



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**“Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de
una clínica de Lima, 2022”**

Para optar al título de Licenciada en Enfermería

Presentado por:

AUTORA: INGA RAMOS, CECILIA ANILU

ASESOR:


María Hilda Cárdenas de Fernández

Línea de Investigación:

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **INGA RAMOS, CECILIA ANILU** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico ".....**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022**....." Asesorado por el docente: Dra. María Hilda Cárdenas de FernándezDNI ... 114238186 <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de ...20(veinte) % con código ____ oid:14912:280622226____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

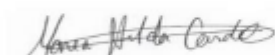
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
INGA RAMOS, CECILIA ANILU
 DNI: 43001502

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández
 DNI: 114238186

Lima, ...26...de.....octubre..... de.....2023.....

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico de manera especial a mi hermana Celestina fue ella el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, siempre me brindo confianza, consejos, a ser responsable, con valores.

A mi hija Brigit por ser el motor y motivo para salir adelante y brindarle una mejor educación. Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida. Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto

Índice General

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación de la investigación	18
1.4.1. Teórica	18
1.4.2. Metodológica.....	19
1.4.3. Práctica	19
1.5. Limitaciones de la investigación.....	19

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas	24
Variable 1: Estrés Laboral	24
2.3 Hipótesis.....	30
2.3.1 Hipótesis General	30
2.3.2 Hipótesis Específicas	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	32
3.1 Método de la investigación.....	32
3.2 Enfoque de la investigación.....	32
3.3 Tipo de la investigación	32
3.4 Diseños de la investigación	32
3.5 Población muestra y muestreo	32
3.6 Variables y operacionalización	33
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1 Técnica	36
3.7.2 Descripción de instrumentos	36
3.7.3 Validación.....	37
3.7.4 Confiabilidad.....	37
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	38
3.9 Aspectos éticos	38

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
4.1 Resultados	39
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	39
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	50
4.1.3 Discusión de resultados.....	55
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1 Conclusiones	59
5.2 Recomendaciones	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	70
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	73
Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos.....	78
Anexo 4. Consentimiento informado	79
Anexo 5. Aprobación del comité de ética.....	82
Anexo 6. Formato del consentimiento informado.....	83
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	85
Anexo 8. Informe del asesor de Turnitin.....	89
Anexo 9. Base de datos.....	90

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de casos.....	78
Tabla 2. Confiabilidad variable 1: Estrés laboral	78
Tabla 3. Confiabilidad variable 2: Satisfacción en el trabajo	78
Tabla 4. Resultados Sociodemográficos.....	39
Tabla 5. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de una clínica de Lima	41
Tabla 6. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente físico del personal de enfermería de una clínica de Lima	41
Tabla 7. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente psicológico del personal de enfermería de una clínica de Lima	42
Tabla 8. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente social del personal de enfermería de una clínica de Lima	42
Tabla 9. Niveles de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima	43
Tabla 10. Niveles de satisfacción en su dimensión reto del trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima	44
Tabla 11. Niveles de satisfacción en su dimensión remuneraciones justas del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	44
Tabla 12. Niveles de satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	45
Tabla 13. Niveles de satisfacción en su dimensión relación trabajo – empleado del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	46
Tabla 14. Tabla de contingencia entre variable estrés laboral y variable satisfacción en el trabajo.....	46

Tabla 15. Tabla de contingencia entre dimensión ambiente físico y variable satisfacción en el trabajo.....	47
Tabla 16. Tabla de contingencia entre dimensión ambiente psicológico y variable satisfacción en el trabajo.....	48
Tabla 17. Tabla de contingencia entre dimensión ambiente social y variable satisfacción en el trabajo.....	49
Tabla 18. Prueba de normalidad general	51
Tabla 19. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	51
Tabla 20. Prueba de hipótesis general	52
Tabla 21. Prueba de hipótesis específica 1	53
Tabla 22. Prueba de hipótesis específica 2	54
Tabla 23. Prueba de hipótesis específica 3	55

Índice de gráficos

Figura 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de una clínica de Lima	41
Figura 2. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente físico del personal de enfermería de una clínica de Lima	41
Figura 3. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente psicológico del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	42
Figura 4. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente social del personal de enfermería de una clínica de Lima	43
Figura 5. Niveles de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima	43
Figura 6. Niveles de satisfacción en su dimensión reto del trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima	44
Figura 7. Niveles de satisfacción en su dimensión remuneraciones justas del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	45
Figura 8. Niveles de satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	45
Figura 9. Niveles de satisfacción en su dimensión relación trabajo – empleado del personal de enfermería de una clínica de Lima.....	46
Figura 10. Cruce entre variable estrés laboral y variable satisfacción en el trabajo.....	47
Figura 11. Cruce entre dimensión ambiente físico y variable satisfacción en el trabajo	48
Figura 12. Cruce entre dimensión ambiente psicológico y variable satisfacción en el trabajo	49
Figura 13. Cruce entre dimensión ambiente social y variable satisfacción en el trabajo	50

Resumen

Para el desarrollo del presente estudio se ha tenido como objetivo general, establecer la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022, para lo cual se ha aplicado un método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo con un tipo de investigación aplicada y un diseño no experimental, de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería, mientras que la muestra se constituyó por 91 profesionales, siendo para ello utilizado un muestreo no probabilístico intencional. Se emplearon dos cuestionarios para medir las variables de investigación y poder obtener los resultados que permitiesen alcanzar los objetivos de estudio. Los resultados arrojaron una significancia inferior a .05; aunado a ello el coeficiente fue de -.783 por lo que se concluyó que existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción en el trabajo, ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social.

Abstract

For the development of the present study, the general objective has been to establish the relationship between work stress and job satisfaction of the nursing staff of a clinic in Lima, 2022, for which a hypothetical deductive method has been applied, of focus quantitative with a type of applied research and a non-experimental design, at a correlational level. The population was made up of 120 nursing professionals, while the sample was made up of 91 professionals, using an intentional non-probabilistic sampling. Two questionnaires were used to measure the research variables and to obtain the results that would allow the study objectives to be achieved. The results showed a significance lower than .05; In addition to this, the coefficient was $-.783$, so it was concluded that there is a relationship between work stress and job satisfaction of the nursing staff of a clinic in Lima, 2022.

Keywords: work stress, job satisfaction, physical environment, psychological environment and social environment.

Introducción

A nivel mundial se ha podido identificar que gran parte de la población que se encuentra trabajando padezca de niveles de estrés, debido a que tiende a sobrecargarse de actividades y obligaciones que arriesgan su salud producto de un ambiente laboral demandante. En el área de salud con los años se ha afectado como consecuencia de la demanda de pacientes y quehaceres profesionales, son los enfermeros quienes tienden a presentar situaciones adversas durante sus actividades, lo cual les ocasiona grandes afecciones y problemas que terminan reflejando insatisfacción en el ejercicio de sus actividades (1)

En ese sentido, se ha planteado como objetivo general, establecer la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: mediante el cual se desarrolla el marco conceptual de la investigación haciendo uso de los antecedentes, bases teorías e hipótesis del estudio.

Capítulo III: se estableció la metodología del estudio, derivando con ello el enfoque, tipo, método, así como el diseño, la población, muestra, además de la técnica seleccionada y la descripción de los referidos instrumentos, culminando con el procesamiento de datos y los principios éticos que se tomaron en consideración para la elaboración del estudio.

Capítulo IV: es donde se realizó la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir, se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: se ejecutaron las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Actualmente, la dinámica mundial ha hecho que una gran parte de la población activa laboralmente sufra de estrés, esto porque se sobrecargan de actividades y responsabilidades que ponen en juego su salud y la satisfacción que puedan alcanzar en sus puestos de trabajo. En este particular, el área de salud, en especial el de enfermería, se ve afectado considerablemente, porque gracias a la demanda de pacientes y quehaceres profesionales, las enfermeras y enfermeros, presentan situaciones durante sus guardias y turnos de trabajo que les genera estrés, agotamiento, problemas de cansancio y, por ende, de insatisfacción en sus labores (1).

Cabe destacar que, los peores enemigos con los que se enfrentan los profesionales de enfermería sin duda alguna son la sobrecarga de actividades y el clima organizacional inadecuado que se presenta en la mayoría de los centros de salud a nivel mundial, ya que afecta directamente el desarrollo de los cuidados al paciente, familia y sociedad, siendo un punto negativo del cual se vale el estrés laboral para causar estragos en su humanidad, ocasionando un sinnúmero de situaciones en las que se expresa la insatisfacción en el desempeño de sus funciones (2). Asimismo, los diversos conflictos que se generan en las diferentes áreas de trabajo donde hacen vida los enfermeros (as), la falta de personal que apoye las actividades y funciones en los turnos de 24 horas, la inadecuada distribución de elementos administrativos y recursos materiales, son incidentes que sin duda alguna aquejan su desempeño, situación que origina en ellos un estrés laboral bastante considerable, que termina perturbando sus funciones y satisfacción de la tarea en los centros asistenciales en los que laboran (3).

En este mismo orden de ideas, las exigencias que demanda la profesión de enfermería en el cuidado y bienestar del paciente, hace a propensos a las enfermeras (os) a padecer de estrés laboral, en vista de que son los encargados de solventar cualquier eventualidad que se

presente durante las guardias en los servicios de los hospitales y centros asistenciales correspondientes, que demandan grandes responsabilidades en contextos variados, sin dejar a un lado la emocionalidad y los compromisos que atañen su profesión (4).

La OMS, indica que todas las personas padecen estrés laboral, esto por los retos y las diversas situaciones que se presentan cada vez con mayor incidencia en la sociedad, debido a la demanda de las actividades y objetivos por alcanzar, que son mucho más exigentes con el paso del tiempo y las instituciones en las cuales se desempeñen funciones y aspectos laborales (5). Además, en el contexto de la salud, este particular se afianza, porque las extensas horas de trabajo, los turnos rotativos, las guardias nocturnas e inclusive, las cargas emocionales y psicológicas que se generan por la relación paciente-enfermero, son conexos preponderantes del estrés laboral (6).

Continuando con el tema, se puede manifestar que la satisfacción en el trabajo se deriva de la influencia de los factores internos y externos que están presentes en los ambientes de trabajo, con la finalidad de que el sujeto alcance una realización personal que lo haga sentir satisfecho con lo que hace, no sólo a nivel económico, sino también psicológico y emocional (7). También, que le dé respuesta a un estado emocional placentero, en el que la actitud frente al trabajo se encuentre condicionada favorablemente, y en el caso de los profesionales de enfermería, que las actividades desarrolladas le generen placer y satisfacción desde el punto de vista psicológico, emocional y humano (8).

En este contexto, el personal de enfermería juega un papel fundamental en el cuidado y atención de los pacientes, por lo tanto, debería procurarse que sus actividades laborales sean cumplidas en óptimas condiciones, de tal manera que se evite el estrés y la insatisfacción de las tareas. Sin embargo, esta premisa es casi imposible de cumplirse, porque en todo el mundo, este sector de la población se encuentra sobresaturado, puesto que sus turnos doblan las horas,

presentando desgastes emocionales y físicos que acarrearán estrés e insatisfacción laboral rutinaria y repetitiva (9).

Ahora bien, a nivel nacional, el Perú presenta un incremento considerable de estrés en el personal de enfermería, puesto que la mayoría de los hospitales, postas, centros médicos, clínicas, entre otros establecimientos de salud pública y privada, los enfermeros cumplen turnos de más de 24 horas, en los cuales se topan con situaciones desgastantes tanto física como emocionalmente, que no sólo están vinculadas con los pacientes sino también con la administración y organización del recinto en el que hacen vida laboralmente (10).

Una investigación realizada en Arequipa, específicamente en el hospital I Samuel Pastor de Essalud - Camaná. Arequipa, 2019 permitió conocer que el estrés laboral y la satisfacción laboral alcanzaron una relación estadísticamente significativa en el personal de enfermería, en las que se evidencia que la exigencia de trabajo, control, apoyo social y reconocimiento de personal, son los más afectados (11). De la misma manera, en el año 2012, EsSalud señaló que la carga laboral se incrementó en un 50% para el personal de enfermería a nivel nacional en el territorio peruano, lo que permite constatar que la sobre carga laboral existente en este grupo de profesionales, genera estrés laboral y por tanto una considerable vertiente que afecta la satisfacción laboral en ellos (12).

Trabajos realizados en el Hospital de Ayacucho, han permitido constatar que el personal de la salud presenta considerables niveles de estrés laboral, los cuales lamentablemente influyen de manera desproporcionada en la satisfacción laboral, porque a medida que hay mayor estrés, menor es la satisfacción que puedan presentar durante sus actividades laborales (13).

