



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Estrés laboral y satisfacción laboral del personal de salud en el Hospital de
Emergencia Ate Vitarte, 2023

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Rosales Solorzano, Luz Margarita


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8903-0258>

Asesor: Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>

Lima – Perú

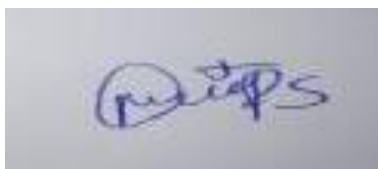
2025

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

Yo, ROSALES SOLORZANO, Luz Margarita, egresada de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ Estrés laboral y satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia ate vitarte , 2023 “Asesorado por el docente: ROJAS TRUJILLO Juan Esteban DNI 42114088. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>, tiene un índice de similitud de **13 (trece) %** con código oid::14912:522334858 , verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin. En fuentes primarias el 6% corresponde el exceso (2%) a la parte metodológica.

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.



.....
 Luz Margarita Rosales Solorzano
 DNI:48005397



.....
 Juan Esteban Rojas Trujillo
 DNI: 42114088.

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

Lima, 03 de noviembre de 2025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justifico que el excedente del 2 % en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 6 % frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (6 %) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

Dedicatoria

En primer lugar, agradezco a Dios por guiarme en todo momento y por su incesante apoyo. Asimismo, estoy agradecido con mis padres, quienes siempre me aconsejaron y me motivaron para culminar mis estudios. También deseo agradecer a los miembros de mi familia que ya no están con nosotros, pero que, sin duda alguna, desde el cielo, iluminaron mi camino con su comprensión y apoyo incondicional. Es gracias a todas estas personas que he podido alcanzar mis metas académicas y estoy profundamente agradecido.

Agradecimientos

Quiero expresar mi agradecimiento a mi asesor por su dedicación y compromiso para realizar la investigación. Además, su apoyo y comprensión fueron fundamentales para la ejecución de la investigación. Estoy muy agradecida por su ayuda y respaldo en todo momento.

JURADO:

Presidente: Mg. Sofia del Carpio Florez

Secretario: Mg. Rosa Maria Pretell

Vocal: Mg. Ruby Ines Barreda Paredes

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos.....	3
Índice	5
Índice de Tablas.....	8
Índice de figuras	9
Resumen	10
Abstract.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificaciones de la investigación.....	16
1.4.1. Teóricas.....	16
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Prácticas.....	17
1.5. Limitaciones de la investigación.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedente	18
2.1.1. Antecedentes nacionales	18

2.1.2.	Antecedentes internacionales	19
2.3.	Formulación de hipótesis	28
2.3.1.	Hipótesis general	28
2.3.2	Hipótesis específicas	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		30
3.1.	Método de la investigación	30
3.2.	Enfoque de la investigación	30
3.3.	Tipo de investigación	30
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	31
3.6.	Variables y operacionalización	32
3.7.1.	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos	33
3.7.3.	Validación	34
3.7.4.	Confiabilidad.....	34
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9.	Aspectos éticos.....	35
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		37
4.1.	Resultados	37
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	37
4.1.2.	Prueba de Hipótesis	47
4.1.3.	Discusión de los resultados.....	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		55
5.1.	Conclusiones	55
5.2.	Recomendaciones	56

REFERENCIAS	57
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: instrumento de recolección de datos	68
Anexo 3. Constancia De Aplicación Del Instrumento	73
Anexo 4. Consentimiento informado.....	74
Anexo 5. Informe final Turnitin	76

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos.....	36
Tabla 2. Nivel de variable 1: Estrés Laboral.....	38
Tabla 3. Nivel de dimensión: Ambiente Físico	39
Tabla 4. Nivel de dimensión: Ambiente Psicológico.....	40
Tabla 5. Nivel de dimensión: Ambiente Social	41
Tabla 6. Nivel de variable 2: Satisfacción Laboral.....	42
Tabla 7. Tabla cruzada variable 1: Estrés Laboral vs variable 2: Satisfacción Laboral	43
Tabla 8. Tabla cruzada dimensión: ambiente físico vs variable 2: satisfacción laboral	44
Tabla 9. Tabla cruzada dimensión: ambiente psicológico vs variable 2: satisfacción laboral	45
Tabla 10. Tabla cruzada dimensión: ambiente social vs variable 2: satisfacción laboral.....	46
Tabla 11. Prueba general de normalidad.....	48
Tabla 12. Prueba de hipótesis general.....	49
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1	50
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3	52

