. Chitra G. Stress vs. Depression vs. Anxiety – Similarities and Differences - Axiom Medical [Internet]. 2021 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.axiomllc.com/blog/stress-vs-depression-vs-anxiety-similarities-and-differences/>
42. OIT. Condiciones de trabajo (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible) [Internet]. 2016 [citado 25 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
43. Núñez P, Cruzado L, Rojas G. Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. 2013;76(2):120-5.
44. MedlinePlus. El estrés y su salud: MedlinePlus enciclopedia médica [Internet]. 2016 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
45. Vidal JR. Emoción Y Percepción: Una Aproximación Ecológica. *Análisis Filosófico*. 2017;XXXVII(1):5-26.
46. Charaja YM, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*. enero de 2014;5(1):05-13.

47. Mendieta MP, Erazo JC, Narváez CI. Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. 2020;5(10):287-312.
48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill Education; 2014.
49. Orderique AA. Características Sociodemográficas y Estresores laborales de las enfermeras de áreas críticas que laboran en el Hospital Regional de Ica, junio 2016 [Internet] [Tesis de grado]. [Lima]: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2841103>
50. Salessi S, Omar A. Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla [Internet]. 2016 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <https://alternativas.me/numeros/23-numero-34-febrero-julio-2016/116-satisfaccion-laboral-generica-propiedades-psicometricas-de-una-escala-para-medirla>
51. Escribà V, Más R, Cardenas M, Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the nursing stress scale». *Gaceta Sanitaria*. 1 de enero de 1999;13(3):191-200.
52. Cazal JE. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo diciembre 2016 [Internet]. Universidad Privada San Juan Bautista; 2017 [citado 25 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
53. Warmbrod JR. Reporting and Interpreting Scores Derived from Likert-type Scales. *JAE*. 31 de diciembre de 2014;55(5):30-47.
54. Álvarez P. Ética e investigación. *Boletín virtual*. 2018;7(2):122-49.
55. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*. julio de 2013;12(31):125-50.
56. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Martínez-Hurtado R, Noguera-Villaescusa P. Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enferm Intensiva*. 1 de julio de 2016;27(3):89-95.

57. Nikeghbal K, Kouhnavard B, Shabani A, Zamanian Z. Covid-19 Effects on the Mental Workload and Quality of Work Life in Iranian Nurses. *Annals of Global Health*. 9 de agosto de 2021;87(1):79.
58. Couarraze S, Delamarre L, Marhar F, Quach B, Jiao J, Dorlhiac RA, et al. The major worldwide stress of healthcare professionals during the first wave of the COVID-19 pandemic – the international COVISTRESS survey. *PLOS ONE*. 6 de octubre de 2021;16(10):e0257840.
59. Havaei F, Smith P, Oudyk J, Potter GG. The impact of the COVID-19 pandemic on mental health of nurses in British Columbia, Canada using trends analysis across three time points. *Annals of Epidemiology*. 1 de octubre de 2021;62:7-12.
60. Zhan Y, Ma S, Jian X, Cao Y, Zhan X. The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19. *Front Public Health*. 22 de octubre de 2020;8:579866.
61. Giménez M del C, Vicente, Soto-Rubio A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 20 de noviembre de 2020;8:566896.
62. Melero MT, López CC, Cortijo JDT, García SV, Ibáñez MDP, García TL. Estresores laborales en enfermeras de las unidades de críticos y urgencias durante la pandemia COVID-19. *Presencia*. 22 de noviembre de 2021;17:e13247-e13247.
63. Akbari M, Bagheri A, Fathollahi A, Darvish M. Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter? *J Multidiscip Healthc*. 16 de enero de 2020;13:71-8.
64. Soto A, Giménez M del C, Prado V. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. enero de 2020;17(21):7998.
65. López LF. Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras. *Red V de Salud - Cajabamba*, 2020 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Trujillo; 2021.
66. Ulloa J. Exposición a factores estresores relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores de una cadena de boticas, Trujillo, 2019 [Internet] [Tesis Maestría].

[Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46025>

67. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. enero de 2015;12(1):652-66.
68. Lee JH, Hwang J, Lee KS. Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*. 7 de febrero de 2019;62:87-95.
69. Sehularo LA, Molato BJ, Mokgaola IO, Gause G. Coping strategies used by nurses during the COVID-19 pandemic: A narrative literature review. *Health SA*. 28 de septiembre de 2021;26:1652.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Manifestaciones del problema	En el hospital Belén el personal todos los días estaba expuesto al miedo y sobrecarga de trabajo producto, el personal de enfermería se mostraba desmotivado, con problemas en su salud física y psicológica. Muchos profesionales manifestaban que no se sentían a gusto con las condiciones en las que tenían que trabajar, sienten que su esfuerzo está siendo en vano y se sienten presionados por la falta de personal asistencial haciendo que ellos se enfrenten a jornadas de trabajo muy largas y por ende, hacen un gasto mayor de energía, acompañado de una insatisfacción por la falta de materiales de protección EPP (equipo de protección personal), la falta de comunicación y trabajo en equipo haciendo que este sea más monótono e individualista, lo cual conlleva a una sobrecarga de estrés que afecta en la calidad del cuidado y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
Problema	¿Cuáles son los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021?
Objeto de la Investigación	Los estresores laborales y la satisfacción laboral Enfermería del Hospital Belén Lambayeque 2021
Objetivo General de la investigación	Determinar los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Caracterizar socio demográficamente al personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, 2021.</li><li>- Identificar estresores laborales en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.</li> <li>- Analizar la asociación que existe entre los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.</li> </ul>
Objeto de la investigación	- Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral
Campo de la investigación	Básica - Cuantitativa
Título de la investigación	Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del hospital Belén Lambayeque
Hipótesis	<p>H1: Los estresores laborales se encuentran asociados con la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>H0: Los estresores laborales no se encuentran asociados con la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>
Variables	<p>Variable Independiente: Estresores laborales</p> <p>Variable Independiente: Satisfacción laboral</p>

## ANEXO 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Instrumento
Estresores Laborales	Referido a las situaciones que son percibidas por el mismo personal de enfermería en su cotidiano, que genera un desequilibrio físico, así como mental (38)	Se midió mediante la escala NSSC, midiendo las dimensiones: social, psicológica, ambiente físico.	Ambiente físico	Carga laboral	(11,20,27,28,30,34)	Bajo  Medio  Alto	Escala NSSC
			Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	(3,6,8,12,21)		
				Preparación insuficiente	(10,15,18,23,32,33)		
				Falta de apoyo	(1,16,25)		
				Incertidumbre al tratamiento	(4,14,17,19)		
			Ambiente social	Problemas con el medico	(2,9,13,26,31)		
				Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	(28, 29, 30, 31, 32, 33)		
Satisfacción Laboral	Estado positivo o también	Se midió mediante la identificación de	Factores extrínsecos	Remuneración salarial			Satisfacción laboral de

	<p>placentero respecto a experiencias del ámbito laboral; donde las propias circunstancias, así como las características del trabajador condicionarán en el trabajo su respuesta afectiva (39).</p>	<p>las compensaciones psico-socio-económicas de acuerdo a las expectativas de las enfermeras, mediante test de likert considerando a los siguientes indicadores: - satisfecho (entre 97-155 pt); moderadamente satisfecho (entre 64- 96 pt); i(entre31-63 pt)</p>	<p>Factores intrínsecos</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Calidad del material de trabajo</p> <p>Disponibilidad de material de protección</p> <p>Oportunidad de sobresalir</p> <p>Posibilidad de ascenso</p> <p>Forma de actuación de su superior.</p>	<p>(1-31)</p>	<p>Insatisfecho</p> <p>Moderadamente satisfecho</p> <p>Satisfecho</p>	<p>las enfermeras</p>
--	---	---	-----------------------------	--	---------------	---	-----------------------

### ANEXO 3: Instrumentos

#### Escala de Estresores Laborales (“Nursing Stress Scale

**Instrucciones:** Agradezco responder con veracidad las siguientes preguntas, donde tendrá que marcar con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

##### A. Datos sociodemográficos

Edad

- a) < a 25 años    b) 25-35 años    c) 36-46 años    d) 47 años a más

Sexo

- a) Femenino                      b) Masculino

Estado civil

- a) Soltero/a            b) Casado/a            c) Viudo/a            d) Divorciado/a

Lugar de procedencia

- a) Costa                      b) Sierra                      c) Selva

Tiempo de servicio

- a) < a 2 años            b) 2-5 años            d) 5-10 años            e) 10 años a más

Condición Laboral

- a) Nombrado(a)    b) Contratado(a)

Servicio donde labora:

- a) Emergencia    b) Hospitalización    c) SOP            d) UCI            e) Otros

Tipo de contrato

- a) Fijo    b) Eventual

Número de hijos

- a) 1-2                      b) 3-4                      c) 5-6                      d) > de 6

Especialidad en enfermería

- a) Si                      b) No

Considera que su formación le ayuda a hacer frente a los estresores laborales

- a) Si                      b) No

#### Anexo 4.

#### B. Escala de Estresores Laborales (“Nursing Stress Scale”, elaborada por Pamela Gray-Toft & James G. Anderson año 2002)

A continuación, se encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio, utilizando la siguiente escala Nunca: 0. Alguna vez: 1. Frecuentemente: 2. Muy frecuentemente: 3