Se hace importante acotar que, el personal de primera línea que desarrolla actividades en el área de salud, no se encuentra preparado ni física ni emocionalmente para enfrentarse a

la dinámica continua que se incrementa a diario debido a las pandemias y enfermedades fluctuantes que enfrenta la comunidad peruana, por tal motivo, sus niveles de estrés se condicionan por los diversos factores internos y externos con los que se relaciona durante el desarrollo de sus turnos laborales en clínicas y hospitales, siendo una consecuencia negativa que no le permite sentirse satisfecho con su trabajo (14).

Ahora bien, al realizar una evaluación de la clínica en Lima, se pudo conocer una realidad bastante preocupante, en la cual el personal de enfermería manifestó que está sobresaturado de trabajo, razón que les acarrea un estrés laboral que aqueja su humanidad, generándoles situaciones en las que se sienten insatisfechos con sus actividades tanto profesionales como personales. De allí que, el agotamiento, la fatiga, el cansancio, entre otros, hagan que la salud de los enfermeros se vea afectada, pues su bienestar físico y mental, presenta fracturas considerables que inciden negativamente en la satisfacción de sus labores. Por lo tanto, el presente estudio se hizo necesario para estudiar el entorno laboral y las condiciones en las que estos profesionales desempeñan su práctica profesional, con el fin de conocer la relación entre las variables, mediante herramientas que se orientaron al fortalecimiento y mejora de su rendimiento dentro del centro hospitalario.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Establecer la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Establecer la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se encontró justificada teóricamente, porque permitió el empleo de teorías científicas que fundamentan las variables de la investigación: estrés laboral y satisfacción en el trabajo, con el fin de sentar bases de conocimiento que sirva como estudio previo para futuras investigaciones. Además, mediante el uso de teóricos, conceptos y postulados, le brindó a los próximos investigadores y profesionales del área de la salud, las herramientas necesarias que permitieron ampliar la terminología y las ideas ya existentes sobre

el mal que aqueja la salud de los enfermeros y que fue el tema central de la investigación, el estrés laboral y su repercusión en la satisfacción en el trabajo.

1.4.2. Metodológica

Desde un enfoque metodológica se encuentra justificado debido a que se establecieron estudios previos asociados con los instrumentos destinados a medir las variables de investigación, los cuales con anterioridad han cumplido con los requisitos de validación y confiabilidad necesarios para el establecimiento de resultados que fuesen permisibles a fin de verificar y constatar las hipótesis planteadas.

1.4.3. Práctica

El estudio se encontró justificado a nivel práctico, porque se llevó a cabo con el propósito de facilitarle a los profesionales de enfermería información relevante sobre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo, mediante el diseño de estrategias que se orientaron al fortalecimiento y mejora de sus actividades, en las cuales se disminuyó el estrés laboral y se procuró una salud óptima tanto a nivel físico y mental a los enfermeros y enfermeras de esta clínica en particular.

1.5.Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo del presente estudio se han encontrado diferentes limitantes entre las cuales se encontró la falta de acceso a la información que permitiese verificar las hipótesis de estudio, debido a que las autoridades administrativas no estaban brindando la autorización necesaria, lo que conllevó a que la autora realizara diferentes reuniones a fin de poder establecer las pautas necesarias para aplicar el instrumento y lograr emplear el nombre del centro de salud sin perjuicio alguno.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Bolaños (15) para el año 2022, en Ecuador realizó un estudio con la finalidad de “evaluar los niveles de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral de los enfermeros pertenecientes a un centro de salud”. La metodología fue descriptiva, con un diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por 291 trabajadores de enfermería. Los instrumentos fueron dos cuestionarios que tenían por finalidad medir el estrés laboral y la satisfacción. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. Los resultados arrojaron que el 7% presentó niveles de estrés y el 81% tuvo niveles altos de satisfacción, siendo el valor obtenido de $p < .05$. Se pudo concluir que el estrés laboral tiene una relación inversa y negativa con la satisfacción de los trabajadores.

Álvarez, et al. (16), en el 2019, en España, ejecutaron un estudio que presentó como objetivo: “analizar el grado de burnout y de satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempos de crisis económica”. La metodología fue descriptiva y analítica, con pruebas paramétricas y no paramétricas. La población la constituyeron 1346 enfermeras que laboraban tanto en España como en el extranjero. Emplearon como técnicas e instrumentos de recolección de datos la encuesta online mediante las redes sociales, y los cuestionarios de CUBO para valorar el burnout y el de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Los resultados señalaron que, el 39.67 % de las enfermeras padecía el burnout, mientras que el 37.07% estaba a nada de padecerlo. Por su parte, la satisfacción laboral se presentó a medias, ya que se encontró vinculada negativamente al grado de burnout. Concluyeron que, existe una correlación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en este grupo de profesionales, la cual se encontraba gravemente afectada por la crisis económica que golpeaba sus condiciones laborales.

Núñez y Zambrano (17), en el año 2019, en Ecuador, llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue, “determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo”. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La población la formaron 240 profesionales de enfermería. Adaptaron el cuestionario de estrés laboral por Hernández, Ortega y Reidl (2012), para la recolección de los datos; también, emplearon la encuesta. Los resultados más resaltantes fueron, que la dimensión que más influye en el estrés laboral fue la insatisfacción por retribución, mientras que en calidad de vida laboral fue la seguridad en el trabajo. Concluyendo que, el estrés y la calidad de vida laboral se relacionan estrechamente.

Ramos, et al. (18), en el año 2020, en Ecuador, desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo “analizar los factores generadores del estrés laboral y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador, período académico marzo 2019 - marzo 2020”. La metodología empleada se situó en un estudio de tipo transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 48 docentes del área de enfermería. Para recoger la información emplearon Maslach Burnout Inventory e Inventario de Estrés para maestros. Los resultados permitieron confirmar que, el 33% de los docentes presenta estrés moderado y los incidentes que lo propician son el clima laboral y organizacional. Llegaron a la conclusión de que, si existe estrés laboral en la población estudiada, lo que afecta significativamente la satisfacción en el trabajo y desempeño docente.

Aguayo (19), en el 2021, en Ecuador, llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue: “analizar los niveles de estrés que presentan los trabajadores del departamento de higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas (GADME)”. Su metodología fue cuantitativa, descriptiva, de campo, no experimental. La población la conformaron 196 funcionarios del área. Se emplearon encuestas y cuestionarios para recolectar

la información; se midió el estrés laboral con una encuesta validada por la OIT-OMS (1996) y la satisfacción laboral con una encuesta elaborada por Melía y Peiró (1998). Los resultados evidenciaron que, el nivel de estrés de los trabajadores de este sector logró el 38.02%, siendo relativamente bajo, mientras que la satisfacción laboral fue de 51%, en rangos muy satisfechos y bastante satisfechos. Concluyó que, los niveles bajos de estrés no han influido en la satisfacción laboral de los trabajadores, quienes manifestaron comodidad y conformidad con su trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Torres (20) en el año 2020 elaboró un estudio con la finalidad de “determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital de Essalud” para ello se empleó un método de nivel descriptivo, relacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por una cantidad de 36 personas a quienes se les aplicó el cuestionario de Demanda, Control y Apoyo social de Karasek y el cuestionario de Satisfacción laboral. Los resultados arrojaron que el 83.3% de los encuestados presentaron niveles altos de estrés, en el caso de la satisfacción laboral se encontró que el 38.9% de los trabajadores presentó niveles medios de satisfacción. Por su parte, presentaron una significancia con un valor de $p=.004$. Se pudo concluir que hay relación entre el estrés laboral y la satisfacción entre los trabajadores.

Estrada (21) en Tacna ha elaborado una investigación con el objetivo de “determinar los niveles de estrés laboral y su asociación con la satisfacción de los trabajadores asistenciales de Cono Sur Tacna”. La metodología fue de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, siendo sus participantes de 161 empleados asistenciales. Los instrumentos fueron dos cuestionarios que tenían por finalidad medir ambas variables de investigación. Los resultados arrojaron la prevalencia de un coeficiente de Pearson con valores de $-.203$; asimismo, la

significancia fue de $<.005$; lo cual conllevó a señalar como conclusión que prevalece una asociación entre las variables estrés laboral y satisfacción en el personal asistencial.

Yslado, et al (22), en el 2019, en Lima, desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue: “determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú”. Fue un estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal. Contó con una población de 620 profesionales de la salud, de los cuales se tomaron 177 como muestra del estudio. Se usaron la encuesta y el inventario de burnout de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) para recoger los datos. Los hallazgos verificaron que, existe un coeficiente de relación $-.620$ entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud. Se pudo concluir que, el burnout es un elemento que termina prediciendo la satisfacción laboral, por lo que la relación entre ambas es significativa y negativa, siendo la significancia de $p=<.05$.

Álvarez (23), en el 2021, en Lima, ejecutó una investigación que tuvo por objetivo: “determinar el efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”. Su metodología se basó en un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental. Su muestra la constituyeron 36 enfermeros del servicio de emergencia del hospital mencionado. Empleó la encuesta y un cuestionario validado por expertos para recolectar los datos. Los hallazgos demostraron que existe una relación entre las variables debido a que la significancia encontrada fue de $p=<.05$. concluyendo que el ambiente físico no guarda ninguna asociación con la satisfacción laboral, pero las dimensiones de ambiente psicológico y social si tienen una relación con la variable en cuestión.

Catacora y Rivera (24), en el 2021, en Arequipa Perú, llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue: “determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral en el

personal de salud que labora durante pandemia, en la Microred Andagua”. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, de tipo descriptivo, y corte transversal. Para recopilar la información se empleó la encuesta y los cuestionarios de estrés laboral de la OIT y OMS, y satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). La población estuvo conformada por 48 profesionales de la salud. Los resultados demostraron que, el 58.3% presentó niveles bajos de estrés laboral mientras que el 54.2% obtuvo niveles medios de satisfacción laboral. Pudieron concluir que, prevalece una significancia de $p=.009$ que verifica la relación entre las variables evaluadas precedentemente.

2.2.Bases teóricas

Variable 1: Estrés Laboral

Definición

Se refiere a los diversos factores externos que afectan el equilibrio tanto físico como emocional del sujeto, arrojando como consecuencia un desnivel en sus aptitudes que se ve reflejado en la capacidad de respuesta a las situaciones comunes de su quehacer laboral (25). Asimismo, es la respuesta física, emocional y dañina que se generan en el momento en el que los requerimientos del trabajo no están en concordancia con las capacidades, recursos o necesidades de un trabajador (26). Esto quiere decir, que el estrés laboral no es otra cosa más una situación que índice negativamente en el bienestar del sujeto, como resultado de los diferentes elementos externos que se interrelacionan con sus capacidades, para impedir que se sienta satisfecho con sus actividades en el trabajo.

La OIT esboza que el estrés laboral es una reacción que se produce ante las exigencias y demandas laborales que el individuo no puede asumir o enfrentar, las cuales le generan fatiga, depresión, agotamiento, entre otros síntomas que afectan su bienestar tanto físico, emocional, psicológico como laboral (26). Por su parte, la OMS (27), complementa la idea de que, el estrés

laboral se produce debido al conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que se originan ante los requerimientos profesionales y laborales que exceden las habilidades y capacidades del individuo, para que pueda desenvolverse de forma adecuada en su lugar de trabajo.

En el contexto de la salud, los enfermeros y enfermeras están sometidos a una constante actividad laboral que involucra diferentes factores que de una u otra forma le generan estrés. De allí que, se mencionan algunos estresores que son de índole común en este conglomerado de profesionales: sobre carga de trabajo, conflicto con compañeros, muerte y sufrimiento de los pacientes, conflicto con los médicos o superiores, inadecuada preparación, falta de apoyo social e incertidumbre por el tratamiento (28).

Síntomas del estrés laboral:

Los principales síntomas que presenta una persona con estrés laboral (29):

***Emocionales:** ansiedad, agresión, depresión, apatía, irritabilidad, tristeza, tensión, nerviosismo, baja autoestima, mal genio, sentimiento de culpa y aburrimiento.

***En el pensamiento:** bloqueos mentales, incapacidad para tomar decisiones, para concentrarse, hipersensibilidad y olvidos frecuentes.

***En el comportamiento:** explosiones emocionales, conductas impulsivas, excesos en la comida y bebida, risas nerviosas, consumo de drogas e incapacidad para descansar y temblores.

***En el trabajo:** mal clima en la organización, falta de satisfacción con el desempeño de sus labores, mala productividad, absentismo y antagonismo con el trabajo.

Algunos síntomas o signos notorios en individuos con estrés laboral son: cansancio físico, fatiga, falta de energía, dificultad para conciliar el sueño, tristeza e irritabilidad (30). Por

consiguiente, se puede corroborar que una persona que tenga estrés laboral, sufre diversas alteraciones que indican negativamente en su bienestar.