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de variable 1: Estrés Laboral.....	38
Figura 2. Nivel de dimensión: Ambiente Físico.....	39
Figura 3. Nivel de dimensión: Ambiente Psicológico.....	40
Figura 4. Nivel de dimensión: Ambiente Social.....	40
Figura 5. Nivel de variable 2: Satisfacción Laboral.....	42
Figura 6. Tabla cruzada variable 1: Estrés Laboral vs variable 2: Satisfacción Laboral	43
Figura 7. Tabla cruzada dimensión: ambiente físico vs variable 2: satisfacción laboral	43
Figura 8. Tabla cruzada dimensión: ambiente psicológico vs variable 2: satisfacción laboral	44
Figura 9. Tabla cruzada dimensión ambiente social vs variable 2: satisfacción laboral	46

Resumen

Con el objetivo: Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, Lima 2024, se ha empleado un enfoque metodológico hipotético-deductivo mediante tipos de investigaciones básicas con diseños no experimentales. Del mismo modo, se ha optado por una perspectiva cuantitativa en el análisis de una muestra total de 120 profesionales del área de la salud de Ate Vitarte, 2024. Se aplicaron dos cuestionarios a los participantes con el fin de medir las variables de estrés laboral y satisfacción laboral. Los resultados principales indicaron significancias 0.000 ($p < 0.05$), coeficientes de correlaciones Rho de Spearman de -0.664. En consiguiente, llegó a la conclusión de que hay relaciones negativas considerables del estrés laboral con las satisfacciones laborales del personal de salud hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Se aconseja la población de los resultados logrados para fomentar la relevancia de un cuidado apropiado por el equipo de enfermería.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción laboral, personal de la salud, enfermeros

Abstract

With the objective: To establish the relationship between work stress and job satisfaction of health personnel at the Ate Vitarte emergency hospital, Lima 2024, a hypothetical-deductive methodological approach has been used through types of basic research with non-experimental designs. Similarly, a quantitative perspective has been chosen in the analysis of a total sample of 120 health professionals from Ate Vitarte, 2024. Two questionnaires were applied to the participants in order to measure the variables of work stress and job satisfaction. The main results indicated significance 0.000 ($p < 0.05$), Spearman's Rho correlation coefficients of -0.664. Consequently, it was concluded that there are considerable negative relationships of work stress with the job satisfaction of health personnel emergency hospital Ate Vitarte, 2024. The population of the results achieved is advised to promote the relevance of appropriate care by the nursing team.

Keywords: work stress, job satisfaction, health personnel, nurses

INTRODUCCIÓN

El propósito del trabajo a investigar para establecer las relaciones del estrés laboral con las satisfacciones laborales de profesionales sanitarios en el hospital de emergencia Ate Vitarte en 2024. Las estructuras de la investigación se dividen de las siguientes formas:

Capítulo I: Se aborda la problemática, formulaciones de los problemas, objetivos, justificaciones y limitaciones de estudio.

Capítulo II: Se expone el marco teórico vinculado al asunto, los fundamentos teóricos y las hipótesis.

Capítulo III: detalla aspectos metodológicos, que comprenden tipo, diseño, orientación, población y muestra, las técnicas e instrumentos empleados, así como su validación y fiabilidad. Además, se tratan temas éticos vinculados con la investigación.

Capítulo IV: Aquí se presentan los resultados mediante tablas y gráficos, seguidos de discusiones que comparan los resultados con estudios previos para su verificación.

Capítulo V: Finalmente, se muestran las conclusiones y sugerencias fundamentadas en los resultados alcanzados en la indagación.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente, la variedad de cambios y la dinámica mundial incrementaron considerablemente la cantidad de actividades que deben desarrollar las personas en sus lugares de trabajo. De allí que, el estrés laboral sea la principal manifestación que se desprende de este particular, ya que, tiene una incidencia de hasta un 80% en la población laboral activa, lo que se considera un problema grave que debe atacarse lo más pronto posible, pues afecta la tranquilidad de la persona y su satisfacción en su entorno laboral (1). En consecuencia, uno de los sectores que mayormente se encuentra afectado hoy día por esta condición, es el de la salud, específicamente el personal sanitario, quienes por la cantidad de horas laborales y los diferentes condicionantes o estresores que se desprenden de sus actividades, se convierten en la población más vulnerable y atacada en los centros hospitalarios y sus áreas de servicio durante su jornada de trabajo (2).

