



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

**Estrés y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro  
Quirúrgico de un Hospital De Huancavelica, 2023**

**Para optar el Título de  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

**Presentador por:**

**Autora:** Huarcaya Bustamante, Ely Diana

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-7387-9882>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General  
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú  
2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

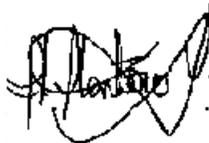
Yo, Huarcaya Bustamante, Ely Diana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital de Huancavelica, 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:316204116, 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(a)  
 Huarcaya Bustamante, Ely Diana  
 DNI N° 70093499



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio  
 DNI N° 09542548

Lima, 10 de Septiembre de 2023

**DEDICATORIA**

Esta tesis dedico a mis hijos quienes son mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

### **AGRADECIMIENTOS**

A la universidad y a sus excelentes docentes, por brindarnos sus conocimientos en nuestra formación profesional. Así como también a mi asesor por su invaluable aporte, esfuerzo, y su paciencia para la culminación del presente trabajo de investigación.

**Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**Secretario** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**Vocal** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

**INDICE**

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
INDICE .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
1. EL PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	4
1.4.3. Práctica .....	5
1.5. Delimitaciones de las investigaciones .....	5
1.5.1. Temporal .....	5
1.5.2. Espacial .....	5
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	5
2. MARCO TEORICO .....	6
2.1 Antecedentes .....	6
2.2 Bases teóricas .....	10

2.2.1. Estrés .....	10
2.2.1.1. Estrés laboral .....	11
2.2.1.2. Factores que causan estrés .....	11
2.2.1.3. Consecuencias del estrés.....	12
2.2.1.4. Dimensiones del estrés .....	14
2.2.2. Satisfacción laboral.....	15
2.2.2.1. Determinantes de la satisfacción laboral .....	15
2.2.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral.....	16
2.3    Formulación de hipótesis .....	17
2.3.1    Hipótesis general .....	17
3.    METODOLÓGIA .....	19
3.1    Método de la investigación.....	19
3.2    Enfoque de la investigación.....	19
3.3    Tipo de investigación .....	19
3.4    Diseño de la investigación.....	19
3.5    Población, muestra y muestreo .....	20
3.6    Variables y operacionalización .....	22
3.7    Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.7.1    Técnica.....	24
3.7.2    Descripción de instrumentos.....	24
3.7.3    Validación .....	25
3.7.4    Confiabilidad.....	25
3.8    Plan de procesamiento y análisis de datos .....	25
3.9    Aspectos éticos .....	26
4.    ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	27

4.1	Cronograma.....	27
4.2	Presupuesto .....	27
5.	REFERENCIAS .....	28
	ANEXOS.....	36
	ANEXO 1: Matriz de consistencia .....	36
	Anexo N°2. Instrumentos .....	43
	Anexo N°3: Formato de consentimiento informado .....	45
	Anexo N° 4: Validez y Confiabilidad .....	48
	Anexo N°5. Informe de originalidad .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

El personal de enfermería en el área de centro quirúrgico cuenta con diversas actividades que en muchas ocasiones puede resultar un factor estresante, debido a la complejidad y demanda de las funciones, asociado a ello, debe afrontar carencias en equipamiento para una correcta atención de los pacientes, lo que limita su trabajo, aunado a ello, otros factores que van a influir de manera negativa a su labor. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica, 2023. **Materiales y método:** Será un estudio, cuantitativo, no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional, donde participarán 68 licenciados de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de un Hospital de Huancavelica. A su vez, se empleará el uso de dos cuestionarios para medir el nivel de estrés y satisfacción laboral; usando como técnica la encuesta para la recopilación de datos.

**Palabras clave:** estrés, satisfacción, centro quirúrgico.

## ABSTRACT

Nursing staff in the surgical center area have various activities that can often be a stressful factor, due to the complexity and demand of the functions, associated with this, they must face deficiencies in equipment for proper patient care., which limits their work, added to this, other factors that will negatively influence their work. **Objective:** To determine the relationship between stress and job satisfaction of nursing staff in a surgical center of a hospital in Huancavelica, 2023. **Materials and method:** It will be a quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational study, where they will participate 38 nursing graduates who work in the surgical center of the Departmental Hospital of Huancavelica. In turn, the use of two questionnaires will be used to measure the level of stress and job satisfaction; Using the survey technique for data collection.

**Keywords:** stress, satisfaction, surgical center.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1.Planteamiento del problema

El estrés laboral aparece como respuesta a diferentes factores psicosociales que van a afectar al personal de salud y el funcionamiento del medio a largo plazo, esta es la causa más frecuente de saturación emocional y física, produciendo una reducción de la satisfacción, efectividad y calidad de vida. Aunado a ello, el área de centro quirúrgico es sumamente demandante, donde el personal de enfermería debe cumplir con conocimientos, habilidades demandantes de acuerdo con las exigencias del puesto y esto implicar mayor esfuerzo físico, como mental (1; 2).

A su vez, en los servicios de área quirúrgica existen diversos factores estresores ya que en la actualidad se debe laborar en entornos muchos más demandantes y bajo presión y esto genera, aumento del estrés en ellos (3). Es por ello que, a nivel mundial, en Etiopia cerca del 50% del personal de enfermería, se sentía estresada, debido a los turnos de trabajos como principal factor estresor (4).

Asimismo, en Irán aproximadamente el 80% de las lesiones ocupacionales son determinadas por la presencia del estrés y resulta un 40% de los gastos, poder manejarlo, esto afecta la calidad de vida de cada uno e incluso de la atención que pueden brindar, tomando en cuenta que son los que tienen un contacto estrecho con los pacientes y factores como exceso de horas, carga laboral, mal ambiente de trabajo, malas relaciones interpersonales entre colegas, pueden hacer más dificultoso el laburo (5).

En Latinoamérica, se reporta muchos mayores niveles de estrés en el personal de enfermería en Venezuela en el 63%, asociado a la carencia de insumos y la mala gestión en salud, incluso tienen un alto riesgo de presentar sintomatología mental, como la

presencia de ansiedad y depresión e incluso el desarrollo del síndrome de burnout, asociado a procesos de despersonalización, agotamiento emocional y bajos deseos de realización personal para su mayor crecimiento (6; 7).

En el Perú, el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, manifestaron que cerca del 52.8% tenían diversos factores que generaban estrés en su persona, como la presencia de una temperatura inadecuada, sobrecarga del trabajo, mal clima organizacional, exigencia en la realización de procesos y de manera poco saludable y un ritmo de trabajo exigente (8).

Sobre todo, en los servicios críticos, como lo es centro quirúrgico, en nuestro país, existe gran carga laboral, donde el personal enfermero debe realizar sus funciones dentro de condiciones que no siempre son adecuadas, debido a las carencias con las que cuenta el sistema de salud peruano, esto genera frustración y agotamiento, hasta en casos extremos puede existir un abandono del profesional de su puesto de trabajo, debido a la alta carga de estrés que no puede ser manejada a causa de los factores que la generan (9; 10).