En el caso de la enfermería, muchas de estas características se presentan constantemente en su quehacer laboral, porque las demandas en su profesión, son cada vez más exigentes y cambiantes, situación que hace que los enfermeros y enfermeras presenten cansancio, tristeza, irritabilidad, apatía, ansiedad, depresión, entre otros, arrojando como consecuencia un profesional insatisfecho y con múltiples afecciones que afectan su salud y, por tanto, sus actividades en el trabajo.

Causas del estrés laboral:

Las principales causas que producen estrés laboral son: sobre carga o falta de trabajo, jornadas excesivas de trabajo, condiciones inadecuadas, ritmo de trabajo apresurado, plazos de entregas insuficientes, falta de estímulos, falta de motivación, acoso laboral, inseguridad, irritabilidad laboral y nivel de autoexigencia desmedida (31). También, es causado a raíz del trabajo del individuo, bien sea por el ambiente, clima organizacional o cambios estructurales a nivel empresarial (32).

Con estas ideas, se apoya la idea de que el estrés laboral se origina por diversos factores externos que afectan considerablemente la emocionalidad del sujeto, por consiguiente, en el plano de la salud, el personal de enfermería a raíz de algunos de estos factores, puede padecer estrés laboral.

Dimensiones del estrés laboral:

Ambiente físico: se refiere a la iluminación, el ruido, los ambientes contaminados, la temperatura y el peso, los cuales son estresores condicionantes que afectan el bienestar del sujeto, propiciándole situaciones estresantes que conllevan a afectar directamente su salud y, por ende, desempeño en el trabajo (33). De la misma manera, los estresores del ambiente físico

hacen alusión a, la luz, los ambientes no aptos, las temperaturas y los sonidos, a los que se enfrentan las personas en sus lugares de trabajo (34). También, se corresponde con, todas las situaciones originadas en el lugar de trabajo, siendo dadas por las instalaciones, equipamiento o los mismos compañeros de trabajo (35). Esto quiere decir que, el ambiente físico conduce a una sobre carga de trabajo que afecta las tareas físicas a realizar, el manejo del tiempo y la falta de personal, que, en el caso del personal de enfermería, durante sus labores en los hospitales, clínicas y centros de salud, se interrelacionan, de tal modo que, generen situaciones en las que su estado de salud se afecte, propiciando en ellos, estrés laboral.

Ambiente psicológico: son aquellos factores que se encuentran estrechamente vinculadas con malestares laborales o incomodidades que afectan proporcionalmente la emocionalidad del trabajador. En el contexto de la salud, está relacionado con la muerte de pacientes o sufrimiento ajeno, falta de apoyo por parte de sus compañeros o la incertidumbre sobre sus puestos de trabajo (35). De la misma manera, son todas aquellas características de las diferentes personalidades que puede tener una persona frente a cualquier situación que le genere estrés, entre las cuales se pueden mencionar, preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, falta de concentración, olvidos frecuentes y dificultad para mantener la atención. En el personal de salud, se presentan cuando los pacientes fallecen o están en una etapa fuerte de sufrimiento (36).

Ambiente social: son todos aquellos elementos que están relacionadas con las relaciones laborales del sujeto, en las que se encuentran inmersas las vinculaciones con los colegas (35). Son factores innatos que se desprenden del lugar donde se desarrollan las actividades profesionales, y entre ellos se encuentran: las responsabilidades laborales, interrupciones en las labores, críticas continuas por parte de compañeros, falta de personal y de comunicación (36). En el caso de las enfermeras, serán las relaciones con sus colegas tanto

técnicas como profesionales, médicos, químicos, críticas constantes por parte de superiores e iguales, reproches por parte de los familiares de los pacientes, etc.

Variable 2: Satisfacción en el trabajo.

Definición

Es un estado emocional en la que el individuo refleja placer en cuanto a la realización de sus actividades laborales, conjugando las vivencias y evaluaciones que lo conducen a desarrollar adecuadamente todas sus funciones (37). Asimismo, se considera un elemento que incide considerablemente en cualquier actividad del ser humano, siendo un estado emocional que añade positivismo a las experiencias laborales, en las que su actitud refleja placer frente a su quehacer en el trabajo (38). También, es el estado emocional agradable o positivo que se origina de la apreciación del trabajo realizado o de las experiencias que brindan las labores que se ejecutan (39).

En el caso de la enfermería, es una profesión compleja que se encuentra con diversas realidades que, de alguna u otra forma, afectan su satisfacción laboral, por lo tanto, implica el reconocimiento a su trabajo, el trabajo en equipo y los ascensos (40). De allí que, se origine un grado de satisfacción sobre su trabajo, sintiéndose complacidos a partir de las experiencias en las que la subjetividad de sus acciones, le produzcan bienestar y felicidad.

Elementos que garantizan una adecuada satisfacción en el trabajo:

- *Grado de identificación del personal con la empresa y sus objetivos.
- *Nivel de integración de los equipos y del conjunto de la organización.
- *Liderazgo y aceptación de sus características.
- *Niveles de conflictos y consenso en la organización.

*Niveles de motivación en el personal (41).

Características de la satisfacción en el trabajo:

***Contribución personal**, hace alusión a los aportes que generan los roles de trabajo dentro de la organización, en los que se pueden observar los resultados visibles a los esfuerzos.

***Colegas**: se refiere a la muestra y recibimiento de respeto entre los miembros del personal de una empresa, con los que se pueda manifestar cualquier inquietud o preocupación, con el fin de realizar adecuadamente las tareas de trabajo.

***Justicia**: menciona todos aquellos aspectos monetarios que incentivan de una u otra forma la calidad de los quehaceres laborales de los empleados dentro de las organizaciones, siendo el salario, las oportunidades, el trato diario, premios, pensiones, etc., algunos que se pueden destacar, con la finalidad de que el trabajador se sienta satisfecho con las actividades que desempeña (42).

Con estos aspectos mencionados anteriormente, se contextualiza en el ámbito de la enfermería, como aquellos elementos que se deben considerar para propiciar que los profesionales de la salud, sientan que la calidad de su trabajo vale la pena, viéndose beneficiados no sólo a nivel individual sino también colectivo, por lo tanto, considerarse los mismos como valor agregado, permitirán un mayor grado de satisfacción de las tareas durante el ejercicio profesional en los diferentes lugares de trabajo donde hacen vida laboral.

Dimensiones de la satisfacción en el trabajo:

Reto de trabajo: supone las diferentes destrezas que presenta el trabajador en el momento en el que desempeña sus labores o actividades laborales, siendo la identificación de la tarea, el conocimiento del trabajo, la autonomía laboral y la retroalimentación, los principales

indicadores que permiten que la persona se sienta satisfecho con el cumplimiento de sus roles dentro de la organización (35).

Remuneraciones justas: tienen que ver con la recompensa por las labores realizadas en la empresa por parte del empleado, en la que se valoren las horas extras, la carga laboral y las responsabilidades con las que ejecuta sus funciones, siendo el valor agregado del dinero o recompensas monetarias, el principal promotor de su satisfacción (35).

Condiciones de trabajo: no son más que aquellas que le permiten a la persona expresar sus ideas, pensamientos y reconocimientos, con los que se le crea la oportunidad de desarrollo y avance en su trabajo (35).

Relación trabajo-empleado: son las interacciones que se suscitan entre las funcionalidades de la organización y los trabajadores, considerándose la relación persona-institución como un todo, que permita que las acciones desarrolladas produzcan bienestar y felicidad, no sólo para el empleado sino para la empresa (logro de los objetivos); los indicadores que permiten que este particular se suscite son, la compatibilidad entre la personalidad y la labor realizada (35).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

H1: Existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

2.3.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H1: Existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H1: Existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Se ha utilizado del método hipotético deductivo debido a que se ha empleado un procesos lógico y deductivo, ocasionando con ello un planteamiento necesario que se requiere demostrar, lo que implica la búsqueda de soluciones a problemáticas planteadas (43).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, porque se fundamentó en la medición numérica, empleando la recolección y análisis de datos para poder dar respuestas a las interrogantes y comprobar las hipótesis; por tanto, confió en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para indicar con exactitud patrones de comportamiento de una determinada población (43).

3.3 Tipo de la investigación

El tipo de investigación en la que se adecua el estudio, fue la aplicada porque aprovechó los conocimientos alcanzados por la investigación básica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos (43).

3.4 Diseños de la investigación

En la presente investigación el diseño seleccionado fue el no experimental, ya que hace referencia a, aquel que se desarrolla sin manipular variables, observando el fenómeno tal cual es y cómo se genera en su entorno natural, con la finalidad de analizarlo (44).

3.5 Población muestra y muestreo

Se entiende por población a los elementos, personas o factores que forman parte de un determinado grupo con el cual se logra el desarrollo de un proceso investigativo para la comprobación de las hipótesis planteadas en el estudio. Mientras que, la muestra es la cierta

cantidad de sujetos u objetos extraídos de la población, y en la que se desarrollan las mediciones u observaciones de la investigación (43)

En el caso de esta investigación, la población la conformaron 120 profesionales de enfermería, de los cuales se seleccionaron sólo 91 para la muestra. El muestreo realizado fue el no probabilístico intencional.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Estrés laboral	Es la respuesta física, emocional y dañina que se generan en el momento en el que los requerimientos del trabajo no están en concordancia con las capacidades, recursos o necesidades de un trabajador (26).	Se conocen como las respuestas físicas y emocionales perjudiciales de los trabajadores de enfermería que se generan en los casos en los que los requisitos no se asemejan a las aptitudes y capacidades del trabajador que se terminan manifestando en las dimensiones de ambiente físico, psicológico y social.	Ambiente físico	Carga laboral Tiempo Tareas realizadas	Ordinal	Alto: 121 - 170 Medio: 35-120 Bajo: 0 - 34
			Ambiente psicológico	Sufrimiento Fallecimientos Nivel de preparación profesional Nivel de apoyo		
			Ambiente social	Conflictos con el personal de salud Insuficiente personal		
Satisfacción laboral	Es un estado emocional en la que el individuo refleja placer en cuanto a la realización de sus actividades laborales, conjugando las vivencias y evaluaciones que lo conducen a desarrollar adecuadamente todas sus funciones (37).	Es el puntaje que se deriva de las respuestas formuladas por cada dimensión para tener una mejor evaluación de la satisfacción laboral se requiere establecer los indicadores que formaran parte de la investigación.	Reto de trabajo	Identificación de tarea Conocimiento del trabajo Independencia y autonomía Retroalimentación	Ordinal	- De 18 a 42: bajo - De 43 a 66 – medio - De 67 a 90 - alto
			Remuneraciones justas	Percepción de sueldos y salarios		

			Condiciones de trabajo	Oportunidad de desarrollo de organización. Características del trabajo.		
			Relación trabajo - empleado	Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder desarrollar una investigación se debe hacer uso una técnica para la recolección de datos que no es más que, la herramienta que consiente la recopilación de la información a través de diferentes fuentes (45). Mientras que, los instrumentos son aquellos recursos que deben emplearse para recoger la información (43)

3.7.1 Técnica

En esta investigación para hacer la recolección de los datos correspondientes, se seleccionó como técnica la encuesta que consiste en un conjunto de cuestiones o reactivos, que permiten conseguir información factual en una muestra en particular, y como instrumento, el cuestionario que sirvió para recoger indirectamente la información sobre las variables objeto de estudio (43).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para el desarrollo de la presente investigación serán empleados dos cuestionarios a fin de medir las referidas variables, los cuales se utilizan para obtener los datos necesarios y la comprobación de las hipótesis, motivo por el cual se han empleado la Escala De Estrés De Enfermería – NSS, y un cuestionario de Percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería (PCHE) 3era versión.

Respecto a la variable 1, se empleó el modelo de estresores en el trabajo, según un personal de salud, haciéndose una adaptación de Collana en el año 2016 para poder medir las dimensiones en este colectivo (35). De acuerdo a esto, considerando un modelo validado en el Perú, se elaboraron los ítems relacionados con los indicadores de la variable y sus dimensiones correspondientes, arrojando como resultado un instrumento de elaboración propia, apoyado en un instrumento con validación internacional, adaptado a la realidad de la clínica en Lima en donde se realiza la investigación.

Por su parte, la variable 2, se apoyó en un modelo establecido por Lomas en el 2017 en el Perú, en el que se consideraron las dimensiones empleadas para el sector salud; por lo tanto, se diseñó en función de las dimensiones tomadas en cuenta por el autor mencionado, adaptadas a la satisfacción en el trabajo de un recinto hospitalario, aplicando modificaciones en cuanto a la situación regional, para así, finalmente poder validarlo según el juicio de expertos (35).

3.7.3 Validación

Un instrumento para poder aplicarlo, debe ser sometido a una validación que acredite su capacidad y eficacia para poder medir lo que se quiere estudiar (45). En el caso de esta investigación, cada instrumento fue validado a través del juicio de expertos, considerando su claridad, pertinencia y relevancia. Pero en el caso del cuestionario Nursing Stress Scale, adaptado por Collana, en el 2016, en el Perú (35), también se midió sobre la base de los casos presentados como estresantes por parte del personal de la clínica.