En este mismo orden de ideas, la OMS, señala que, todos los individuos padecen estrés laboral, a causa de los retos y las diversas situaciones que se suscitan con mayor frecuencia en la sociedad (3). En atención a lo anterior, en el área de la salud, este particular se presenta con mayor incidencia, porque las largas horas de trabajo, los turnos rotativos, las guardias nocturnas e incluso, los factores emocionales y psicológicos que se producen por la relación paciente-enfermero, son vínculos prominentes del estrés laboral, tal como se halló en un estudio realizado en Estados Unidos en 2023, donde el estrés laboral alcanzó al 36,68% de los profesionales de la salud (4).

Ahora bien, otro factor importante que juega un papel fundamental en la productividad y eficiencia de los sujetos es la satisfacción laboral, que se refiere al desempeño de un trabajador, donde la complacencia y placer con lo que hace, marca la diferencia en el desarrollo

de sus actividades, mostrando un mejor trabajo y, por tanto, una salud física y psicológica estable (5).

Asimismo, se desprende de la incidencia de los factores internos y externos en los contextos laborales, con el propósito de que el individuo logre la realización personal que lo haga estar satisfecho con lo que realiza, no sólo a nivel económico, sino también psicológico y emocional (6).

Es esencial que los enfermeros mantengan una satisfacción laboral constante, ya que esto influye en la calidad de atención en las instituciones sanitarias, especialmente en las áreas de emergencia. No obstante, debido a los estresores presentes en sus jornadas laborales, esta situación es casi imposible de cumplir, porque en cualquier hospital del mundo, las horas laborales son excesivas, lo que origina desgastes físicos y emocionales, que propician estrés e insatisfacción laboral rutinaria, aburrida, repetitiva y desgastante (7).

Sobre lo mencionado precedentemente, un estudio llevado a cabo en las enfermeras del Hospital Regional del Cusco, permitió conocer que, en este grupo de profesionales, si existe correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral, siendo la presión, el cansancio, la depresión, las exigencias por los jefes, los cambios de humor y el exceso de horas laborales, las principales aristas que se vinculan con la inconformidad de sus quehaceres profesionales en el servicio mencionado (8).

Una investigación realizada en dos hospitales de Perú, demostró que, el estrés laboral es un condicionante de la satisfacción laboral, puesto que, a menor estrés, mayor será la satisfacción en los profesionales de la salud y viceversa (9).

Con esto, se evidencia que el personal de enfermería en el territorio peruano, se encuentra sobrecargado de responsabilidades, presentando diferentes características propias

de una persona estresada laboralmente (10).

En un hospital de emergencia en Ate, Vitarte en 2024, el personal de salud enfrenta una sobrecarga de trabajo, estrés, fatiga y una insatisfacción laboral que no se aborda adecuadamente. Esta investigación se enfoca en estudiar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo de estos profesionales para prevenir el estrés y mejorar su desempeño en el hospital.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud.
- Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud.
- Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud.

1.4. Justificaciones de la investigación

1.4.1. Teóricas

Este análisis se fundamenta a nivel teórico mediante la teorista Nola Pender, ya que se establecerán teoría científica respalden la variable de investigaciones: estrés en el trabajo y satisfacciones de los trabajos, con el objetivo de producir fuentes de conocimientos que puedan servir en precedentes para investigación futura. Por otro lado, para abordar la práctica se utilizará el modelo de Dorothea Orem quien se refiere a situaciones en las que las personas no pueden satisfacer adecuadamente sus necesidades de estrés. Asimismo, a través del apoyo de teóricos, conceptos y fundamentos, se le ofrecerá a profesionales e investigadores de esta área, las herramientas ideales que accedan a complementar este particular que afecta la salud y el rendimiento laboral del personal de salud en los diversos centros hospitalarios del país.

1.4.2. Metodológica

Está fundamentado en términos metodológicos, ya que se emplearán técnicas e instrumentos para medir las variables de investigación, que, una vez comprobadas su validez y fiabilidad, facilitarán la obtención de resultados viables, que favorezcan la comprobación de

las hipótesis propuestas al comienzo de la investigación.

1.4.3. Prácticas

Este trabajo encuentra justificada a niveles prácticos, puesto que, desarrollará brindando al profesional de la salud, nociones relevantes sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral, gracias a la creación de estrategias orientadas al fortalecimiento y mejora de su quehacer práctico y laboral, y, a través de las cuales se minimicen los niveles de estrés y se aumente la satisfacción laboral durante sus prácticas profesionales en el hospital de emergencia de Ate, Vitarte 2024.