Por lo anteriormente descrito, se considera importante desarrollar esta investigación en el entorno del personal de enfermería de un hospital de Huancavelica, ya que, se conoce que existen diversas carencias tanto en insumos como procesos, dentro del sistema de salud de nuestro país y esto pueden generar estrés, afectando su satisfacción laboral y pese a ello, buscan brindar la mejor atención.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el estrés se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo la dimensión del ambiente físico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital?

¿Cómo la dimensión del ambiente psicológico del estrés se relaciona con satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital?

¿Cómo la dimensión del ambiente social del estrés se relaciona con satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo el estrés se va a relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar como la dimensión del ambiente físico del estrés se va a relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital.

Identificar como la dimensión del ambiente psicológico del estrés se va a relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital.

Identificar como la dimensión del ambiente social del estrés se va a relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Se justifica al nivel teórico porque la investigación propuesta busca mediante la aplicación de la teoría y conceptos como el estrés ocasionado en el ambiente de trabajo puede afectar a la satisfacción laboral del personal de enfermería. Esto permitirá poder encontrar los diferentes factores estresores dentro del ambiente hospitalario para brindar oportunidades de mejorar e incrementar la satisfacción del personal enfermero.

Por otro lado, nos basaremos en la teoría de enfermería planteada por Dorothy Johnson, que se basa en fomentar un funcionamiento conductual eficiente y eficaz en el paciente para prevenir patologías, todo basado en el conocimiento en relación con la evidencia científica. A su vez, la teoría de Martha Rogers, donde ve a la enfermería como ciencia y arte, ya que, este proporciona la idea de que se debe valorar al humano de manera integral y no solo centrarse en la patología.

### **1.4.2. Metodológica**

La presente investigación se justifica al nivel metodológico, porque se hará uso de dos instrumentos previamente validados; que cuentan con una buena validez y

confiabilidad para su respectivo uso y a su vez, servirá como fuente de referencia para futuras investigaciones que deseen ahondar en las mismas variables.

### **1.4.3. Práctica**

Al nivel practico, se justifica porque la información obtenida de la investigación va a contribuir de manera positiva al personal de enfermería e institución para que se pueda tomar medidas preventivas y correctivas para disminuir los factores estresores que aquejan, para que se pueda potenciar el cuidado de los pacientes de manera igualitaria y equitativa.

## **1.5.Delimitaciones de las investigaciones**

### **1.5.1. Temporal**

Se efectuará entre los meses de diciembre a abril del presente año 2023.

### **1.5.2. Espacial**

Esta investigación será realizada en la unidad de centro quirúrgico de un hospital de Huancavelica, provincia y departamento de Huancavelica, Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población estará conformada por la totalidad del personal de enfermería que deseé participar de manera voluntaria en esta investigación.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Xue et al. (11), el 2021 en China, desarrollaron una investigación con el objetivo de “Determinar el estrés ocupacional, agotamiento laboral y la calidad de vida en las enfermeras quirúrgicas en Xixjiang”. Estudio descriptivo, transversal y no experimental. La muestra fue de 550 participantes, donde se usó tres cuestionarios para recolectar datos con la técnica de la encuesta. Se encontró que tuvieron niveles regulares de calidad de vida que se vio afectado por la frecuencia de turnos nocturnos ( $p < 0.05$ ), con una correlación positiva entre el estrés y agotamiento laboral. Concluyeron que las enfermeras del centro operatorio, tiene un alto nivel de estrés laboral y agotamiento, que afecta a su calidad de vida.

Dijo y Shafei (12), el 2021 en Egipto, desarrollaron una investigación con el objetivo de “Evaluar el estrés ocupacional, la satisfacción laboral y la intención de irse entre las enfermeras que tratan con pacientes sospechosos de COVID-19”. Estudio descriptivo, transversal y no experimental. La muestra fue de 210 enfermeras, se usó tres cuestionarios para la recolección de datos, mediante la técnica de la encuesta. Se encontró que cerca del 75.2% de las enfermeras tenían la intención de irse, frente a los niveles altos de estrés encontrados en el 60.5%, el 98% manifestaba una alta carga de trabajo, 95% niveles alto de exigencia sin importar sus miedos personales. Concluyeron que la presencia del estrés laboral fue alta y esto estuvo relacionado con la baja

satisfacción laboral, siendo un predictor significativo la presencia de una carga de trabajo no adecuado, por lo que, muchas tenían la intención de abandonar el puesto.

Baye et al. (13), el 2020 en Etiopia, desarrollaron una investigación con el objetivo de “Evaluar el estrés relacionado con el trabajo y los factores asociados entre las enfermeras que trabajan en hospitales gubernamentales en Harar”. Estudio transversal y cuantitativo. La muestra fue de 367 enfermeras; se recopilaron los datos con un cuestionario y con la técnica de la encuesta. Se encontró que más del 50% estaba insatisfecha con sus horarios, el 71.7% tenía turnos de 35 a 50 horas semanales, esto se demostró en el 66.2% que fue la prevalencia de estrés laboral, también se encontró relacionado a tener diagnóstico de patologías crónicas, que tenían 2.6 veces más de sufrir estrés relacionado a lo laboral. Concluyeron que el estrés estuvo relacionado con el trabajo, por las unidades de trabajo, rotación y padecimiento de enfermedades crónicas.

Wang et al. (14), el 2020 en China, realizaron una investigación con el objetivo de “Evaluar la prevalencia de la fatiga por compasión entre las enfermeras chinas y explorar los factores asociados con la satisfacción por compasión, el agotamiento y el segundo estrés traumático”. Estudio de diseño transversal con una muestra por conveniencia. La muestra fue de 1044 enfermeras registradas de 11 hospitales en dicho país, se usó dos escalas como instrumentos para recopilar datos mediante la encuesta. Se encontró que el 32.6% tuvo baja satisfacción, el 27.3% con presencia de síndrome de burnout y el 26.8% estrés traumático, asociado a diversos factores dentro del entorno

laboral como el aumento de carga y esto afectada directamente a la satisfacción. Concluyeron que el estrés es la principal causa de fatiga, asociado a agotamiento emocional, que provoca mala calidad de sueño, baja satisfacción laboral y más horas de trabajo.