N°	ESTRESORES LABORALES DE ENFERMERÍA	Nunca	Alguna Vez	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2.	Recibir críticas de un médico				
3.	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5.	Problemas con un supervisor				
6.	Escuchar o hablar con un paciente acerca de su muerte cercana				
7.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio acerca de los problemas en el servicio				
8.	La muerte de un paciente				
9.	Problemas con uno o varios médicos				
10.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13.	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				

16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (p. ej., pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19.	Tomar una decisión acerca de un paciente cuando el médico no está disponible				
20.	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21.	Ver a un paciente sufrir				
22.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente				
24.	Recibir críticas de un supervisor				
25.	Personal y turno imprevisible				
26.	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (p. ej., tareas administrativas)				
28.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) el servicio				
30.	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31.	El médico no está presente en una urgencia médica				
32.	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia acerca de su estado clínico y tratamiento				
33.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

## Ficha técnica del cuestionario The Nursing Stress Scale- NSS

Autor: Gray Toft y James Anderson

Dimensiones: sociales, físicas, psicológicas

Duración: 20 minutos

Confiabilidad: alfa de cronbach = 0,92

### BAREMO DE LA ESTRESORES LABORALES

CATEGORÍA	PUNTAJE
BAJO	34-68 puntos
MEDIO	69-102 puntos
ALTO	103-136 puntos

### Cuestionario de satisfacción laboral de las enfermeras

**Modificado de Pablos-González & Cubo-Delgado (2015).**

Marque con X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada pregunta, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Pregunta	1	2	3	4	5
1. El trabajo en mi unidad está bien organizado					
2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mi					
3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.					
4. El supervisor/a demuestra conocimiento de sus funciones					
5. El supervisor/a soluciona los problemas de manera eficaz.					
6. El supervisor/a delega eficazmente funciones de responsabilidad					
7. El supervisor/a toma decisiones con la participación del personal de la Unidad					
8. El supervisor/a me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.					

9. La relación con los compañeros de trabajo es buena					
10. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas					
11. Me siento parte de un equipo de trabajo					
12. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.					
13. El ambiente de trabajo me produce estrés.					
14. La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente					
15. Me resulta fácil la comunicación con el supervisor/a					
16. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
17. Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital					
18. La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es adecuada.					
19. Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (No representan riesgos para la salud)					
20. Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación..) facilitan mi actividad diaria					
21. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.					
22. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.					
23. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
24. El Plan de Formación Continuada me es útil.					
25. Cuando el Hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.					
26. Entre los objetivos de mi Unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos					
27. El supervisor/a de mi Unidad pone en marcha iniciativas de mejora.					
28. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora					
29. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.					
30. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi Unidad.					
31. En el último año he percibido una tendencia a mejorar en mi Unidad.					

## BAREMO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

CATEGORÍA	PUNTAJE
SATISFECHO	97-155 puntos
MODERADAMENTE SATISFECHO	64-96 puntos
INSATISFECHO	31-63 puntos

#### **Anexo 04. Consentimiento informado**

A través de este documento quiero hacerle una invitación para participar en un estudio de investigación que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, 2021.

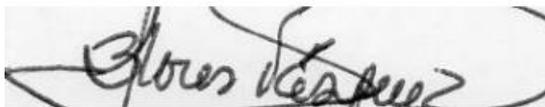
Su participación en el estudio es voluntaria, usted no recibirá ningún tipo de beneficio económico si acepta colaborar con el estudio, los datos que se obtengan de Ud. serán en forma anónima y se respetará la confidencialidad. Los datos obtenidos del presente estudio solo serán utilizados por la investigadora con fines de investigación.

#### **Responsabilidades del Participante**

- Proporcionar información en un cuestionario respecto a estresores laborales y la satisfacción del laboral en escenarios del SARS-COV-2 en el personal de enfermería.

Sírvase colocar su firma en señal de su consentimiento para dar su autorización en la participación de este estudio.

¡Muchas Gracias!



Blanca Elvira Flores Vasquez

DNI: 16772881

**Anexo 05. Aprobación del Informe final**



**ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS**

La **DOCENTE** Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla, del curso de **Seminario de Tesis II** y **Asesora ESPECIALISTA**.

**APRUEBAN:**

La Tesis: “ESTRESORES LABORALES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESCENARIOS DEL SARS-COV-2 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE”

Presentado por: Bach. Blanca Elvira Flores Vasquez de la Maestría en Enfermería.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Chávarry', is written over a horizontal dashed line.

Chiclayo, 12 de diciembre del 2021.

---

Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla

**Docente de Curso y Asesora  
Especialista**



## ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla, docente del curso de Seminario de Tesis II de la escuela de Posgrado – USS y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N° 252-2021/EPGUSS-USS**, del estudiante Blanca Elvira Flores Vasquez, **titulada ‘ESTRESORES LABORALES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESCENARIOS DEL SARS-COV-2 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE’**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 6%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante **Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS** de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 02 de setiembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Chávarry', is written over a horizontal line.

Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla  
DNI N° 16658907