1.5. Limitaciones de la investigación

En vista de la aplicación del instrumento se ha tenido como limitante la posibilidad de encuestar a los trabajadores, siendo que en diversos casos por motivo del tiempo tardaban en responder a las respectivas encuestas por el ejercicio de sus funciones, lo que conllevó a un retraso en la obtención de información para su posterior análisis.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente

2.1.1. Antecedentes nacionales

Yehya y col., (12) en el 2020, con el objetivo “Analizar los predictores de la satisfacción laboral y el estrés en personal de salud”. Estudio, correlacional, hipotético deductivo. Muestra de 200 entrevistas. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, la gran mayoría del personal son expatriados con diferentes orígenes culturales y calificaciones variables. Después de obtener las aprobaciones éticas para realizar el estudio, se pidió a la población objetivo que completara encuesta anónima en línea, incluía datos sociodemográficos seguidos del cuestionario genérico sobre estrés laboral del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). Resultado, la ambigüedad de roles, el conflicto, la infrautilización de habilidades y la carga de trabajo se asociaron con la insatisfacción laboral. La ambigüedad de roles y de futuro laboral se asoció significativamente con la depresión.

Fonseca (13) en el 2023, con el objetivo “Analizar las relaciones del estrés laboral con satisfacciones laborales en enfermeros Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Concepción”. Estudio, cuantitativo, no experimental. Muestra de 300 encuestados. Método, uso como instrumento de estrés laboral y satisfacción laboral. Resultados, el 54% tiene regular satisfacción laboral, hay parcial insatisfacción 34%; en contrastacion de hipótesis con coeficiente de correlación de Spearman en 0,735, significancia 0,000.

Álvarez (14), en el 2021, en Lima, elaboró una investigación que diseñó 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”. Enfoque metodológico basado en una investigación cuantitativa, correlacionales y no experimentales. Las muestras

conformaron 36 enfermeras pertenecientes a servicios de urgencia. Utilizó un cuestionario validado por especialistas para recopilar la información. Se encontró un valor de $p < .05$ y se concluyó que el entorno físico no tiene un vínculo significativo con la satisfacción en el trabajo de los enfermeros, mientras que el entorno psicológico y social sí tienen una relación relevante con la satisfacción laboral de los individuos en investigación.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Fabiane (15) en el 2020, en Italia, con el objetivo “Investigar el estrés laboral, la satisfacción laboral y sus relaciones con los factores organizacionales entre el personal sanitario en unidades de rehabilitación”. Estudio, transversal, correlacional. Muestra de 90 entrevistados. Metodo, trabajo con dos cuestionarios autoadministrados, el Indicador de estrés ocupacional (OSI) y la Escala de áreas de vida laboral (AWS). Resultados, la principal fuente de estrés fueron la injusticia, los valores organizacionales, la falta de recompensa y la carga de trabajo. Los trabajadores poco satisfechos con su trabajo obtuvieron puntuaciones altas en estrés relacionado con el trabajo en relación con diversos aspectos del trabajo y en menor control del trabajo. El análisis de regresión mostró que los predictores más importantes de la satisfacción laboral fueron la equidad y la carga de trabajo.

Cumbicus, et al. (16), en el año 2023, en Ecuador, tuvieron el propósito de “determinar el grado de influencia que el estrés ejerce en la satisfacción del personal de salud”. La metodología usada fue observacional, correlacional. La población fue de 80 trabajadores de salud. Usaron el cuestionario de estrés laboral y el cuestionario S20/23. Resultado, el 91% de los participantes no presentó estrés laboral y el 67% sintió satisfacción laboral. Así también, se halló un $p=0,01$ y un $Rho = -0,667$. Se concluyó que existe correlación negativa media.

Centeno (17), en el 2022, presentó en su estudio el objetivo de, “determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad médica

familiar 16 de Querétaro”. La metodología fue observacional transversal analítico. El tamaño de la población abarcó a todos los trabajadores de la unidad médica, mientras que la muestra fue de 62 trabajadores. Empleó como técnicas e instrumentos de recolección de datos, una hoja de recolección de datos, el cuestionario burnout MBI y el cuestionario Front Roja. Los resultados, arrojaron una asociación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral ($p= 0.010$), en las personas con síndrome de burnout, el 67.74% se encuentra satisfecho laboralmente y el 32.26% no está satisfecho laboralmente, en el grupo sin síndrome de burnout el 87.10% se encuentra satisfecho laboral y el 12.90% no está satisfecho laboralmente. Se concluyó que, la satisfacción laboral está asociada al síndrome de burnout, no es la causa principal de su aparición.

2.2. Bases teóricas Variable 1 Estrés laboral. Definición.

Son una serie de manifestaciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. La OMS junto con OIT señalan estrés laboral como respuestas creadas en la exigencia y demanda laboral que no pueden asumir, ocasionándole fatigas, depresiones, agotamientos, y demás síntomas afectando bienestar físicos, emocionales, psicológicos como laborales. Asimismo, es producto de situaciones en que la persona considera que sus capacidades son extralimitadas, amenazando su tranquilidad(18).