Akansel et al. (15), el 2019 en Turquía desarrollaron una indagación con el objetivo de “Determinar la asociación del estrés organizacional con fatiga en enfermeras de quirófano”. Estudio de enfoque descriptivo y transversal. La muestra fue de 46 profesionales de enfermería, se usó dos cuestionarios para medir ambas variables y con la técnica de la encuesta. Se encontró que el 52.5% de las enfermeras se sentían cansado durante meses, asociada a las exigencias del trabajo, horas extras, con pérdida de motivación para la realización de funciones. Concluyeron que el estrés organizacional estuvo provocado por la fatiga que, en el personal de enfermería de los quirófanos, relacionado por la disminución de capacidades afectas, sensoriales y cognitivas a causa del aumento de horas en el trabajo y la carga laboral.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Bazalar et al. (16), el 2023 en el Callao, desarrollaron una investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”. Estudio tipo cuantitativo, correlacional, descriptivo, no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 25 licenciadas de enfermería, se usó como instrumentos dos cuestionarios para recolectar datos con la técnica de la encuesta. Se

encontró que el 100% tenía un nivel de estrés moderado, 68% agotamiento emocional bajo, 76% falta de realización personal, 88% una regular satisfacción laboral. Concluyeron que existe significancia relativa entre el estrés y la satisfacción laboral, mientras esto se incrementa, se afectará la otra variable.

Sánchez et al., (17), el 2021 en Lambayeque, realizó una indagación con el objetivo “Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo”. Estudio no experimental cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra fue de 52 profesionales de enfermería y se empleó un cuestionario para determinar el nivel de la variable mediante la técnica de la encuesta. Se encontró que el 26.7% presentaba agotamiento emocional en un alto nivel, el 6.7% de igual manera respecto al grado de despersonalización y solo el 26.7% niveles bajos de realización personal. Concluyeron que el personal de enfermería presenta niveles variados de estrés, pero les genera en su mayoría, alteraciones físicas y psíquicas por un bajo afrontamiento para disminuir las consecuencias.

Lecca (18), el 2021 en Lima, realizó una investigación con el objetivo de “Determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernaldes”. Estudio tipo básica, cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. La muestra fue de 26 profesionales de enfermería, se utilizó un cuestionario para la recolección de datos, con la encuesta como técnica. Se encontró que el 40.9% tuvo niveles medio de estrés, unas reacciones emocionales altas en el 40.9%, alteraciones cognitivas en el 40% y reacciones conductuales en el 50% de los participantes. Concluyeron que el nivel de enfermería

respecto al estrés laboral es de nivel medio, con tendencia a niveles altos, que pueden afectar al nivel social, físico y cognitivo.

Martínez et al., (19), el 2020 en Ica, realizó una investigación con el objetivo de “Determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central”. Estudio descriptivo, relacional, no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 34 profesionales de enfermería y se recolectó datos con un cuestionario mediante la técnica de la encuesta. Se encontró que el 32.4% sus factores personales influyen más con el estrés laboral con un nivel de, el 47% de manera regular y el 21% influencia alta, respecto al ámbito laboral, el 29.4% dice que el clima organizacional tiene alta influencia. Concluyeron que existe una relación entre los factores y el desarrollo de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Militar Central.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Estrés**

La OMS la describe como un estado de cierta preocupación o tensión psicológica generado por una situación externa, el cual, debe ser manejada por el ser humano, por ser un proceso totalmente fisiológico, que surge como una respuesta frente a momentos de alerta, generando alteraciones hormonales que darán lugar a signos y síntomas característicos en cada individuo (20).

Este término fue definido por Besabat en el año 1987; que lo describe como una respuesta del organismo ante una demanda que se le haga, esta puede ser física, psicológica

o emocional, ya sea negativa o de manera positiva, lo que va a provocar en el ser humano una respuesta biológica, que tiende a secretar hormonas relacionadas que producen reacciones somáticas en la persona (21).

Por su parte, Villalobos en el año 1999, la define como una respuesta no específica del cuerpo humano, frente a una demanda externa que va a producir un síndrome específico relacionado a un aumento de hormonas relacionadas a este evento, por lo que, es un proceso fisiológico que, de no ser bien controlado, se puede volver patológico (22).

#### **2.2.1.1. Estrés laboral**

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, la define como reacciones físicas y emocionales que resultan nocivas para el ser humano y ocurre cuando estos tienen exigencias en el trabajo que no siempre equiparan a sus capacidades, recursos o necesidades del colaborador, por lo que, permite una sobre exigencia física, psicológica y emocional que provoca alteraciones en la persona (23).

El personal de enfermería que labora en centros de alta demanda psicológica como es el centro quirúrgico, cuentan con altos riesgos al estar expuestos frente a estresores por las condiciones en las que labora a diario, generando impacto negativo en su salud física y mental, debido a la alta demanda cognitiva que realizan los enfermeros, asociados a otros factores que condicionan a esto (24).

#### **2.2.1.2. Factores que causan estrés**

Tenemos a los factores biológicos que hace referencia a todos los cambios al nivel orgánico que pasa la persona y que esto va a contribuir a la provocación o aparición del

estrés, como alteraciones patológicas, envejecimientos, accidentes, situaciones psicológicas demandantes respecto a su persona, entre otras eventualidades. A su vez, los factores psicológicos, que son las características en relación con la personalidad de cada uno, como van a afrontar la situación que genera estrés para que este no signifique un daño psicológico, está dado por la presencia de dificultad para lograr objetivos, sentimientos de inferioridad, temor a poder fallar, inseguridad y otros. También, existen los factores socioculturales que reside en las relaciones interpersonales, fenómenos sociales y culturales que van a contribuir al estrés, como la responsabilidad u obligación de ser parte de un grupo, situaciones familiares o del entorno que la afecten, desconocimiento del panorama en diversos momentos, etc. (25).

En el ámbito del centro quirúrgico, aunado a lo previamente dicho, muchos de los enfermeros también presentan dificultades para atención a los pacientes, debido a la falta de insumos, recursos, equipamiento, personal profesional, todo esto va a generando una carga emocional grande, por lo que, implica que tengan que brindar mayores cuidados, acompañamiento, soporte y asistencia. Por lo que, esto indica que el personal de enfermería de esta área requiere de mayor nivel de atención, calidad asistencial, seguridad del paciente y entorno (26).

### **2.2.1.3. Consecuencias del estrés**

Se puede encontrar afección de múltiples sistemas del organismo, ya que, puede generar diversos signos y síntomas, que se puede hacer crónico y generar grandes complicaciones. Al nivel individual, resulta de la combinación de las características

personales y la situación particular por la que se atraviesa, todo basado en actitudes, aptitudes, sentimientos y resiliencia para afrontar las situaciones.

Las consecuencias, radica al nivel físico, con alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares, y otros; como la presencia de cefalea, alteraciones del sueño, problemas inmunológicos, falta o aumento de apetito, que puede provocar aparición o contribuir en la aparición de patologías y/o complicaciones de una ya subyacente (27).

En relación al nivel psicológico, pueden provocar alteración en el funcionamiento del sistema nervioso, que si bien es cierto, es un proceso totalmente fisiológico, pero al ser repetitivo genera cambios dañinos, como en la conducta, preocupación excesiva, intolerancia a la frustración, incapacidad para poder tomar decisiones, hipersensibilidad a diversas opiniones, frecuentes olvidos, consumo de sustancias nocivas, trastornos del sueño, ansiedad, adicciones e incluso al nivel motor, como tremor, imprecisión para hablar, tartamudez, risa nerviosa, bostezo frecuente y otros (28).