3.7.4 Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de ambos instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 10 enfermeras de la clínica, no pertenecientes a la muestra del estudio, las cuales aceptaron la participación de forma voluntaria.

En el caso del instrumento NSS, para medir la variable del estrés laboral, se empleó el Alfa de Cronbach, alcanzándose el valor de 0.877. Mientras que, para la variable satisfacción en el trabajo, se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0.740, que significa que es confiable y se puede emplear adecuadamente (35).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los métodos de análisis de datos son todos esos métodos analíticos, continuos e iterativos en el que la recopilación y la realización del análisis de datos se ejecutan paralelamente. (46)

A fin de el presente estudio se empleó el programa SPSS V25 a través del estadístico Rho Spearman para la obtención de los resultados inferenciales, los cual se presentaron mediante tablas y figuras que permitieron sistematizar y corroborar la data.

3.9 Aspectos éticos

La información obtenida durante la presente investigación fue autentica y certificada, siendo que se respetó cada uno de los derechos de los autores citados durante el desarrollo del estudio, indicándolos en las referencias. Asimismo, cada uno de los participantes de la investigación colaboraron rellorando cada una de las preguntas con honestidad, por lo que se respetó el principio de autonomía de los colaboradores. Con base a lo anteriormente dicho, se menciona las ideas de la Declaración de Helsinki en las que dijo que el código tenía su atención en los derechos del sujeto de investigación y afirmaba su consentimiento como absolutamente esencial (47).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1 Resultados Sociodemográficos

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	De 18 a 25 años	15	16.48%	16.48%
	De 26 a 30 años	12	13.19%	29.67%
	De 35 a 40 años	14	15.38%	45.05%
	De 41 a 45 años	22	24.18%	69.23%
	De 46 a 50 años	17	18.68%	87.91%
	Mayor de 55 años	11	12.09%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Sexo	Femenino	56	61.54%	61.54%
	Masculino	35	38.46%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Estado Civil	Soltero(a)	22	24.18%	24.18%
	Casado(a)	19	20.88%	45.05%
	Conviviente	28	30.77%	75.82%
	Divorciado(a)	17	18.68%	94.51%
	Viudo(a)	5	5.49%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Años de servicio en la Institución Hospitalaria	1 año	12	13.19%	13.19%
	2 a 3 años	32	35.16%	48.35%
	3 a 5 años	27	29.67%	78.02%
	5 a 10 años	12	13.19%	91.21%
	Más de 10 años	8	8.79%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Condición Laboral	Nombrado	24	26.37%	26.37%
	Contrato 728 (Indeterminado)	42	46.15%	72.53%
	Contratado – CAS	14	15.38%	87.91%
	Terceros	11	12.09%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Tiene Especialidad	Si	12	13.19%	13.19%
	No	79	86.81%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Máximo Grado Académico Alcanzado	Bachiller	79	86.81%	86.81%
	Magister	7	7.69%	94.51%
	Doctor(a)	5	5.49%	100.00%
	Total	91	100.00%	
Marque según el tipo de familia que corresponda	Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos	15	16.48%	16.48%
	Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos	12	13.19%	29.67%
	Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos	14	15.38%	45.05%
	Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio	22	24.18%	69.23%
	Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)	17	18.68%	87.91%
	Persona sola: Convive sola	11	12.09%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Interpretación: según las características demográficas del personal de enfermería de una clínica de Lima que es objeto de estudio, el 24.18% poseen una edad comprendida entre los 41 y 45 años, luego otro 18.68% con edades entre los 46 y 50 años, seguido de un 15.38% con edades entre los 35 y 40 años, luego un 16.485 con edades entre los 18 y 25 años, seguidamente un 13.19% con edades entre los 26 y 30 años y finalmente un 12.09% con edades de más de 55 años. En torno al sexo del personal, el 61.54% es de género femenino y el 38.46% es de género masculino. Luego un 30.77% son convivientes, otro 24.18% es soltero(a), un 20.88% está casado(a), un 18.68% esta divorciado(a) y solo un 5.49% se encuentra viudo(a).

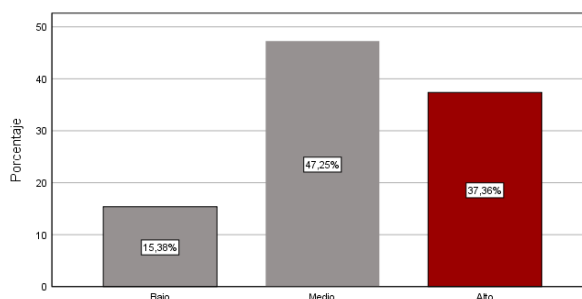
Seguidamente, un 35.16% del personal cuenta con 2 a 3 años de servicio dentro de la institución, otro 29.67% cuenta con 3 a 5 años, un 13.19% tiene apenas un año, un 13.19% cuenta con 5 a 10 años de experiencia y un 8.79% con más de 10 años de servicio. Luego el 46.15% posee contrato indeterminado, un 15.38% pose contrato CAS, un 26.37% posee condición laboral de nombrado, un 12.09% posee una condición de terceros. De los 91 profesionales de enfermería se encontró que 86.81% no posee especialidad y un 13.19% si lo posee, un 86.81% es bachiller, otro 7.695 es magister y un 5.49% doctor.

Por último, se pudo comprobar que el 24.18% de los encuestados provienen de una familia reconstituida, otro 18.68% posee equivalentes familiares, un 16.48% de una base de familia nuclear, un 13.19% de una familia mono parental, un 15.38% de una familia ampliada y finalmente un 12.09% son personas solas.

Tabla 2. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	15.38%	15.38%
	Medio	43	47.25%	62.64%
	Alto	34	37.36%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de una clínica de Lima

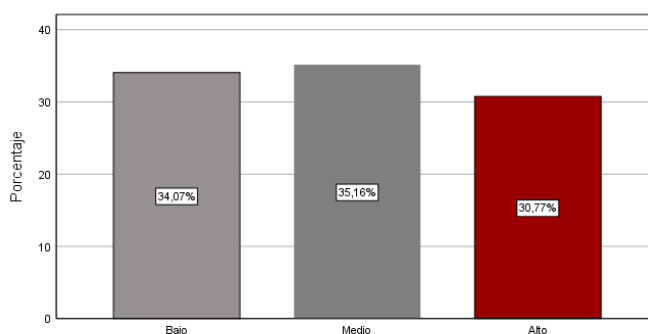


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 5 y figura 1, reflejan que los niveles de estrés laboral son medios en el 47.25% del personal de enfermería de una clínica de Lima, con una tendencia a nivel alto según el 37.30% de los encuestados y solo un 15.38% sintió un bajo nivel de estrés laboral.

Tabla 3. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente físico del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	34.07%	34.07%
	Medio	32	35.16%	69.23%
	Alto	28	30.77%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 2. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente físico del personal de enfermería de una clínica de Lima

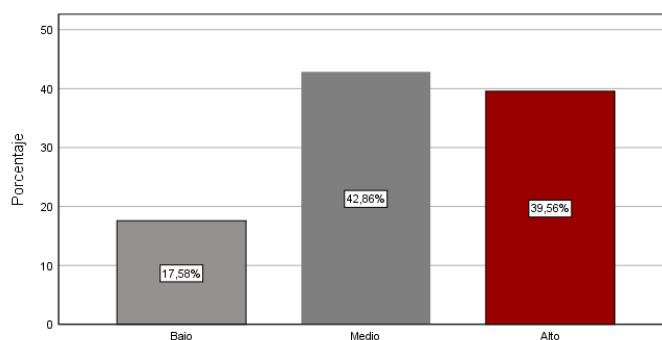


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 6 y figura 2, reflejan que los niveles de estrés en su dimensión de ambiente físico son medios en el 35.16% del personal de enfermería de una clínica de Lima, con una tendencia a nivel baja según el 34.07% de los encuestados y un importante 30.77% sintió un alto nivel de estrés en el ambiente físico en el que labora.

Tabla 4. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente psicológico del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	17.58%	17.58%
	Medio	39	42.86%	60.44%
	Alto	36	39.56%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 3. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente psicológico del personal de enfermería de una clínica de Lima

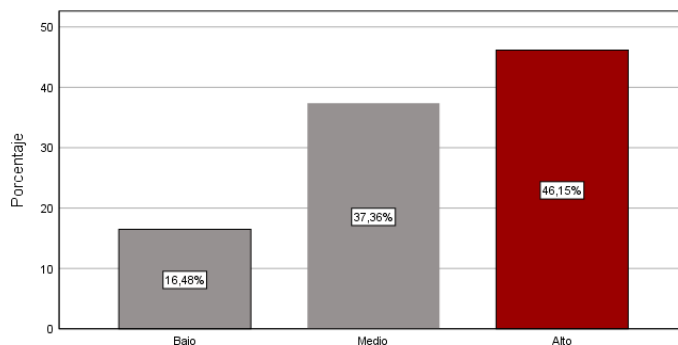


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 7 y figura 3, reflejan que los niveles de estrés en su dimensión de ambiente psicológico son medios en el 42.86% del personal de enfermería de una clínica de Lima, con una tendencia a nivel alta según el 39.56% de los encuestados y un importante 17.58% sintió un bajo nivel de estrés psicológico.

Tabla 5. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente social del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	16.48%	16.48%
	Medio	34	37.36%	53.85%
	Alto	42	46.15%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 4. Niveles de estrés en su dimensión de ambiente social del personal de enfermería de una clínica de Lima

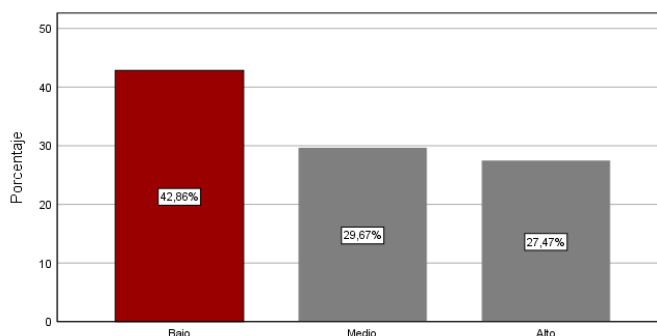


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 8 y figura 4, reflejan que los niveles de estrés en su dimensión de ambiente social son altos en el 46.15% del personal de enfermería de una clínica de Lima, luego otro 37.36% resulto con un nivel medio de estrés en esta dimensión y solo un 16.48% obtuvo niveles bajos de estrés en esta dimensión.

Tabla 6. Niveles de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	42.86%	42.86%
	Medio	27	29.67%	72.53%
	Alto	25	27.47%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 5. Niveles de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima



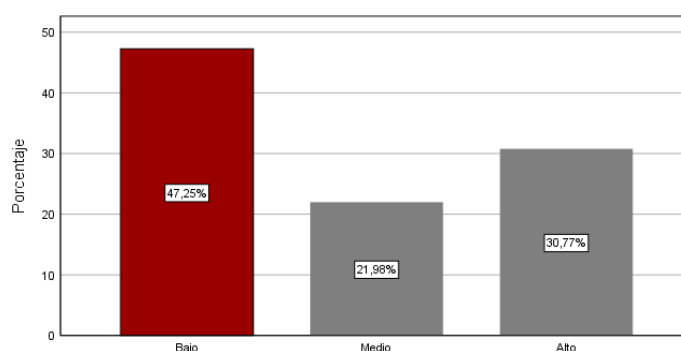
Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 9 y figura 5, reflejan que los niveles de satisfacción en el trabajo son bajos en el 42.86% del personal de enfermería de una clínica

de Lima, luego otro 29.67% resulto con un nivel medio y solo un 27.47% obtuvo niveles altos de satisfacción.

Tabla 7. Niveles de satisfacción en su dimensión reto del trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	47.25%	47.25%
	Medio	20	21.98%	69.23%
	Alto	28	30.77%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 6. Niveles de satisfacción en su dimensión reto del trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima

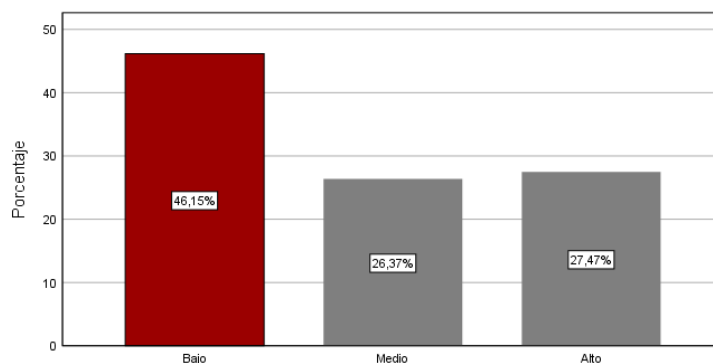


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 10 y figura 6, reflejan que los niveles de satisfacción en su dimensión reto del trabajo son bajos en el 47.25% del personal de enfermería de una clínica de Lima, luego otro 30.77% resulto con un nivel alto y solo un 21.98% obtuvo niveles medios de satisfacción.