Es importante destacar que, cuando una persona percibe estresores en el entorno donde trabaja, comienzan a afectarse todo el sistema, pues no sólo hay repercusiones en la salud de éste, sino también en la organización, pues comienza a decaer la productividad y, por tanto, no se cumplen las metas ni los objetivos. Además, los diferentes factores externos que influyen en el equilibrio físico y emocional de la persona, con desniveles de aptitud, reflejan capacidades de respuestas a situación común de su labor. No se debe olvidar que, el estrés laboral es un fenómeno que comúnmente afecta en sumayoría a la población laboral activa, en vista de que, los cambios constantes que se suscitan en los entornos de trabajo, atentan contra la capacidad

del sujeto, y por ello, se genera un desequilibrio de esfuerzo y la recompensa en el trabajo (19).

Por su parte, el personal de salud se encuentra condicionado en una continua actividad laboral que relaciona diferentes factores que de una u otra manera le producen estrés; en consecuencia, algunos de los estresores que son de naturaleza común en este grupo de profesionales son: 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 (20).

Manifestaciones del estrés laboral

Se clasifican de la siguiente manera:

Cognitivas, produce sensaciones de preocupaciones, indecisiones, bajos niveles de concentración, desorientaciones, cambios en el estado de ánimo, excesiva sensibilidad ante las críticas, emociones y poco control, etc. **Motoras**, se manifiesta cuando las personas hablan rápido, tiemblan, tartamudean, presentan voz entrecortada, explosión, excesivo hambre o poco apetito, compulsividad, risas entre otros. **Fisiológicas**, hay presencia de taquicardia, aumento de presión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento del colesterol, dilatación de las pupilas, etc. (21).

Sintomatología de estrés laborales:

El síntoma común de las personas con estrés laboral es: cefalea, fatiga, dolores musculares, molestias gastrointestinales, alteraciones en el peso, problemas con el sueño, hipertensión arterial, impotencia, alteraciones menstruales, sensaciones de ahogo, entre otras. También, manifiestan síntomas emocionales y psicológicas, entre las que se encuentran: sentimientos de culpabilidad, baja tolerancia a la frustración, irritabilidad, ansiedad, baja

autoestima, melancolía, depresión, cinismo, aburrimiento, pérdida de idealismo, incompetencia y autovaloración negativa (22).

Causa del estrés laboral:

Las causas primordiales del estrés laboral incluyen: sobrecarga o ausencia de labores, excesivo trabajo, labores precipitadas, periodos inadecuados de entrega, ausencia de motivación, acoso y autoexigencia excesivo. Además, se origina como resultado del trabajo del individuo, ya sea debido al entorno, al clima organizacional o a modificaciones estructurales a nivel corporativo. De la misma manera, el sobrecargo de trabajo, las jornadas repetitivas, las asignaciones confusas, la carencia de descansos, las condiciones inapropiadas en el lugar de trabajo, el excesivo doblaje de horas laborales, el mal clima organizacional, la falta de apoyo por parte de los superiores, la inseguridad, la timidez, el escaso dominio de sus capacidades, la excesiva auto exigencia de las metas, las bajas remuneraciones (23).

Dimensiones de la Variable 1 Estrés Laboral:

Ambiente físico: tiene que ver con situación del área de trabajo, estando condicionadas por instalación, equipamientos o del compañero de trabajo. Asimismo, la iluminación, el ruido, los ambientes contaminados, la temperatura y el peso, son estresores condicionantes que afectan el bienestar del trabajador, propiciándole situaciones estresantes que conducen a afectar directamente su salud y, por desempeño en el trabajo (24).

Entorno psicológico: se asocia con las circunstancias en las que se manifiesta malestar laboral, que incide en la emocionalidad del empleado. Además, está referido a los rasgos de personalidad que un individuo puede manifestar en cualquier circunstancia de estrés, incluyendo, pero no limitándose a, preocupación desmedida, falta de capacidad para asumir decisiones, confusión, escasa concentración, frecuentes olvidos y problemas para sostener la atención. En el

entorno sanitario, se manifiesta en casos de fallecimiento de pacientes o se encuentran en una fase intensa de padecimiento. Entorno social: se refiere a la totalidad de las interacciones laborales del individuo y su entorno, abarcando las relaciones verticales y horizontales con sus pares y colegas. Asimismo, alude a los factores intrínsecos que emergen del entorno laboral en el que se llevan a cabo las actividades profesionales, incluyendo: las obligaciones laborales, interrupciones en las tareas, críticas persistentes por parte de colegas, escasez de personal y de comunicación (25).