Además, esto va a afectar directamente a sus labores en el ambiente hospitalario, a causa de la presión ya existente y otros factores concomitantes que ocasionan estrés en el personal de salud, va a tener efectos negativos; como disminución de la calidad del trabajo, falta de trabajo en equipo, aumento de quejas por parte de los pacientes a causa un mal trato, falta de orden para realizar funciones, aumento del consumo de alcohol, tabaco y otros (29).

#### **2.2.1.4. Dimensiones del estrés**

##### **Ambiente físico**

Se considera a todo el entorno donde el personal de enfermería realiza sus funciones, la cantidad de carga que se le asigna como trabajo, tipo de tareas, gestión de las horas y la relación que debe existir enfermera-paciente, ya que todo se encuentra relación con la calidad del servicio que ofrece (30).

##### **Ambiente psicológico**

Hace referencia a las exposiciones al estrés que tienen el personal de enfermería, donde muchas veces existe una falta de apoyo y esto genera temor frente a otras situaciones con una sensación incierta del futuro dentro del trabajo (31).

##### **Ambiente social**

En esta dimensión se contempla los problemas y conflictos dentro del equipo de trabajo, por inconformidad en las opiniones y no poder lograr lazos de unión para realizar trabajo en equipo (32).

#### **2.2.1.5. Teoría de Dorothy Johnson**

Se conoce que el estrés va a alterar las diferentes funciones psicológicas, emocionales y físicos de las personas, por lo que, el personal de enfermería debe contar con las diferentes estrategias para afrontarlo con resiliencia ya que, según la presente teoría planteada por Dorothy Johnson, indica que considera al ser humano como un sistema conductual compuesto por diferentes subsistemas independientes y otros integrados, el cual puede tener ajustes y adaptaciones a las diferentes situaciones de la vida para actuar de manera eficiente y eficaz (33).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

Es un método de autocomplacencia que va a experimentar el trabajador respecto a su trabajo y entorno laboral, esto es en base a la percepción que cada uno puede tomar en relación a su propio rendimiento, trato recibido y expectativas profesionales, esto va a influir de manera positiva a la organización, ya que, aporta mayor productividad, fidelidad a la empresa y genera seguridad social, porque se sienten satisfechos y buscan escalar posiciones, por lo que, harán lo mejor para salir adelante (34).

Este concepto fue definido por Morillo en el año 2006, como una resultante afectiva del colaborador a la vista del trabajo, como una respuesta positiva al momento de realizar sus funciones dentro de la corporación, según sus necesidades humanas. Por otro lado, Spector en el 2007, lo describe como una variable actitudinal que en muchas ocasiones es un buen indicador del gusto que tienen las personas por su trabajo a causa de un buen trato por parte de la empresa y compañeros (35).

#### **2.2.2.1. Determinantes de la satisfacción laboral**

La satisfacción se deriva a serie de factores multidimensionales que van a provocar una buena percepción en la persona para dar a conocer o sentir cuan satisfechos se sienten dentro de sus labores, asociado al interés intrínseco del trabajo, como la cantidad de este, oportunidades de aprendizaje, dificultad, posibilidades de ascenso y éxito, con un adecuada retribución e incentivos (36).

Esto se verá determinado por factores externos tales como, una retribución salarial y distribución de la misma en termino de equidad, un buen ambiente de trabajo con buenas

relaciones interpersonales, asociado a una estabilidad en el empleo, donde los colaboradores puedan sentirse seguros con buenas condiciones laborales en relación a carga y hora, promoviendo la formación necesaria para la realización de funciones, constante capacitación e incentivando valores y estrategias por parte de la empresa que motiven el respeto y mejora como grupo (37).

### **2.2.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral**

#### **Dimensión supervisión y participación**

Esta hace referencia a la supervisión que recibe el personal de enfermería que manera justa, brindando acciones formativas de actualización, así como la intervención que se les permite para la toma de decisiones (37).

#### **Dimensión remuneración y prestaciones**

En esta se toma en cuenta el modelo de contrato, seguro dentro del trabajo, nivel remunerativo, incentivo en relación con acciones realizadas por el personal, escalas de ascenso, motivación al desarrollo de diversas habilidad y capacitación permanente (37).

#### **Dimensión satisfacción intrínseca**

En esta dimensión se tomará en cuenta las oportunidades de crecimiento que brinda el centro de labores hacia el personal de enfermería, la importancia de brindar la autonomía para que ellos puedan tomar decisiones en diferentes situaciones que se puedan presentar (37)

#### **Dimensión ambiente físico laboral**

Esta abarca los aspectos físicos y del entorno donde se trabaja, con el fin de cuidar la salud mental de todos, velando por la tranquilidad, con un adecuado cuidado y limpieza,

ventilación, buena infraestructura y equipamiento para que puedan realizar de una manera cómoda sus funciones (37).

### **Dimensión satisfacción con la cantidad y calidad**

En esta se deberá asignar horarios y carga de pacientes de manera igualitaria, con todos los recursos necesarios y calidad de servicio a brindar, caso contrario, la falta de insumos y equipamiento puede causar estrés al personal de enfermería, porque, no tendrán las herramientas necesarias e importantes para la función a realizar (37).

#### **2.2.2.3. Teoría de Martha Rogers**

En esta teoría, se abarca de la importancia de realizar las acciones de enfermería de manera adecuada, buscando un bien para el paciente, por lo que, Marta Rogers, indica que la enfermería es una ciencia y arte, ya que, proporciona al ser humano de manera individual un bien necesario y este debe ser realizado de manera holística. Además, hace hincapié que el personal de enfermería debe estar al servicio del paciente para buscar su bienestar (38).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: El estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Huancavelica.

Ho: El estrés no tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de Huancavelica.

**Hipótesis específicas**

- Hi: La dimensión ambiente físico del estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital.

Ho: La dimensión ambiente físico del estrés no tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital

- Hi: La dimensión ambiente psicológico del estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital.

Ho: La dimensión ambiente psicológico del estrés no tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital.

- Hi: La dimensión ambiente social del estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital.

Ho: La dimensión ambiente social del estrés no tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital.

### **3. METODOLÓGIA**

#### **3.1 Método de la investigación**

El método será hipotético-deductivo, porque se establecerá las conclusiones en base a los objetivos generales y específicos para llegar a la comprobación de las hipótesis planteadas, de forma rigurosa, validad y estadística (39).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El enfoque planteado para la presente investigación será cuantitativo, ya que, estará basado en la recolección y el correcto análisis de los datos obtenidos para poder obtener una respuesta certera de los problemas que fueron planteados, además, se empleará como técnica la encuesta para recopilar toda la información de las variables descritas (40).

#### **3.3 Tipo de investigación**

El tipo de la presente investigación será aplicada, porque se hará uso de herramientas científicas para encontrar respuestas a los problemas planteados que afectar a un individuo o grupo de personas, en este caso al personal de enfermería (41).