Tabla 8. Niveles de satisfacción en su dimensión remuneraciones justas del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	46.15%	46.15%
	Medio	24	26.37%	72.53%
	Alto	25	27.47%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 7. Niveles de satisfacción en su dimensión remuneraciones justas del personal de enfermería de una clínica de Lima

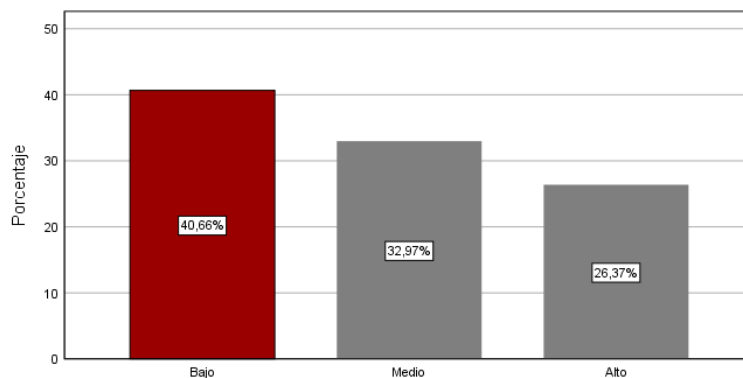


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 11 y figura 7, reflejan que los niveles de satisfacción en su dimensión remuneraciones justas son bajos en el 46.15% del personal de enfermería de una clínica de Lima, luego otro 27.47% resulto con un nivel alto y solo un 26.37% obtuvo niveles medios de satisfacción con las remuneraciones.

Tabla 9. Niveles de satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	40.66%	40.66%
	Medio	30	32.97%	73.63%
	Alto	24	26.37%	100.00%
Total		91	100.00%	

Figura 8. Niveles de satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima



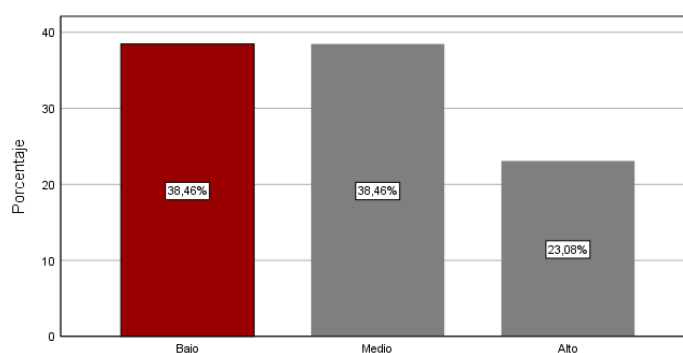
Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 12 y figura 8, reflejan que los niveles de satisfacción en su dimensión condiciones de trabajo son bajos en el 40.86% del personal

de enfermería de una clínica de Lima, luego otro 32.97% resulto con un nivel medio y solo un 26.37% obtuvo niveles altos en las condiciones laborales.

Tabla 10. Niveles de satisfacción en su dimensión relación trabajo – empleado del personal de enfermería de una clínica de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	38.46%	38.46%
	Medio	35	38.46%	76.92%
	Alto	21	23.08%	100.00%
	Total	91	100.00%	

Figura 9. Niveles de satisfacción en su dimensión relación trabajo – empleado del personal de enfermería de una clínica de Lima

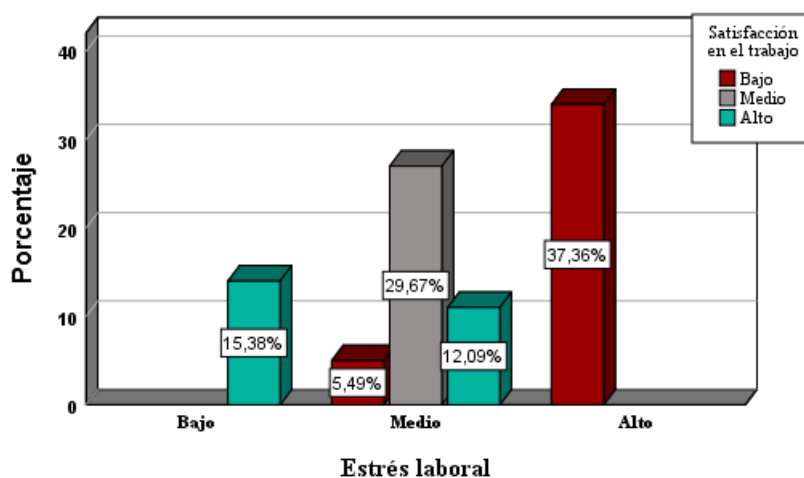


Interpretación: Los resultados reflejados en la tabla 13 y figura 9, reflejan que los niveles de satisfacción en su dimensión relación trabajo – empleado son bajos en el 38.46% del personal de enfermería de una clínica de Lima, luego otro 38.46% resulto con un nivel medio y solo un 23.08% obtuvo niveles altos en esta dimensión.

Tabla 11. Tabla de contingencia entre variable estrés laboral y variable satisfacción en el trabajo

		Satisfacción en el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0.00%	0.00%	15.38%	15.38%
	Medio	Recuento	5	27	11	43
		% del total	5.49%	29.67%	12.09%	47.25%
	Alto	Recuento	34	0	0	34
		% del total	37.36%	0.00%	0.00%	37.36%
Total	Recuento	39	27	25	91	
	% del total	42.86%	29.67%	27.47%	100.00%	

Figura 10. Cruce entre variable estrés laboral y variable satisfacción en el trabajo

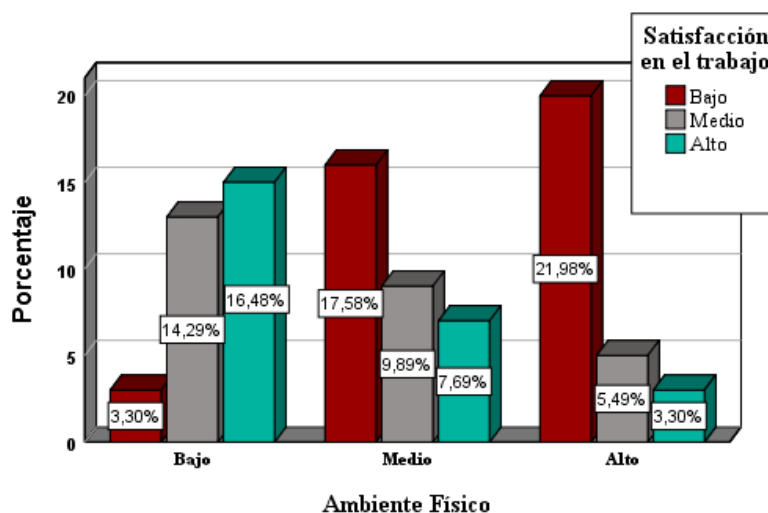


Interpretación: La tabla de contingencia 14 y figura 10, muestran como personal de enfermería de una clínica de Lima que manifiesta niveles altos de estrés laboral son quienes se mantienen con un nivel bajo de satisfacción en el trabajo en un 37.36%, seguidos de un 29.67% con nivel medio de satisfacción en el trabajo y un nivel de estrés laboral medio, y un 15.38% que reflejó un nivel de estrés bajo y se encuentra con niveles de satisfacción en el trabajo altos.

Tabla 12. Tabla de contingencia entre dimensión ambiente físico y variable satisfacción en el trabajo

		Satisfacción en el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Ambiente Físico	Bajo	Recuento	3	13	15	31
		% del total	3.30%	14.29%	16.48%	34.07%
	Medio	Recuento	16	9	7	32
		% del total	17.58%	9.89%	7.69%	35.16%
	Alto	Recuento	20	5	3	28
		% del total	21.98%	5.49%	3.30%	30.77%
Total	Recuento	39	27	25	91	
	% del total	42.86%	29.67%	27.47%	100.00%	

Figura 11. Cruce entre dimensión ambiente físico y variable satisfacción en el trabajo

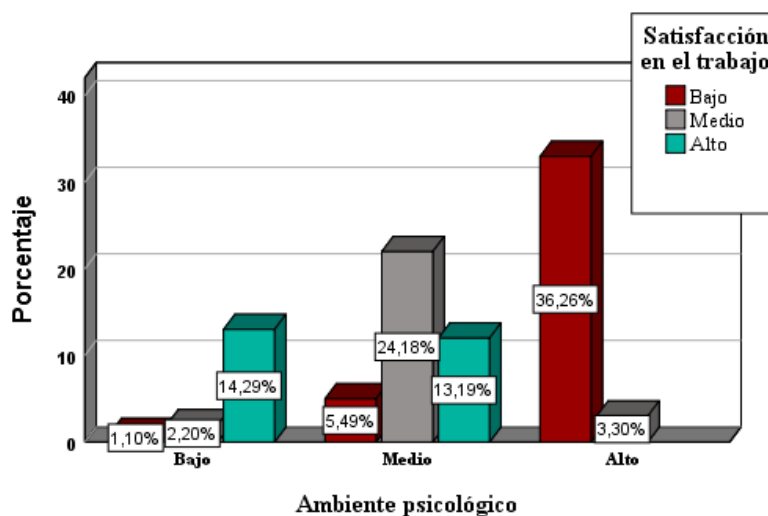


Interpretación: La tabla de contingencia 15 y figura 11, muestran como personal de enfermería de una clínica de Lima que manifiesta niveles altos de estrés en el ambiente físico son quienes se mantienen con un nivel bajo de satisfacción en el trabajo en un 21.86%, seguidos de un 17.58% con nivel medio de satisfacción en el trabajo y un nivel de estrés laboral medio, y un 16.48% que reflejó un nivel de estrés en el ambiente físico bajo y se encuentra con niveles de satisfacción en el trabajo altos.

Tabla 13. Tabla de contingencia entre dimensión ambiente psicológico y variable satisfacción en el trabajo

		Satisfacción en el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Ambiente psicológico	Bajo	Recuento	1	2	13	16
		% del total	1.10%	2.20%	14.29%	17.58%
	Medio	Recuento	5	22	12	39
		% del total	5.49%	24.18%	13.19%	42.86%
	Alto	Recuento	33	3	0	36
		% del total	36.26%	3.30%	0.00%	39.56%
Total	Recuento	39	27	25	91	
	% del total	42.86%	29.67%	27.47%	100.00%	

Figura 12. Cruce entre dimensión ambiente psicológico y variable satisfacción en el trabajo

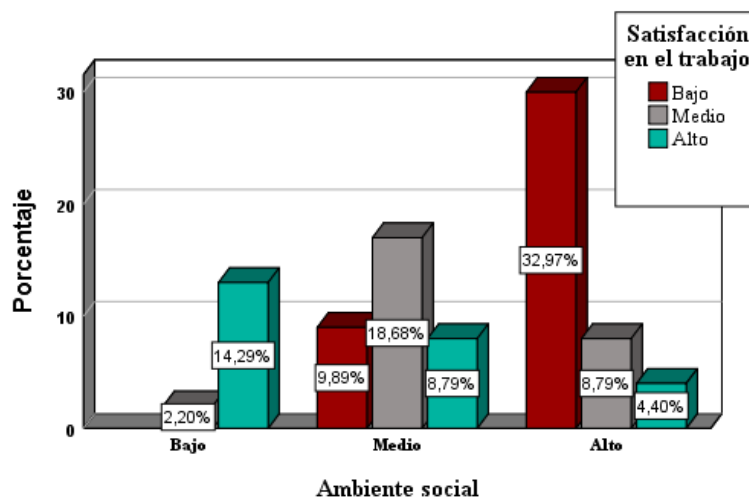


Interpretación: La tabla de contingencia 16 y figura 12, muestran como personal de enfermería de una clínica de Lima que manifiesta niveles altos de estrés en el ambiente psicológico son quienes se mantienen con un nivel bajo de satisfacción en el trabajo en un 36.26%, seguidos de un 24.18% con nivel medio de satisfacción en el trabajo y un nivel de estrés en el ambiente psicológico laboral medio, y un 14.29% que reflejó un nivel de estrés en el ambiente psicológico y se encuentra con niveles de satisfacción en el trabajo altos.