Teoría vinculada con el estrés laboral:

La Teoría de Selye, indica que lo que importa no es lo que se origina sino como se percibe o ataca. Definió el Síndrome General de Adaptación, que entiende al estrés como una respuesta global del organismo, siendo ésta biológica, los organismos y estereotipada, pudiéndose medir. En su teoría, habla sobre el estrés positivo y negativo, donde el positivo o buen estrés el organismo responde en armonía ante los ambientes y sin consecuencias negativas, y el estrés negativo se produce cuando el organismo es incapaz de adaptarse al medio, porque las respuestas exigidas son demasiado intensas o prolongadas, y las demandas superan su resistencia y/o adaptación (26).

Este autor, indica a su vez que, la mayor parte de los esfuerzos físicos o mentales que ejecuta un individuo para adaptarse a las exigencias de la vida, las infecciones y otros agentes causantes de estrés, provocan unas modificaciones en el organismo, produciéndose las dos primeras fases del síndrome general de adaptación (de alarma y resistencia); mientras que la tercera fase (agotamiento), sólo se suscita cuando el organismo intenta adaptarse a demasiados cambios o fuentes de estrés, o cuando estos perduran en el tiempo (27).

Estrés laboral vinculado al ámbito de emergencia en el ambiente hospitalario

El servicio de emergencia es considerado como el principal entorno generador de estrés laboral en el personal de salud, pues están expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial como la falta de personal, sobrecarga de trabajo, trabajo a turnos, falta de claridad en sus funciones y tareas, falta de autonomía y autoridad en el trabajo, o alta presión asistencial que atentan considerablemente su salud física y emocional. Asimismo, la emergencia, por ser el lugar de atención primaria para los usuarios con complicaciones, requiere de una respuesta rápida y oportuna por parte de los profesionales de la salud, los cuales procuran hacerla de forma ordenada y eficiente. Es importante señalar que, en este contexto comúnmente se produce un desequilibrio a nivel técnico y profesional, que arroja consecuencias negativas en la salud del enfermero; de allí que, se produzcan los estresores laborales que causan el estrés en el personal que labora en esta unidad, acción que es mucho más incidente en esta área que en las demás que conforman todas las áreas clínicas de cualquier centro de salud (28).

Variable 2 Satisfacción Laboral

Definición

Se trata de un factor que establece el nivel de bienestar que un individuo experimenta en su entorno laboral. Además, se percibe como un factor que ejerce una influencia significativa en cualquier actividad humana, constituyendo manifestaciones emocional que redundan en la experiencia de trabajo, en las que su comportamiento manifiesta satisfacción respecto a su labor profesional. Además, se trata de un estado emocional positivo o gratificante que se deriva de la interpretación subjetiva de las vivencias laborales del sujeto. En el sector de los profesionales de la salud, su profesión es compleja ya que, se topa con diferentes aristas que, de alguna manera afecta las satisfacciones laborales, por tanto, necesita del reconocimiento de su trabajo, de trabajos en equipos. De ahí que, se produzca un grado de satisfacción sobre su trabajo, sintiéndose

complacidos sobre la base de las experiencias en las que la subjetividad de sus acciones, le produzcan bienestar y felicidad (29).

Factores determinantes de satisfacciones laborales

Existen múltiples factores que influyen en la satisfacción laboral, entre los cuales se incluyen: Autodesarrollo. Ejecutar acciones. Interacción con directivos. Interacción social. Condición material o física. Beneficios y compensaciones. Nivel de compromiso y propósitos. Capacidad de integrarse en equipo y de organizarse en su totalidad. Liderazgo y reconocimiento de sus atributos. Conflicto y consenso en la institución. Niveles de motivación del personal (30).

Características de la satisfacción laboral

La forma de contribuir de las personas se refiere a las aportaciones derivadas de los roles laborales dentro de la organización, donde se evidencian los resultados tangibles del esfuerzo realizados. Colegas: referido a la exhibición y muestras de respeto entre los integrantes del equipo de trabajo, con quienes se expresan inquietudes o preocupaciones, con el objetivo de llevar a cabo a cabo adecuadamente las labores laborales. La justicia refleja los factores financieros que, de alguna manera, fomentan la calidad de las actividades laborales de los empleados en las empresas, destacando aspectos como el salario, las oportunidades, el trato diario, los premios y las pensiones, con el objetivo de que el trabajador se sienta satisfecho con sus labores. Lo anterior indica que, en el ámbito de los profesionales de la salud, existen elementos que deben considerar para que perciban que la calidad de su trabajo es valiosa, beneficiándose a nivel individual y colectivo; en consecuencia, esto propicia un mayor grado de satisfacción en el desempeño de sus funciones en los diversos entornos laborales donde ejercen su práctica (31).