#### **3.4 Diseño de la investigación**

El diseño será no experimental, ya que, se realizará el estudio sin hacer manipulación alguna de las variables, se evaluará el fenómeno tal y como se encuentra en su contexto natural para después ser analizados (41).

El corte será transversal, ya que, el personal de enfermería que será la población para estudiar, están expuestos a un determinante específico que es el estrés laboral y esta recolección de información se dará un a tiempo determinado (41).

Por último, el nivel será correlacional porque se buscará encontrar relación en ambas variables, sin necesidad de incluir otras variables para llegar a conclusiones relevantes (41).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

El estudio se llevará a cabo en un Hospital de Huancavelica, dirigido al personal de enfermería, que hace la suma total de 68 licenciados en dicha profesión, pertenecientes al área del centro quirúrgico.

#### Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que acepte participar de forma voluntaria
- Personal de enfermería del área de centro quirúrgico
- Personal de enfermería de ambos sexos
- Personal de enfermería nombrado, CAS o tercero.

#### Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que este de licencia o vacaciones
- Personal de enfermería que no acceda a participar
- Personal de enfermería perteneciente a otra área que no sea centro quirúrgico

**Muestra**

Se empleará a toda la población como muestra para el presente estudio de investigación.

**Muestreo:** No probabilístico por conveniencia, porque se hará uso de toda la población correspondiente al personal de enfermería para la aplicación de ambos instrumentos (41).

### 3.6 Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Estrés laboral	Reacciones físicas y químicas que pueden resultar ser nocivas para el profesional, producidas por las exigencias del trabajo (24).	Es un desequilibrio de la capacidad que tiene el personal de enfermería para poder manejar las situaciones estresores que son propias de las demandas externas a las que se encuentran inmersos (44).	Ambiente físico	Carga laboral	1: Nunca 2: Ocasionalmente 3: Frecuentemente 4: Muy frecuentemente	Bajo: 16-32 Medio: 33-48 Alto: 49-64
				Funciones		
				Gestión del tiempo		
				Falta de personal		
			Ambiente psicológico	Muerte		
				Falta de preparación		
				Falta de apoyo		
			Ambiente social	Incertidumbre laboral		
				Conflictos con el personal medico		
				Conflictos con los demás profesionales de enfermería		
Satisfacción laboral	Es un método de autocomplacencia que va experimentar el trabajador en relación a su entorno laboral, según su percepción (34)	Es el conjunto de sentimientos y percepciones que va a tener el profesional de enfermería en relación con las funciones que realiza, lugar donde trabajo, relaciones	Satisfacción con la supervisión y participación	Percepción	1: SI 2:NO	No satisfecho: 27-35 Satisfecho: 36-45 Muy satisfecho: 46-54
				Trato recibido		
				Toma de acciones		
				Formación		
			Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Cumplimiento		
				Negociación		
				Promociones		
			Satisfacción intrínseca	Incentivo monetario		
				Oportunidades de crecimiento		

		interpersonales y otros factores que van a propiciar que sientan satisfacción de su trabajo y lugar de labores (45).		Elementos satisfactores			
					Autonomía del profesional		
			Satisfacción con el ambiente físico laboral		Ambiente		
					Higiene		
					Saneamiento		
			Satisfacción con la cantidad y calidad		Ritmo de trabajo		
					Carga laboral		
					Recursos		
					Equipamiento		
					Calidad del trabajo		

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Se empleará como técnica la encuesta para recopilar datos para ambas variables de la presente investigación, por lo que, se aplicará dos cuestionarios que tendrán una duración máxima de 15 minutos por cada uno.

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

El primer cuestionario que medirá la variable nivel de estrés fue elaborado previamente por Eunice Álvarez en el año 2021 en un estudio realizado en el Perú (42), donde analizó las mismas variables, este cuenta con una totalidad de 16 preguntas, separados en tres dimensiones, donde el ambiente físico abarca 5 preguntas; dimensión ambiente psicológico con 6 ítems y ambiente social con 5 ítems. Esto cuenta con una escala de medición de nunca (1), ocasionalmente (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4). La escala valorativa es de bajo (16-32), medio (33-48) y alto (49-64).

Para medir la segunda variable de satisfacción laboral, se usará un cuestionario como instrumento, el cual fue elaborado por María Nieto, en su estudio realizado en el año 2019 en el Perú, donde buscó analizar la sobrecarga laboral y la relación que tiene con la satisfacción del personal de salud (38). Este cuenta con 27 preguntas, el cual se divide en cinco dimensiones; la primera dimensión abarca la satisfacción con la supervisión y participación que cuenta con 9 ítems; satisfacción con la remuneración y prestaciones con 6 ítems; satisfacción intrínseca con 4 ítems; satisfacción con el ambiente con 4 ítems y satisfacción con la cantidad y calidad con 4 ítems. A su vez, cuenta con una escala de medición; SI (1) y NO (2) Por último, la escala valorativa es; no satisfecho (27-35), satisfecho (36-45) y muy satisfecho (46-54).

### **3.7.3 Validación**

El cuestionario de “Estrés Laboral” realizado por Eunice Álvarez, fue sometido a juicio de tres expertos, donde se llegó a la conclusión que es válido para ser aplicado a la población (42). Respecto al segundo cuestionario de “Satisfacción laboral” fue sometido al juicio de 6 expertos con la prueba de V Aiken y se obtuvo el 97% como resultado (38).

### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad del cuestionario “Estrés Laboral” fue sometido a un análisis de confiabilidad en el estudio de Eunice Álvarez y se obtuvo el valor de 0.86 mediante una prueba piloto previa, lo que hace que sea confiable para su correcta aplicación (42). Por otro lado, el segundo cuestionario que analiza la “Satisfacción laboral” fue sometido a su respectivo análisis en el estudio de María Nieto, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.899, por lo que es una prueba confiable para ser aplicada (38).

## **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se empleará Microsoft Excel 2019 para la tabulación de los datos, para posteriormente elaborar la matriz en SPSS Versión 27.0 y continuar con el análisis de todos los datos obtenidos para poder obtener gráficos, tablas de frecuencia en relación con la estadística descriptiva. Por otro lado, se empleará como método estadístico la Correlación de Pearson para buscar relación en las variables “estrés laboral” y “satisfacción laboral”.

### **3.9 Aspectos éticos**

Se aplicará un consentimiento informado previo a la ejecución de los instrumentos, donde se explicará detalladamente los fines del estudio; respetando el principio de autonomía de cada persona, tomando en cuenta su decisión de ser participe o de retirarse en cualquier momento.

Por otro lado, se aplicará el principio de beneficencia, ya que, obtendrán beneficios en base al estudio, contando con la información correspondiente en relación con lo que hayan respondido para que puedan tomar acciones y afrontar de una mejor manera el estrés y tener mayor satisfacción laboral.

A su vez, nos basaremos en el principio de no maleficencia, el cual busca y prioriza en no realizar ningún de tipo de daño internacional a los participantes del presente estudio, respetando todos sus derechos.