Tabla 14. Tabla de contingencia entre dimensión ambiente social y variable satisfacción en el trabajo

		Satisfacción en el trabajo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Ambiente social	Bajo	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0.00%	2.20%	14.29%	16.48%
	Medio	Recuento	9	17	8	34
		% del total	9.89%	18.68%	8.79%	37.36%
	Alto	Recuento	30	8	4	42
		% del total	32.97%	8.79%	4.40%	46.15%
Total	Recuento	39	27	25	91	
	% del total	42.86%	29.67%	27.47%	100.00%	

Figura 13. Cruce entre dimensión ambiente social y variable satisfacción en el trabajo



Interpretación: La tabla de contingencia 17 y figura 13, muestran como personal de enfermería de una clínica de Lima que manifiesta niveles altos de estrés en el ambiente social son quienes se mantienen con un nivel bajo de satisfacción en el trabajo en un 32.97%, seguidos de un 216.68% con nivel medio de satisfacción en el trabajo y un nivel de estrés en el ambiente social laboral medio, y un 14.29% que reflejó un nivel de estrés en el ambiente social y se encuentra con niveles de satisfacción en el trabajo altos.

Todos estos resultados permiten suponer una posible relación de ambos fenómenos por lo que aplicaron pruebas de hipótesis para resolver los objetivos de investigación.

4.1.2 Prueba de hipótesis

La prueba de normalidad es una herramienta utilizada para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal o no. Esto es importante porque muchos métodos estadísticos asumen que los datos siguen una distribución normal. Si los datos no son normales, es necesario utilizar métodos más apropiados para el análisis de datos no normales, para este último, el test de rho de Spearman resulta el más indicado pues evalúa la correlación entre dos variables.

Tabla 15. Prueba de normalidad general

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.085	91	0.115	0.964	91	0.012
Ambiente Físico	0.120	91	0.003	0.934	91	0.000
Ambiente psicológico	0.095	91	0.043	0.958	91	0.005
Ambiente social	0.108	91	0.011	0.941	91	0.000
Satisfacción en el trabajo	0.167	91	0.000	0.889	91	0.000

Interpretación: Como se detalla en la prueba de normalidad, los resultados reflejan un comportamiento no normal, puesto que las significancias son todas menores a 0.05; con lo cual se aplicó una prueba no paramétrica como lo es Rho de Spearman, y que se detalla a continuación sus escalas: El coeficiente de correlación de Spearman, también conocido como el coeficiente de Rho de Spearman, es una medida que se utiliza para evaluar la fuerza y la dirección de la relación monótona (es decir, no necesariamente lineal) entre dos variables ordinales o continuas. El coeficiente de Rho de Spearman varía de -1 a +1, donde un valor de -1 indica una correlación negativa perfecta, un valor de +1 indica una correlación positiva perfecta, y un valor de 0 indica ausencia de correlación. A continuación, se presentan para evaluar el coeficiente de Rho de Spearman:

Tabla 16. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango	Coincidencia
-1	¡Correspondencia¡inversa¡perfecta¡
-.90	¡Correspondencia¡inversa¡muy¡fuerte¡
-.75	¡Correspondencia¡inversa¡considerable¡
-.50	¡Correspondencia¡inversa¡media¡
-.25	¡Correspondencia inversa¡débil¡
-.10	¡Correspondencia¡inversa¡muy¡débil¡
-.00	¡No¡existe¡correspondencia¡entre¡las¡variables¡
+.10	¡Correspondencia¡directa¡muy¡débil¡
+.25	¡Correspondencia¡directa¡débil¡
+.50	¡Correspondencia¡directa¡media¡
+.75	¡Correspondencia¡directa¡considerable¡
+.90	¡Correspondencia¡directa¡muy¡fuerte¡
+1.00	¡Correspondencia¡directa¡perfecta¡

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Rho de Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Comprobación de hipótesis general

H1: Existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

Tabla 17. Prueba de hipótesis general

		Estrés laboral	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 -,783** 91
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,783** 1.000 91

Interpretación: Según la tabla 20, la significancia arrojada fue menor a 0.05; por lo cual se procede a rechazar la hipótesis H0= nula, y se acepta H1= hipótesis general del investigador. Seguidamente, el coeficiente Rho de Spearman indico una cifra de -,783; lo cual según la tabla 19, indico una correlación negativa (inversa) considerable entre las variables 1: estrés laboral y la variable 2: satisfacción en el trabajo; por consiguiente, se concluye que, si existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022; siendo esta inversa y considerable, lo cual se traduce en que si el nivel de estrés es alto los niveles de satisfacción en el trabajo tendrán una tendencia a ser bajos.

Comprobación de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 1

		Ambiente Físico	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Ambiente Físico	1.000	-,554**
			0.000
		91	91
Satisfacción en el trabajo	Satisfacción en el trabajo	-,554**	1.000
		0.000	
		91	91

Interpretación: Según la tabla 21, la significancia arrojada fue menor a 0.05; por lo cual se procede a rechazar la hipótesis H0= nula, y se acepta H1= hipótesis específica 1 del investigador. Seguidamente, el coeficiente Rho de Spearman indicó una cifra de -,554; lo cual según la tabla 19, indicó una correlación negativa (inversa) media entre las dimensiones 1: ambiente físico y la variable 2: satisfacción en el trabajo; por consiguiente, se concluye que, si existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022; siendo esta inversa y media, lo cual se traduce en que si el nivel de estrés en el ambiente físico es alto los niveles de satisfacción en el trabajo tendrán una tendencia a ser bajos.

Comprobación de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 2

			Ambiente psicológico	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Ambiente psicológico	Coeficiente de correlación	1.000	-,791**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	91	91
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,791**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	91	91

Interpretación: Según la tabla 22, la significancia arrojada fue menor a 0.05; por lo cual se procede a rechazar la hipótesis H0= nula, y se acepta H1= hipótesis específica 2 del investigador. Seguidamente, el coeficiente Rho de Spearman indicó una cifra de -,791; lo cual según la tabla 19, indicó una correlación negativa (inversa) considerable entre las dimensión 2: ambiente psicológico y la variable 2: satisfacción en el trabajo; por consiguiente, se concluye que, si relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022; siendo esta inversa y considerable, lo cual se traduce en que si el nivel de estrés en el ambiente psicológico es alto los niveles de satisfacción en el trabajo tendrán una tendencia a ser bajos.

Comprobación de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

H0: No existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

Tabla 20. Prueba de hipótesis específica 3

			Ambiente social	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Ambiente social	Coeficiente de correlación	1.000	-,692**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	91	91
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,692**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	91	91

Interpretación: Según la tabla 23, la significancia arrojada fue menor a 0.05; por lo cual se procede a rechazar la hipótesis H0= nula, y se acepta H1= hipótesis específica 3 del investigador. Seguidamente, el coeficiente Rho de Spearman indicó una cifra de -,692; lo cual según la tabla 19, indicó una correlación negativa (inversa) media entre las dimensiones 3: ambiente social y la variable 2: satisfacción en el trabajo; por consiguiente, se concluye que, si la relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022; siendo esta inversa y media, lo cual se traduce en que si el nivel de estrés en el ambiente social es alto los niveles de satisfacción en el trabajo tendrán una tendencia a ser bajos.

4.1.3 Discusión de resultados

Para la continuidad del presente trabajo de investigación los hallazgos se debatirán con los que fueron encontrados por los autores de los referidos antecedentes citados oportunamente en el marco teórico a fin de ofrecer una comprensión más adecuada acerca de los resultados, los cuales se sustentaron con teorías que brindaron un sustento con un alcance científico más elevado.

Con referencia al objetivo general, haciendo uso del estadístico Rho de Spearman se encontró una significancia menor a .05; así como también un coeficiente de -,783 que demostró una relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de

enfermería de una clínica de Lima, 2022. Tales hallazgos se sustentan con los encontrados por Vila y Caja (15) quienes en el 2017 elaboraron una investigación que buscó “determinar los niveles de estrés laboral en los enfermeros que trabajan en el servicio de urgencias, así como observar el grado de satisfacción laboral en estos mismos enfermeros” pudiendo encontrar que los enfermeros no presentaron niveles altos de estrés, y cuentan con una buena satisfacción laboral, es decir que la satisfacción laboral de los enfermeros es positiva y el estrés laboral es considerado en un nivel medio, por lo que resulta necesario indicar que el estrés son los elementos externos que afectan el equilibrio físico y emocional del sujeto, arrojando como consecuencia un desnivel en la capacidad de respuesta a las situaciones de su quehacer laboral (25), en tal sentido cuando el personal de enfermería se encuentra sometido a situaciones de estrés, suele afectar su satisfacción dentro del entorno laboral.

Con referencia al objetivo específico 1, una vez fue aplicado el estadístico Rho de Spearman se encontró una significancia menor a .05; así como también un coeficiente de -.554 que demostró que, existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022. Tales resultados se asemejan a los encontrados por Álvarez, et al. (16) quienes para el 2019 elaboraron un estudio para “analizar el grado de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempos de crisis económica” lo que le permitió precisar que el síndrome de burnout y la satisfacción laboral tienen una relación negativa, la cual se encuentra afectada por la crisis económica que golpea las condiciones laborales, por tal razón cuando el ambiente físico de un entorno laboral se encuentran en condiciones deplorables que afectan el bienestar de la persona para ejercer sus funciones, termina ocasionando que existe una disminución proporcional de su satisfacción laboral.

Con referencia al objetivo específico 2, aplicando el estadístico Rho de Spearman se pudo encontrar una significancia menor a .05; así como también un coeficiente de $-.791$ que permitió comprobar la prevalencia de una relación inversa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022. Tales resultados se sustentan con los encontrados por Díaz y Farro (20) quienes en el 2017 elaboraron un estudio para “determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico” pudiendo encontrar que en el ámbito psicológico se produce un nivel moderado de estrés, aunado a ello la satisfacción laboral presentó un nivel moderado de satisfacción, por lo que se logró inducir que el estrés en el ambiente psicológico tiene una relación inversa con la satisfacción, en ese sentido es importante detallar que los factores que se encuentran estrechamente vinculados con malestares laborales o incomodidades que afectan proporcionalmente la emocionalidad del trabajador lo que termina viéndose reflejado en una decadencia proporcional de su satisfacción laboral (35).

Con referencia al objetivo específico 3, aplicando el estadístico Rho de Spearman se pudo encontrar una significancia inferior a .05; así como también un coeficiente de $-.692$ que terminó verificando que existe una relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022. Tales resultados se diferencian a los encontrados por Huamani (21) quien para el 2018 buscó “determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeros de los servicios críticos de una clínica de Lima” pudiendo encontrar que el 46% del personal presenta un alto nivel de estrés laboral y un 52% de los enfermeros tiene un nivel alto de satisfacción laboral, por lo que no existe relación entre ambos factores, en ese sentido, es importante resaltar que las habilidades para afrontar situaciones estresantes y determinantes suele contribuir a un mejor control del estrés, especialmente si logra manejar

los elementos asociados a las relaciones laborales (35), sin embargo, dependiendo de las capacidades de los enfermeros logran manejar el estrés de mejor manera lo que no afectaría su satisfacción debido a que tienen una forma adecuada de gestionar el estrés.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: conforme con el objetivo general, se pudo conocer que, si existe relación inversa y considerable del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Segunda: conforme con el objetivo específico 1, se pudo conocer que, si existe relación significativa inversa y media entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Tercera: conforme con el objetivo específico 2, se permitió demostrar que, si relación significativa inversa y considerable entre estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Cuarta: conforme con el objetivo específico 3, se pudo conocer la existencia de una relación inversa media entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

5.2 Recomendaciones

Primera: en principio se sugiere publicar los resultados obtenidos en el estudio con la finalidad de promover la importancia de gestionar los procesos de estrés laboral dentro del personal de enfermería y consecuentemente tener resultados positivos en torno a la satisfacción de los trabajadores.

Segunda: se recomienda el mejoramiento del ambiente físico en una clínica de Lima a fin de fomentar y mejorar el entorno de los trabajadores de enfermería y a su vez brindarles las comodidades necesarias para la ejecución de sus actividades y mejoramiento de sus capacidades sobre las actividades que desarrollan.

Tercera: se recomienda la implementación de talleres y cursos donde se promueva la importancia de manejar las emociones dentro del ejercicio de las funciones de enfermería ya que ello puede contribuir a disminuir los diferentes problemas que puede acarrear la ausencia de herramientas e incrementar los niveles de estrés de forma que culmine perjudicando al usuario.

Cuarta: se recomienda la capacitación del personal de enfermería a fin de que conozcan las estrategias necesarias para interrelacionarse con el usuario y poder alcanzar los objetivos de cuidado del paciente.