Dimensiones de la Variable 2 Satisfacción Laboral

La organización. Compensaciones equitativas: implican la retribución por los trabajos realizados en la organización, teniendo en cuenta el tiempo adicional trabajado, la carga laboral y las responsabilidades asumidas, donde el dinero o el apoyo financiero constituyen el principal factor motivacional para su satisfacción. Las condiciones laborales se refieren a los aspectos que coadyuvan para que el colaborador exprese ideas, reconocimiento y pensamientos, brindándole la oportunidad de desarrollo y progreso en su trabajo. La relación entre el trabajo y el empleado se refiere a la interacción que se establece entre las funciones de la organización y sus trabajadores, considerando la conexión entre la persona y la institución, con el fin de que las actividades realizadas generen bienestar y satisfacción, tanto para el empleado como para la empresa (logro de objetivos); los indicadores que facilitan esta situación son la compatibilidad entre la personalidad y la labor desempeñada (32).

Teoría vinculada con la Satisfacción Laboral

La Teoría de la Pirámide de Maslow, se basa en la motivación y las necesidades del ser humano, que sirven de base en el momento de tomar decisiones sobre el bienestar psicológico de los trabajadores en cualquier entorno laboral. Su premisa se resume en que, un sujeto para poder estar satisfecho debe cubrir las necesidades humanas, contextualizadas en necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de automotivación. De acuerdo con lo anterior, se puede aplicar en la satisfacción laboral al mencionar que, el individuo busca un trabajo para poder cubrir sus necesidades básicas, considerando que este le brinde las oportunidades salariales correspondientes, así como seguridad y bienestar en las funciones que le corresponda desarrollar. Asimismo, una vez que tiene los dos primeros escalones cubiertos, pasará al tercero, que consiste en propiciar o satisfacer sus necesidades de afiliación, en las cuales las relaciones con sus compañeros y superiores accederán a que se sienta a gusto con los

vínculos interpersonales que se crean con ellos, persiguiendo los objetivos y las metas en un ambiente laboral agradable, motivado y con un excelente nivel de rendimiento. Una vez que estas necesidades estén cubiertas, seguirá motivándose para alcanzar el reconocimiento de sus compañeros y jefes, aumentando la confianza, seguridad y personalidad en su lugar de trabajo, de esta forma, pasaría al último nivel de la pirámide, en donde su crecimiento personal lo conduce a la autorrealización, que no es más que el esfuerzo por lograr sus metas y propósitos dentro de la organización, en donde la satisfacción laboral se manifestará en su máxima expresión, puesto que la persona sentirá que todos los niveles están cubiertos y por tanto, su desempeño laboral y profesional le da placer, bienestar y tranquilidad (33).

Satisfacción laboral vinculada al ámbito de emergencia en el ambiente hospitalario

Como es bien sabido, el personal de salud en el área de emergencia es el que mayor responsabilidad procura, por lo tanto, los profesionales que hacen vida en esta área, merecen tener una satisfacción laboral ideal, que garantice que la atención al paciente sea oportuna y de calidad. No obstante, la dinámica mundial hace que esto poco se cumpla, porque se presenta deficiencia en el personal, relaciones con sus colegas y superiores poco agradables, extensas horas laborales, sobrecarga en el trabajo, entre otros aspectos que inciden considerablemente en el bienestar de este grupo de profesionales. En consecuencia, el área de emergencia de cualquier centro de salud debe procurar que los miembros del personal sanitario tengan las condiciones laborales acordes, que les permita desarrollar sus actividades de forma idónea, en las que satisfagan sus necesidades tanto personales como profesionales (34).

De ahí la relevancia de promover la satisfacción laboral del personal de salud, ya que es esencial para garantizar que la atención que se brinda dentro del entorno de emergencia reúna las condiciones de calidad necesarias para que los pacientes reciban los cuidados oportunos y acordes a su condición; desde esta perspectiva, es relevante fomentar el reconocimiento y

apoyo que se requiere para efectivizar sus labores; además de las acciones que contribuyan a la adquisición de competencias, capacidad y habilidades pertinentes (35).