Por último, el principio de justicia, que se basa en darle a cada uno lo que necesita y no exigir a nadie más de lo que puede brindar.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma

Actividades	2023				
	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Elaboración del proyecto	X				
Autorización de las instituciones		X			
Comité de ética		X			
Recolección de datos			X		
Plan de análisis de datos			X		
Resultados de informe final				X	
Sustentación de tesis				X	
Publicación de proyecto					X

##### 4.2 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO
<b>Útiles de escritorio y material bibliográfico</b>	100 copias	S/10
	10 lapiceros	S/10
	Espiralado	S/25
<b>Equipos</b>	1 laptop	S/2000
<b>Servicios</b>	Internet	S/100
	Llamadas telefónicas	S/39
<b>Recurso Humano</b>	Encuestadores	S/150
	Estadístico	S/400
<b>Otros</b>	Movilidad	S/120
	Imprevistos	S/150
	Elementos de protección personal	S/80
<b>COSTO TOTAL</b>		<b>S/3084.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Guzman S, Toasa F, Sanchez M, Yanez A, Chipantiza M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. Universidad Técnica de Ambato. [Internet]. 2022. [citado 15 agosto 2023]: 7(2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934#:~:text=Conclusiones%3A%20Los%20niveles%20de%20estr%C3%A9s,y%20desempe%C3%B1o%20de%20sus%20funciones.>
2. OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. 2022. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
3. Colmenares J et al. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de enfermería de México. Revista Cubana de Salud y Trabajo. [Internet]. 2018. [citado 15 agosto 2023]: 19(2): 14-18. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182b.pdf>
4. Elshaday W. y Zevdu W. Estrés laboral y factores asociados entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos de Addis Abeba, Etiopía, 2022; Un estudio transversal de base hospitalaria. Frente de Salud Pública. [Internet]. 2022. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10151523/>
5. Reza A, Gahassab N, Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nursing. [Internet]. 2022. [citado 15 agosto

- 2023]: 21(75). Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y#citeas>
6. Mejía C. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. [Internet]. 2019. [citado 15 agosto 2023]: 28(3). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)
  7. Miranda V, Monzalvo G, Hernández B et al. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. [Internet]. 2016. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/99/159](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/99/159)
  8. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería. [Internet]. 2021. [citado 15 agosto 2023]: 37(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)
  9. Carrasco O, Castillo E, Reyes C, Salas R. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. [Internet]. 2022. [citado 15 agosto 2023]: 38(2). Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/pps-1468>
  10. Martínez G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. [Tesis de grado] [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. 2017. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7059/Martinez\\_ng.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7059/Martinez_ng.pdf?sequence=3)

11. Xue L, Ting J y otros. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. BMC Nursing. [Internet]. 2021. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00703-2>
12. Dijo R, Shafei D. Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Zagazig, Egipto. Environmental science and pollution research international. [Internet]. 2021. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33067794/>
13. Baye Y, Demeke T. et al. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. Plos One.. [Internet]. 2020. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0236782>
14. Wang J, Okoli C. et al. Factores asociados con la satisfacción por compasión, el agotamiento y el estrés traumático secundario entre enfermeras chinas en hospitales terciarios: un estudio transversal. International journal of nursing studies. [Internet]. 2020. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31810017/>
15. Akansel N, Akansel M, Yanik H. Association of Organisational Stress with Fatigue in Operating Room Nurses. International Journal of Caring Sciences. [Internet]. 2019. [citado 15 agosto 2023]: 12(2): 627-639. Disponible en: [https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/5\\_akansel\\_original\\_12\\_2.pdf](https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/5_akansel_original_12_2.pdf)
16. Bazalar E, Cosiatado R, Marcos D. Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2022. [Tesis Especialidad] [Universidad Nacional del Callao]. Lima. 2023. Disponible en:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7908/TESIS-BAZALAR-COSIATADO-MARCOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Sánchez Y. y Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. [Tesis Especialidad] [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Lambayeque. 2021. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%c3%a1nchez\\_Pedraza\\_Yina\\_Paola\\_y\\_Fern%c3%a1ndez\\_Estela\\_Roxana\\_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%c3%a1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%c3%a1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Lecca R. Estrés laboral del profesional de enfermería en Centro quirúrgico, Hospital Sergio E Bernales, 2020. [Tesis de grado] [Universidad San Martín de Porres]. Lima. 2021. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca\\_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Martínez J, Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central. [Tesis Especialidad]. [Universidad Autónoma de Ica]. Ica. 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/592/1/MARTINEZ%20ORAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%c3%91O%20ALEJANDRA.pdf>
20. OMS. Estrés. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. 2023. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and->

[answers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estr%C3%A9s,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos.](#)

21. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista Educativa*. [Internet]. 2009. [citado 15 agosto 2023]: 33(2): 171-190. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
22. Sánchez J. Estés laboral. *Hidrogenesis*. [Internet]. 2010. [citado 15 agosto 2023]: 8(2): 55-44. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
23. Rodríguez R. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. [Internet]. 2011. [citado 15 agosto 2023]: 57(1). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20seg%C3%BA%20la,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%22.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20seg%C3%BA%20la,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%22.)
24. López G, Portillo M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. [Tesis de grado] [Universidad Técnica de Ambato]. Ecuador. 2018. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31570>
25. Ministerio del Interior. Otros factores de riesgo: El estrés. [Internet]. 2015. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/01/estres.pdf>
26. Bulbuloglu S. et al. Percepción y fuentes de estrés ocupacional en enfermeras de cuidados intensivos quirúrgicos. *SageJournals*. [Internet]. 2020. [citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2010105820963293>

27. Capdevilla N. Estrés. Offarm. [Internet]. 2015. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-13078580>
28. Bairero M. El estrés y su influencia en la calidad de vida. Revista Médica Granma. [Internet]. 2017. [citado 16 agosto 2023]: 21(6). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2017/mul176u.pdf>
29. Comin E, Fuente I. y Gracia A. El estrés y el riesgo para la salud. MAZ. [Internet]. 2016. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
30. Molina P, Muñoz M, Schelegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo. [Internet]. 2019. [citado 16 agosto 2023]: 65(256). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
31. Frates F, Kalckmann S. Evaluación del ambiente de trabajo entre profesionales de enfermería en una unidad de urgencia y emergencia. Enfermería global. [Internet]. 2020. [citado 16 agosto 2023]: 17(50). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200361](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200361)
32. Veliz A. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur. [Internet]. 2018. [citado 16 agosto 2023]: 16(2): 259-266. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-897X2018000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2018000200009)
33. Gómez L. Teoría de Dorothy E. Johnson. Sistema Conductual. [Internet]. 2015. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en: <https://malugromer.files.wordpress.com/2014/04/dorothy-e-johnson.pdf>

34. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. [Internet]. 2018. [citado 16 agosto 2023]: 1(1): 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
35. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Psicología Científica*. [Internet]. 2019. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
36. Lacayo J. Factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros. Universidad Rafael Landívar. [Internet]. 2017. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
37. Martínez J. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate. Universidad San Martín de Porres. [Internet]. 2022. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez\\_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis Especialidad]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)
39. Rojas S. Aplicación de la teoría de Martha Rogers para el cuidado de la gestante en trabajo de parto. *Ciberindex*. [Internet]. 2018. [citado 16 agosto 2023]: 12(28). Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n28/pdf/e048.pdf>
40. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*.