REFERENCIAS

1. Vivero, K. Estrés laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil, 2022. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2022. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95158/Vivero_PKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Chávez, M. Estrés Laboral En El Profesional De Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. 2017. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2017. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3754/Chavez_OMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Espinoza, L. Nivel De Estrés Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencias En La Clínica Privada, Lima – 2021. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad María Auxiliadora. 2021. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/674/ESPINOZA%20SINCH E%20LIZ%20ANG%c3%89LICA%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
4. Hurtado, A. Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2018. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. [internet]. 2016 [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:work

place-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

6. Chávez, Y. Condiciones De Trabajo Y Estrés Laboral Del Personal De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital II De Lima Este – 2021. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad Norbert Wiener. 2022. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6338/T061_70239119_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Huamani, L. y Magallanes, G. Ansiedad Y Satisfacción Laboral En El Personal De Enfermería De La Clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020. [tesis de especialidad]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica. 2020. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1884/1/Lucila%20Huamani%20Llanto.pdf>
8. Delgado, S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2017. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2&isAllowed=y
9. Quintana, D. y Tarqui-Maman, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de medicina. [Internet]. 2020. [citado 25 octubre 2022]; 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
10. . González, E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2018. [citado 25 octubre 2022]; 32(1). Disponible en: file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Gonzales_SEM.pdf

11. Torres, I. Estrés Laboral Y Satisfacción Del Personal De Enfermería Del Hospital I Samuel Pastor De Essalud - Camaná. Arequipa, 2019. [tesis de especialidad]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María. 2021. [citado 25 octubre 2022]; 32(1). Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10597/K4.2171.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. López, Ch. y Moreno, E. (2019). Carga Laboral Y Satisfacción Laboral En Profesionales De Enfermería Del Servicio De Emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Essalud, 2019. [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Norbert Wiener. 2019. [Acceso 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3222>
13. Vázquez, B. y Parco, N. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2018. [citado 25 octubre 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29249/vasquez_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Trujillo, C. y Quispe, A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Científica Cuidado y Salud Pública. [Internet]. 2021. [citado 25 octubre 2022]; 1(2). Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/74>
15. Bolaños, A. (2022). Nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atención. [Internet]. Ecuador: Escuela Superior Politécnica del Litoral. Disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/56591>

16. Álvarez, L., Mori, P. y Gómez, M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Revista Metas Enferm.* [Internet]. 2019. [citado 26 octubre 2022]; 22(4). Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-ET2-2288>
17. Núñez, M. y Zambrano, L. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [tesis de especialidad]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2019. [citado 26 octubre 2022]; Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
18. Ramos, D., Carvajal, L., Rueda, D., Puchaicela, M., Cerda, V. y Espín, A. Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019 - marzo 2020. *Rev. Inv. Acad. Educación ISTCRE.* [Internet]. 2020. [citado 26 octubre 2022]; 4(1). Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26567/1/20%20RAMOS-RUEDA-PUCHAICELA%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20SINDROME.pdf>
19. Aguayo, E. El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas. [tesis de especialidad]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2021. [citado 26 octubre 2022]; Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2584>
20. Torres, I. Estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital I Samuel Pastor de ESSALUD - Camaná. Arequipa, 2019. [Internet]. Lima: Universidad Católica de Santa María. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10597>
21. Estrada, G. Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna, año 2019. [Internet] Lima:

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Disponible en:
<http://www.repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4063>

22. Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I. y Rojas, A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz. Med.* [Internet]. 2019. [citado 26 octubre 2022]; 19(4). Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext

23. Álvarez, E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2021. [citado 26 octubre 2022]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>

24. Catacora, M. y Rivera, D. Estrés Y Satisfacción Laboral Del Personal De Salud Durante Pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2021. [citado 26 octubre 2022]; Disponible en:
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13233/ENcapomk_rividl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Osorio, J. y Cárdenas, L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología.* [Internet]. 2017. [citado 7 noviembre 2022]; 13(1). Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

26. Patlán, J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista salud uninorte* [Internet]. 2019. [citado 7 noviembre 2022]; 35(1). Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

27. Organización Mundial de la Salud. [internet]. 2016 [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:work

place-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

28. Carrilo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería global*. [Internet]. 2018. [citado 7 noviembre 2022]; 17(50). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304

29. Maset, J. Estrés laboral. [internet]. 2017 [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral/>

30. Nastri, S. Estrés laboral ¿por qué se produce? *Info Salud HA*[internet]. 2022 [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>

31. Uribe, J. ¿Qué es el estrés laboral? Síntomas, causas y cómo prevenirlo. [internet]. 2022 [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: <https://canalsalud.imq.es/blog/estres-laboral>

32. Herrerías, J. El estrés laboral. *Logos* [internet]. 2019 [citado 7 noviembre 2022]; 6 (11). Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/3641/5815>

33. Norabuena, R. Estrés Laboral Y Satisfacción De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Salud De Ancash - Huaraz, 2016. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. 2018. [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcleftindmkaj/http://www.repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2906/T033_40462380_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

34. Mendoza, N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [tesis de especialidad]. Ecuador:

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2019. [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://201.159.223.180/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>

35. Álvarez, E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2021. [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>

36. Morales, R. Estrés Laboral En Licenciados Covid Del Hospital José Cayet Tesis De Enfermería En Ano Heredia Áreas Piura, Mayo 2021. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad Nacional de Piura. 2021. [citado 7 noviembre 2022]; Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

37. Duche, A. y Rivera, G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería global. [Internet]. 2018. [citado 7 noviembre 2022]; 54. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741/258481>

38. Pérez, M., González, P., Castejón, I. y Morales, K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Revista de técnicas de la enfermería y salud. [Internet]. 2017. [citado 7 noviembre 2022]; 1 (1). Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf

39. Chiquinta, G. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras En El Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo, 2017. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2017. [citado 7 noviembre 2022];

Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8473/chiquinta_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

40. Marín, M., Álvarez, C. y Valenzuela, J. Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. [Internet]. 2017. [citado 7 noviembre 2022]; 6 (11).

Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/119/643>

41. Mendoza, M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2018. [citado 7 noviembre 2022];

Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14397/Mendoza_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

42. Montes, M. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad Peruana Unión. 2018. [citado 7 noviembre 2022];

Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/110/Marleny_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

43. Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. [Internet] Perú: Universidad Ricardo Palma (2018). [Acceso 8

de noviembre de 2022]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

44. Fernández y Baptista. *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill. (2001)

45. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. (2018) ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
46. Arteaga, G. ¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas. MINS READ [Internet] 2020 [citado 8 noviembre 2022] 16. Disponible en: <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
47. De Abajo, F. La Declaración De Helsinki VI: Una Revisión Necesaria, Pero ¿Suficiente? Rev Esp Salud Pública [Internet] 2001 [citado 8 noviembre 2022] 75 (5). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272001000500002

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>H0: No existe relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente psicológico • Ambiente social 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método hipotético deductivo - Diseño no experimental - Nivel correlacional - De corte transversal
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Establecer la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>Establecer la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>H1: Existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el</p>	<p>Variable 2: Satisfacción en el trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reto de trabajo • Remuneraciones justas • Condiciones de trabajo • Relación trabajo - empleado 	<p>Población 120 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra 91 profesionales de enfermería</p>

<p>¿Cuál es la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?</p>	<p>Establecer la relación del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p>	<p>trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>H0: No existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>H1: Existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p> <p>H0: No existe relación significativa del estrés laboral en la dimensión ambiente social y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA – NSS

I. PRESENTACIÓN

Estimado(a) enfermero(a), soy estudiante de enfermería y estoy realizando un estudio cuyo objetivo es determinar el estrés en profesionales de enfermería. En ese sentido se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

II. DATOS GENERALES

Edad: ___ años **Sexo:** Femenino () Masculino ()

Estado Civil

Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a) ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

Condición Laboral:

Nombrado () Contrato 728 (Indeterminado) () Contratado – CAS () Terceros ()

Tiene Especialidad: Sí () No ()

Máximo Grado Académico Alcanzado: Bachiller () Magister () ()

Marque según el tipo de familia que corresponda:

- () Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.
- () Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.
- () Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.
- () Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.
- () Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos).
- () Persona sola: Convive sola.

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. **Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio.**

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: **Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy frecuentemente: 3.**

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentem ente	Muy Frecuentem e
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	0	1	2	3
5	Problemas o conflictos con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	0	1	2	3
12	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3

20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración

Cuestionario satisfacción laboral

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus					

	necesidades, cubriendo todos sus gastos					
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución					

Extraído de: (Lomas, 2017)

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de casos

		N	%
Casos	Válido	91	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	91	100.0

Confiabilidad variable 1: Estrés laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.947	0.948	34

Interpretación: La tabla 2 refleja que los ítems del instrumento para evaluar la variable 1: estrés laboral, muestran una confiabilidad muy alta de 94.7%, lo cual se ajusta de forma efectiva a el estudio realizado.

Confiabilidad variable 2: Satisfacción en el trabajo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.979	0.979	18

Interpretación: La tabla 3 refleja que los ítems del instrumento para evaluar la variable 2: satisfacción en el trabajo, muestran una confiabilidad muy alta de 97.9%, lo cual se ajusta de forma efectiva a el estudio realizado.

Anexo 4. Consentimiento informado

Título de proyecto de investigación : “**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022**”

Investigadores : INGA RAMOS, CECILIA ANILU
Institución (es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es Establecer la relación del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad para el cuidado de su salud y alimentación.

Su ejecución ayudará/permitirá verificar si la información obtenida verifica la prevalencia de una relación entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo.

Duración del estudio (4 meses)

Nº esperado de participantes: 91 profesionales de enfermería.

Criterios de Inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos “vulnerables”: presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Brindar el consentimiento informado
- Responder a las preguntas de la encuesta
- Resguardar su identidad

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 15 minutos y (*según corresponda añadir a detalle*). Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Beneficios: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad para el cuidado de su salud y alimentación.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal*).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre **participante:**
DNI:

(Firma)
Nombre **investigador:**
DNI:

Fecha: (15/10/2022)

Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)

Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 5. Aprobación del comité de ética

Anexo 6. Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores:

Título:

Propósito del estudio: Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “XXXXXXXX”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, XXXXX, XXX. El propósito de este estudio es XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Su ejecución ayudará a/permitirá XXXXXXXXXXXXXXXX.

Procedimientos: Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

Y XXXXX

Y XXXXX

Y XXXXX

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los XXXXXX se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: (detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras) Su participación en el estudio

Beneficios: (detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras) Usted se beneficiará

.....

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente: Si usted se siente incómodo durante XXXXXXXX, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: xxxxxxxxxxx) o con la XXXXXXXX (número de teléfono: xxxxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



Universidad
Norbert Wiener

Lima, 21 de noviembre de 2022

CARTA Nº 0142-11-22/2022/DFCS/UPNW

ANA LUCIA MISCAN REYES
JEFA DE ENFERMERIA CLINICA AVIVA
De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: INGA RAMOS CECILIA ANILU, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **"ESTRES LABORAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA DE LIMA ,2022"** Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,

DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener



Universidad
Norbert Wiener

Lima, 21 de noviembre de 2022

CARTA Nº 0142-11-22/2022/DECS/UPNW

FRANKLIN LOZANO VIDAL
DIRECTOR MEDICO DE CLINICA AVIVA

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: INGA RAMOS CECILIA ANILU, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **"ESTRES LABORAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA DE LIMA ,2022"** Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,

DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener

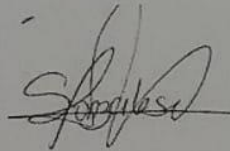
Lima, 21 de noviembre de 2022

CARTA N° 0142-11-22/2022/DFCS/UPNW

ANA LUCIA MISCAN REYES
JEFA DE ENFERMERIA CLINICA AVIVA
De mi mayor consideración:


Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: INGA RAMOS CECILIA ANILU, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: "ESTRES LABORAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA DE LIMA ,2022" Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener

CLINICA AVIVA
ENTREGADO


aviva Ana Lucia Miscan Reyes
Jefa de Enfermeras
Sede Mendiola
CEP 64872

24/11

Aprobado

Lima, 21 de noviembre de 2022

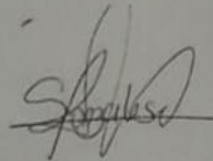
CARTA N° 0142-11-22/2022/DFCS/UPNW

FRANKLIN LOZANO VIDAL
DIRECTOR MEDICO DE CLINICA AVIVA

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: INGA RAMOS CECILIA ANILU, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: "ESTRES LABORAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA DE LIMA ,2022" Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSAN HAYDEE GONZALES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener

CLINICA AVIVA
ENTREGADO


Ana Lucía Mierán Reyes
Jefa de Enfermeras
Sede Mendiola
CEP 64872

24/11

Aprobado

Anexo 8. Informe del asesor de Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	1%
5	Submitted on 1687387822541 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1687443638169 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1687385418764 Submitted works	<1%