[Internet]. 2019. [citado 16 agosto 2023]: 13(1). Disponible en:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

41. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. McGraw-Hill.

[Internet]. 2014. [citado 16 agosto 2023]. Disponible en:  
[https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)

42. Acevedo S, Contreras M. Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. Universidad Continental. 2021. [Tesis Especialidad]. Huancayo: Universidad Continental; Lima. 2021. Disponible en:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Acevedo\\_Contreras\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf)

43. Álvarez E. Estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis Especialidad]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; Lima. 2021. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez\\_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

44. Miño A. Relación entre Clima organizacional y estrés en profesores: estudio en Santiago. Psicología Científica. [Internet]. 2012. [citado 16 agosto 2023]: 14(9). Disponible en:

[https://psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/#:~:text=%E2%80%93%20Definici%C3%B3n%20operacional%3A%20S%C3%ADndrome%20que%20abarca,despersonalizaci%C3%B3n%20y%20falta%20de%20realizaci%C3%B3n\).](https://psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/#:~:text=%E2%80%93%20Definici%C3%B3n%20operacional%3A%20S%C3%ADndrome%20que%20abarca,despersonalizaci%C3%B3n%20y%20falta%20de%20realizaci%C3%B3n).)

45. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Psicología Científica*. [Internet]. 2010. [citado 16 agosto 2023]: 12(16). Disponible en: [https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,a%20trav%20de%20su%20trabajo%20C2%BB](https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,a%20trav%20de%20su%20trabajo%20C2%BB).

## ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital De Huancavelica, 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo el estrés se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> Como la dimensión del ambiente físico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica. Como la dimensión del ambiente psicológico del estrés se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar como el estrés se va relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar como la dimensión del ambiente físico del estrés se va a relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica. Identificar como la dimensión del ambiente psicológico del estrés se va a relacionar con la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Huancavelica.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> La dimensión ambiente físico del estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Huancavelica. La dimensión ambiente psicológico del estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Huancavelica.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Estrés laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Satisfacción con la supervisión y participación Satisfacción con la remuneración y prestaciones Satisfacción intrínseca Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con la cantidad y calidad de producción</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Será de tipo aplicada.</p> <p><b>Método de investigación:</b> Será de método hipotético-deductivo.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, de corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Población:</b> Participarán 68 licenciados de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de un Hospital de Huancavelica.</p> <p><b>Muestra:</b> Se hará uso de toda la población para el presente estudio.</p>

<p>hospital en Huancavelica. Como la dimensión del ambiente social del estrés se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica.</p>	<p>satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica. Identificar como la dimensión del ambiente social del estrés se va a relacionar con la satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital en Huancavelica.</p>	<p>La dimensión ambiente social del estrés tiene relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Huancavelica.</p>		
--	---	--	--	--

## Anexo N°2. Instrumentos

### ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

En el presente cuestionario, se deberá marcar de forma correcta según sea la forma de presentación de ítem.

1: Nunca      2: Ocasionalmente      3: Frecuentemente      4: Muy frecuentemente

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

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza del hospital es buena.		
7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena		
8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.		
9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.		
10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso		
11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.		
14	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.		
15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.		
16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.		
17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea		
19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		
21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros		
24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.		
25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.		
26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.		

### **Anexo N°3: Formato de consentimiento informado**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Huarcaya Bustamante, Ely Diana

**Título:** ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE HUANCVELICA, 2023

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE HUANCVELICA, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Huarcaya Bustamante, Ely Diana. El propósito de este estudio es conocer los niveles de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico y como este puede afectar a la satisfacción laboral. Su ejecución ayudará a/permitirá brindar la información necesaria sobre los niveles de estrés a cada participante para que pueda tomar acciones al respecto, de igual manera, a la institución para brindar un mayor soporte a su personal.

#### **Procedimientos:**

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

- Dos encuestas para la recolección de datos de ambas variables de la presente investigación.

Las encuestas pueden durar 15 minutos como máximo cada una de ellas y los resultados serán entregados de manera individual e igualmente serán almacenados de manera confidencial, respetando su anonimato.

#### **Riesgos:**

Usted como participante de la presente investigación no correrá ningún riesgo, ya que, no se aplicarán métodos experimentales para la obtención de datos, solo se recopilarán por medio de encuestas, además, toda la información será recolectada de manera anónima, respetando su persona e integridad para que no pueda sentir que se vulnerando la confianza brindada y el apoyo hacia el estudio en el cual usted está aceptando ser partícipe de manera voluntaria.

**Beneficios:**

La presente investigación cuenta con múltiples beneficios para los participantes, ya que, estaremos valorando los niveles de estrés que usted maneja y sobre todo, conoces cuales son los principales factores estresores que van a condicionar a alteraciones psicológicas, físicas y sociales en la persona para que se pueda tomar acciones a tiempo y afrontarlos con mayor resiliencia para que esto no afecte su vida personal y laboral. Además, se beneficiará porque le brindaremos toda la información al respecto, que será de mucha ayuda a su persona, también de manera anónima se elevará estos resultados a los directivos para que estos tomen medidas preventivas y mejoren su satisfacción laboral.

**Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar absolutamente nada por ser partícipe de la investigación y de igual manera tampoco recibirá ningún tipo de incentivo económico, ni material a cambio de su participación.

**Derechos del paciente:**

Si usted se llega a sentir incomodo durante la recopilación de información, tiene la potestad de retirarse cuando lo desee o simplemente no ser participe sin perjuicio alguno. A su vez, si cuenta con alguna molestia o disyuntiva, no dude en realizar las consultas necesarias al investigador. Puede comunicarse con el investigador principal, Huarcaya Bustamante, Ely Diana al teléfono

98989898 o al comité que validó el 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](mailto: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

Nombres:

DNI:

Investigador

Huarcaya Bustamante, Ely Diana

DNI: 70093499

### Anexo N° 4: Validez y Confiabilidad

Validado en el estudio de Alvarez Rojas, Eunice en el año 2021, en su investigación titulada “Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020”

### VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION AMBIENTE FISICO</b>								
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.	X		X		X		
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.	X		X		X		
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		
<b>DIMENSION AMBIENTE PSICOLOGICO</b>								
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
6	La muerte de un paciente me causa estrés.	X		X		X		
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.	X		X		X		
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.	X		X		X		
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente	X		X		X		
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.	X		X		X		
12	Tener problemas con uno o varios médicos.	X		X		X		
<b>DIMENSION AMBIENTE SOCIAL</b>								
13	Tener problemas con la supervisora.	X		X		X		
14	Passar temporalmente a otros servicios por falta de personal.	X		X		X		
15	Personal y turno imprevisible (sardanzas, fallas, reprogramaciones, etc.)	X		X		X		
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gehu H. Moran Bobadilla

DNI: 23917392

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de enero del 2021

Gehu H. Moran Bobadilla

Mg. en Gerencia de Salud

Experto Informante

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION AMBIENTE FÍSICO</b>								
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.	X		X		X		
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.	X		X		X		
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		
<b>DIMENSION AMBIENTE PSICOLÓGICO</b>								
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
6	La muerte de un paciente me causa estrés.	X		X		X		
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.	X		X		X		
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.	X		X		X		
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.	X		X		X		
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.	X		X		X		
12	Tener problemas con uno o varios médicos.	X		X		X		
<b>DIMENSION AMBIENTE SOCIAL</b>								
13	Tener problemas con la supervisora.	X		X		X		
14	Passar temporalmente a otros servicios por falta de personal.	X		X		X		
15	Personal y turno imprevisible (ardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).	X		X		X		
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel.    DNI: 06057191

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de octubre del 2020.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION RETO DE TRABAJO</b>								
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee.	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	X		X		X		
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	X		X		X		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSION REMUNERACIONES JUSTAS</b>								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	X		X		X		
<b>DIMENSION CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	X		X		X		
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	X		X		X		
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	X		X		X		

14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X	
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña	X		X		X	
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN RELACIÓN DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee	X		X		X	
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel    DNI: 06057191

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de octubre del 2020.

Firma del Experto Informante.



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO</b>								
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.	X		X		X		
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.	X		X		X		
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN AMBIENTE PSICOLÓGICO</b>								
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
6	La muerte de un paciente me causa estrés.	X		X		X		
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.	X		X		X		
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.	X		X		X		
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.	X		X		X		
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.	X		X		X		
12	Tener problemas con uno o varios médicos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN AMBIENTE SOCIAL</b>								
13	Tener problemas con la supervisora.	X		X		X		
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.	X		X		X		
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).	X		X		X		
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María.    DNI: 08202310

Especialidad del validador: Experto en salud pública Auditor interno de servicios de salud, Magister en Estomatología.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de octubre del 2020.

Firma del Experto Informante.

## VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

El instrumento fue validado en el estudio de Nieto Polo, Maria Susana, en su tesis titulada “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018” por la Universidad Cesar Vallejo,

### ANEXO N° 3

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL Cuestionario de Satisfacción Laboral 521/26 (Melía & Peiro, 1998)

##### Datos Generales:

- Apellidos y Nombres del experto: Cabrera Campora Arco U.S.A
- Institución donde Labora: EsSalud
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

##### Instrucción:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

##### Sugerencias:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN \_\_\_\_\_ fecha 22-10-18

**ESALUD**  
SE INSTITUCIÓN LEONARDO  
P.A. Y SU ALMACÉN  
Dr. Aníbal Cabrera Campora  
DIRECTOR

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI. 47362781

## ANEXO N° 3

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL  
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Melá & Peiro, 1998)**

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Amó Zaldarío Juan Esmarado
- Institución donde Labora: ESLONO
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

**Instrucción:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta. Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Cráterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

**Sugerencias:**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN \_\_\_\_\_

fecha 15-10-18

  
 Firma del Experto (RTO/A)  
 DNI: 10131632

## ANEXO N° 3

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL  
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiro, 1998)**

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Castillo Bayona Evelin Anaís
- Institución donde Labora: Seguro Social de Salud
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

**Instrucción:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	SI	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	✓		
La estructura del instrumento es adecuada.	✓		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
Los ítems son claros y entendibles.	✓		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		

**Sugerencias:**

.....  
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN \_\_\_\_\_ fecha 16/10/18

  
 Firma Evelin Anaís Castillo Bayona  
 Ordene Directa  
 C.O.P. 40000 32443141

## ANEXO N° 3

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL  
Cuestionario de Satisfacción Laboral 521/26 (Meliá & Peiro, 1998)**

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Rúa Morales Carlos
- Institución donde Labora: ESSALUD
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

**Instrucción:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	SI	NO	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

**Sugerencias:**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena ( )

PROMEDIO DE VALORACIÓN \_\_\_\_\_

fecha 16-12-2018

  
 Dr. Carlos Rúa Morales  
 Tecnólogo Médico  
 C.T.M.P. 18766  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI. 43.634.868

## ANEXO N° 3

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL  
Cuestionario de Satisfacción Laboral 521/26 (Melis & Peiro, 1998)**

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Victor Honorato Haydel Peiro
- Institución donde Labora: ESALV?
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

**Instrucción:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta: Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

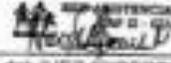
**Sugerencias:**

.....

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena ( )

PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... fecha 16-10-2018

  
 REPUBLICA DE LA LIBERTAD  
 DEPARTAMENTO DE GUAYLIS  
 FOLIO N° .....  
 Firma del JUEFE ADMINISTRATIVO  
 VICTOR HONORATO HAYDEL PEIRO  
 DNI: 118247

## ANEXO N° 3

**ESCALA DE CALIFICACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DEL  
Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Mellá & Peiro, 1998)**

**Datos Generales:**

- Apellidos y Nombres del experto: Viridi Becanegra Marjoni
- Institución donde Labora: C.A.P. II. Guadalupe - B.S.S. ALUS
- Título de la investigación: Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.

**Instrucción:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta. Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>		
La estructura del instrumento es adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	<input checked="" type="checkbox"/>		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems son claros y entendibles.		<input checked="" type="checkbox"/>	<i>El ítem # 41 tiene un número de ítems</i>
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<input checked="" type="checkbox"/>		

**Sugerencias:**

.....  
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena (X) c) muy buena ( )

PROMEDIO DE VALORACIÓN ..... fecha 26/10/18

  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI: 4039708

## Confiabilidad

### ALPHA DE CRONBACH ESTRÉS LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

ITEMS	Satisfacción con la Supervisión y Participación	Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con el Ambiente Físico	Satisfacción con la Cantidad y Calidad de Producción
1	0.877				
2	0.819				
3	0.841				
19	0.892				
4		0.789			
10		0.783			
11		0.760			
13		0.732			
15		0.732			
24		0.796			
12			0.804		
14			0.796		
16			0.776		
17			0.795		
18			0.779		
20			0.782		
21			0.787		
22			0.800		
23			0.812		
6				0.741	
7				0.621	
8				0.623	
9				0.741	
5					0.686
25					0.630
26					0.604
27					0.714
0.899	0.891	0.797	0.812	0.743	0.724

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-03-05</b> Submitted works	1%
3	<b>Universidad Wiener on 2023-03-11</b> Submitted works	1%
4	<b>Universidad Wiener on 2022-10-03</b> Submitted works	1%
5	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>uwiener on 2023-09-10</b> Submitted works	<1%