Anexo 9. Base de datos

Encuestado	Sexo	Variable 1: Estrés laboral																																	V1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3		
		Ambiente Físico				Ambiente psicológico																Ambiente social																		
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33					p34	
1	Femenino	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	10	55	28
2	Masculino	1	3	2	0	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	1	2	1	2	2	2	0	2	3	1	3	2	56	6	32	18
3	Masculino	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	83	10	48	25	
4	Femenino	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	90	10	55	25		
5	Masculino	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	93	11	55	27	
6	Femenino	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	90	9	54	27	
7	Masculino	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	15	1	8	6	
8	Femenino	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	14	2	11	1	
9	Femenino	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	90	11	53	26		
10	Femenino	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1	2	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	19	4	13	2	
11	Masculino	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	83	11	50	22	
12	Femenino	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	2	1	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	28	4	19	5	
13	Masculino	3	0	3	0	3	3	3	2	0	3	3	0	2	2	3	2	2	0	0	3	3	0	2	3	0	2	3	0	0	3	3	2	0	3	2	60	6	38	16
14	Femenino	3	0	3	0	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	0	1	2	1	73	6	52	15		
15	Masculino	3	0	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	0	2	3	2	3	3	0	1	2	2	3	3	2	2	0	3	2	0	2	2	2	69	6	45	18		
16	Masculino	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	87	10	51	26	
17	Femenino	0	0	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	3	1	1	0	3	2	3	0	3	3	0	2	2	1	3	2	2	2	72	6	45	21		
18	Femenino	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	83	9	50	24	
19	Masculino	0	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	69	5	44	20	
20	Masculino	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	81	8	50	23	
21	Femenino	1	0	1	0	0	1	2	0	1	2	0	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	2	2	3	1	3	0	3	2	3	0	0	1	0	39	2	24	13	
22	Masculino	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	0	1	2	1	2	0	3	3	1	3	2	3	0	3	0	0	1	2	2	42	5	22	15	
23	Femenino	2	0	1	1	1	2	2	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	0	2	2	2	2	2	3	0	50	4	29	17	
24	Masculino	3	0	0	3	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	0	3	2	2	3	1	2	0	3	3	2	2	3	0	3	3	0	2	3	63	6	36	21		
25	Femenino	0	0	1	1	1	1	2	3	0	2	1	2	0	1	1	3	1	1	0	2	0	1	3	3	0	1	2	0	0	1	0	0	2	36	2	28	6		
26	Femenino	1	1	1	1	0	1	2	1	1	0	1	3	1	1	1	2	0	1	3	1	1	1	0	1	0	1	3	0	0	0	3	1	1	35	4	22	9		
27	Masculino	0	1	0	2	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	3	0	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	35	3	21	11		
28	Masculino	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	2	1	1	28	4	16	8	
29	Femenino	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	2	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	1	29	2	19	8	
30	Masculino	0	0	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	24	2	17	5	
31	Femenino	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1	1	1	3	0	1	1	3	1	1	2	37	3	18	16	
32	Masculino	3	0	3	2	3	0	2	0	0	3	0	3	1	2	1	3	0	2	3	0	3	3	0	2	3	3	0	0	3	0	0	3	2	3	56	8	31	17	
33	Masculino	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	3	2	3	3	3	3	3	3	80	10	45	25		
34	Femenino	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	0	0	3	0	1	3	67	10	41	16	
35	Masculino	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	87	11	51	25		
36	Masculino	0	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	0	2	3	2	74	8	43	23		
37	Masculino	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	0	2	1	71	8	42	21			
38	Masculino	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	0	3	3	2	3	3	2	0	2	2	3	65	8	34	23	
39	Masculino	0	1	1	2	2	1	1	1	0	0	1	0	2	1	2	1	0	1	1	0	3	0	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	51	4	23	24	
40	Femenino	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	87	10	50	27	

Encuestado	Sexo	Variable 1: Estrés laboral																																	V1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	
		Ambiente Físico				Ambiente psicológico																Ambiente social																	
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33					p34
41	Femenino	2	1	2	1	2	1	0	2	1	2	0	1	2	0	2	0	1	2	1	2	2	1	2	0	2	2	2	0	2	2	1	2	1	1	45	6	24	15
42	Femenino	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	0	1	3	0	1	1	0	2	2	1	1	1	29	2	17	10	
43	Femenino	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	83	8	49	26		
44	Masculino	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	1	0	2	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	39	5	20	14	
45	Femenino	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	2	0	1	0	0	2	1	1	1	2	1	2	0	0	1	1	1	1	28	2	16	10		
46	Femenino	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	46	5	28	13		
47	Femenino	1	1	0	1	0	0	1	2	1	1	1	0	1	1	2	1	2	0	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	32	3	21	8		
48	Femenino	1	0	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	0	0	2	1	0	0	1	2	1	0	1	0	2	1	1	0	0	1	0	26	2	18	6			
49	Femenino	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	89	10	52	27			
50	Masculino	2	3	0	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	0	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	82	7	49	26			
51	Femenino	1	0	1	1	1	3	0	1	1	1	1	1	1	0	3	2	3	1	3	0	3	3	0	2	0	3	3	2	3	2	1	2	55	3	29	23		
52	Femenino	0	1	0	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	63	2	36	25		
53	Masculino	1	0	1	1	1	0	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	0	3	0	3	2	3	2	3	3	0	1	1	0	1	53	3	37	13		
54	Femenino	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	87	9	52	26			
55	Femenino	0	0	0	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	0	2	0	2	2	3	2	2	3	1	3	0	3	2	1	58	1	39	18	
56	Femenino	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	89	11	52	26			
57	Femenino	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	67	6	34	27			
58	Femenino	1	0	0	1	2	2	1	2	2	2	1	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	3	70	2	43	25			
59	Femenino	0	1	0	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	0	3	3	0	2	61	2	41	18		
60	Masculino	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	0	1	54	2	31	21	
61	Femenino	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	0	3	2	2	1	2	1	2	52	2	35	15		
62	Femenino	3	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	86	8	51	27		
63	Femenino	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	0	0	3	0	2	2	64	5	40	19		
64	Femenino	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	84	11	46	27		
65	Masculino	1	2	1	1	1	0	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	0	3	2	2	2	67	5	41	21		
66	Femenino	2	3	3	2	1	0	0	1	1	1	3	0	3	2	3	2	1	3	3	0	0	2	3	2	2	0	3	3	0	3	2	3	62	10	31	21		
67	Femenino	3	0	2	2	3	3	3	2	1	3	3	0	3	0	0	3	1	1	1	0	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	67	7	36	24		
68	Femenino	0	2	3	2	3	1	3	2	2	0	2	0	0	2	3	3	3	3	0	3	2	3	2	2	3	2	3	3	0	3	3	2	71	7	39	25		
69	Femenino	0	2	0	2	3	2	3	2	2	0	2	0	0	3	2	3	2	2	3	0	3	2	2	3	2	2	2	2	3	0	2	3	2	61	4	39	18	
70	Femenino	0	2	3	3	2	2	3	0	2	0	2	0	0	3	2	2	2	3	2	3	0	2	0	0	3	0	3	3	3	0	2	0	58	8	33	17		
71	Masculino	3	2	3	3	2	2	3	0	2	0	0	0	0	3	3	2	3	0	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	0	0	3	65	11	35	19		
72	Femenino	3	3	0	2	3	0	3	0	3	2	2	3	3	0	3	2	3	3	2	3	2	2	0	3	2	2	3	2	3	0	3	3	69	8	42	19		
73	Femenino	3	0	3	1	3	2	3	0	3	3	0	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	0	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	73	7	44	22		
74	Femenino	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	90	12	50	28		
75	Femenino	1	0	1	1	2	2	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	0	1	1	0	1	0	0	1	22	3	12	7	
76	Femenino	3	2	0	2	2	3	0	2	0	0	0	2	0	2	0	3	3	2	2	0	3	0	0	2	1	3	3	1	0	1	3	2	2	49	7	26	16	
77	Femenino	2	1	1	1	0	0	2	1	2	2	0	1	1	3	2	0	1	2	2	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	31	5	20	6		
78	Masculino	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	91	12	53	26		
79	Masculino	2	1	1	1	2	2	2	1	2	0	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	2	0	2	49	5	31	13	
80	Masculino	0	1	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2	2	1	3	0	1	1	0	1	30	3	16	11		
81	Masculino	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	92	11	53	28		
82	Femenino	3	2	0	1	1	0	2	1	1	0	2	1	2	3	0	2	2	1	2	0	0	1	2	0	1	2	2	3	1	3	0	1	2	44	6	23	15	
83	Masculino	0	1	2	1	0	1	1	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	3	0	3	3	3	0	39	4	18	17	
84	Femenino	3	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	60	9	30	21		
85	Masculino	3	3	2	3	2	0	0	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	0	3	3	3	3	1	0	55	11	25	19		
86	Femenino	2	0	0	2	0	1	0	1	0	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	0	0	0	3	3	1	0	3	1	46	4	31	11	
87	Masculino	3	2	3	2	2	0	3	1	1	2	0	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	0	1	1	0	0	3	3	0	3	1	62	10	37	15	
88	Femenino	3	2	3	2	2	0	0	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	53	10	27	16		
89	Femenino	2	3	2	2	2	0	0	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	60	9	28	23		
90	Femenino	0	3	0	3	0	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	0	2	0	1	3	1	0	51	6	3		

Encuestado	Sexo	Variable 2: Satisfacción en el trabajo																V2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4		
		Reto del trabajo						Remuneraciones justas		Condiciones de trabajo						Relación trabajo-empleado								
		s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16						s17	s18
1	Femenino	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	31	13	3	10	5
2	Masculino	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	4	44	18	6	12	8
3	Masculino	1	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	30	12	4	10	4
4	Femenino	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	29	14	3	10	2
5	Masculino	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	23	11	2	8	2
6	Femenino	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	28	13	2	10	3
7	Masculino	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82	37	10	27	8
8	Femenino	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	80	34	9	28	9
9	Femenino	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	28	12	3	10	3
10	Femenino	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	85	38	9	29	9
11	Masculino	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	24	10	3	8	3
12	Femenino	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	81	38	9	25	9
13	Masculino	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	3	5	4	3	77	37	7	26	7
14	Femenino	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	25	11	2	10	2
15	Masculino	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	23	12	2	7	2
16	Masculino	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	26	12	2	8	4
17	Femenino	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	26	12	2	9	3
18	Femenino	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	28	14	2	9	3
19	Masculino	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	27	12	3	9	3
20	Masculino	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	25	12	3	8	2
21	Femenino	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	1	3	3	2	66	30	8	23	5
22	Masculino	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	3	2	68	32	9	22	5
23	Femenino	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2	2	67	34	7	22	4
24	Masculino	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	1	5	2	2	67	32	9	22	4
25	Femenino	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	49	20	4	18	7
26	Femenino	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	5	5	47	18	4	15	10
27	Masculino	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	35	14	4	10	7
28	Masculino	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	83	36	9	28	10
29	Femenino	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	84	38	8	29	9
30	Masculino	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	83	37	8	28	10
31	Femenino	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	5	3	5	3	41	11	4	18	8
32	Masculino	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	3	1	76	39	9	24	4
33	Masculino	2	3	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	30	15	2	10	3
34	Femenino	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	5	3	1	62	29	7	22	4
35	Masculino	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	29	10	3	13	3
36	Masculino	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	27	11	3	10	3
37	Masculino	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	29	12	3	10	4
38	Masculino	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	60	28	7	19	6
39	Masculino	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	59	27	7	18	7
40	Femenino	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	28	12	2	10	4
41	Femenino	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	5	47	17	4	16	10
42	Femenino	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	85	37	9	30	9
43	Femenino	1	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	33	15	4	10	4
44	Masculino	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	4	2	3	4	45	20	2	16	7
45	Femenino	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	84	36	10	29	9
46	Femenino	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	5	3	4	3	44	14	5	18	7
47	Femenino	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	83	37	9	28	9
48	Femenino	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	80	35	8	27	10
49	Femenino	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	24	12	2	7	3
50	Masculino	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	24	11	2	9	2
51	Femenino	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58	27	6	19	6
52	Femenino	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	60	27	7	20	6
53	Masculino	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	63	29	7	21	6
54	Femenino	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	29	11	5	10	3
55	Femenino	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	62	30	7	19	6
56	Femenino	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	23	9	3	8	3
57	Femenino	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	64	27	7	24	6
58	Femenino	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	25	11	3	8	3
59	Femenino	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	58	28	6	18	6
60	Masculino	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	61	29	5	20	7
61	Femenino	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	61	28	6	21	6
62	Femenino	3	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2	2	2	3	38	17	4	12	5
63	Femenino	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	63	30	7	20	6
64	Femenino	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	29	13	2	10	4
65	Masculino	5	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3	5	3	2	2	65	29	9	22	5
66	Femenino	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	73	33	9	25	6
67	Femenino	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	76	33	10	24	9
68	Femenino	2	3	2	1	2	1	5	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	3	36	17	3	12	4
69	Femenino	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	72	30	8	27	7
70	Femenino	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	82	39	10	27	6
71	Masculino	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	79	36	10	27	6
72	Femenino	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	30	13	3	9	5
73	Femenino	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	31	12	4	11	4
74	Femenino	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	23	8	3	9	3
75	Femenino	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	80	35	10	26	9
76	Femenino	1																						