No se puede dejar de lado la relevancia de la satisfacción laboral en la productividad, los costos de salud, la calidad y, por ende, en el éxito de las organizaciones de salud; si los miembros del personal de salud se sienten satisfechos el efecto será un compromiso e involucramiento genuinos, se sentirán empoderados, capaces de actuar y aportar al logro de objetivos. Si todos estos factores funcionan de forma adecuada, redundará positivamente en los pacientes, ya que la eficiencia se incrementará, se optimizará el ambiente de trabajo y la interacción con los pacientes (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión

ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En el presente estudio el método seleccionado fue el hipotético-deductivo, porque se hizo uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de supuestos que se demostraron a partir de la contrastación de las hipótesis planteadas (37).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación será cuantitativo, en vista de que se basó en la medición numérica, empleando la recolección y análisis de datos para responder las interrogantes y comprobar las hipótesis; en consecuencia, se confió en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para indicar con exactitud patrones de comportamiento de una población determinada (38).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación seleccionado fue aplicada, dado que aprovechó los conocimientos alcanzados por la investigación básica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos (39).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación utilizado fue no experimental, porque se ejecutó sin la manipulación de variables, observando el fenómeno tal cual es y cómo se genera en su entorno natural, con el objetivo de analizarlo (40); asimismo, el corte empleado fue el transversal, porque se recogió la información en un único momento (41). El nivel fue correlacional, ya que se evaluó la vinculación existente entre dos o más variables (42).

3.5. Población, muestra y muestreo

Hacen mención a las unidades, fenómenos o personas que tienen semejanza y puntos en común. En consecuencia, la población se define como el grupo compuesto por individuos, objetos u acontecimientos, que compartencaracterísticas en común, por tanto, sirven para ser estudiados en su totalidad; mientras que, lamuestra es una porción de sujetos u objetos extraídos de la población, en la que se desarrollanlas mediciones u observaciones de la investigación (43).

En tal sentido, en este estudio, la población y la muestra estuvieron constituidos por 120 profesionales de enfermería que laboran en el hospital de emergencia de Ate, Vitarte 2024 y el muestreo realizado fue censal, porque se seleccionó el 100% de la población al considerar que son un número manejable de sujetos para la investigación, por lo tanto, se definió como aquel donde todas las unidades de investigación se consideran como muestra (44).

Criterios de inclusión

- Graduados enfermeros.
- Profesionales que laboren en el entorno de emergencia
- Profesionales que firmen el consentimiento informado
- Profesionales que deseen formar parte de la investigación

Criterios de exclusión

- Profesionales que no graduados en enfermería
- Profesionales que no laboren en el servicio de emergencia
- Profesionales que no firmen el consentimiento informado
- Profesionales que no deseen ser parte de la investigación

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés laboral	Es un conjunto de reacciones cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas ante situaciones nocivas en el entorno de trabajo (45).	Manifestaciones emocionales y físicas de los profesionales enfermeros, que se generan cuando no hay coincidencia entre las exigencias laborales y la capacidad y recursos del trabajador (14).	Ambiente físico	Labores Tiempo Actividades efectuadas	Ordinal	Alto: 121 - 170 Medio: 35-120 Bajo: 0 - 34
			Ambiente psicológico	Tristeza Muerte		
			Ambiente social	Conflictos		
Satisfacción laboral	Estado emocional de bienestar que conduce al personal de salud a ejercer sus acciones con autonomía, de forma eficaz y eficiente (46).	Se refiere a la sensación de bienestar y comodidad que la enfermera experimenta durante la ejecución de su labor profesional. En cada instancia, se proporcionan espacios para contribuir al crecimiento individual y social de la persona (15).	Condiciones físicas y/o materiales	Elementos materiales Infraestructura	Ordinal	Alto: 61 - 90 Medio: 31 - 60 Bajo: 0 - 30
			Beneficios laborales y/o remuneraciones	Incentivos Beneficios Estímulos		
			Políticas administrativas	Lineamientos Normas institucionales		
			Relaciones sociales	Interacción con el personal Interrelaciones con los pacientes		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En este estudio para llevar a cabo la recolección de los datos correspondientes, se seleccionó la técnica de la encuesta, que no es más que, un conjunto de cuestiones o reactivos, que permitieron conseguir información factual en una muestra en particular; mientras que, como instrumento se usó el cuestionario, que sirvió para recabar indirectamente la información sobre las variables objeto de estudio (47).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la variable estrés laboral, se hizo uso del modelo de la escala de estresores en el trabajo, de acuerdo al personal de salud; es importante mencionar que, se le realizó una adaptación según los parámetros de Collana, en el año 2016, con la finalidad de poder medir las dimensiones en este conglomerado (14). Sobre la base de lo anterior, considerando un modelo validado en el Perú, se continuó con la elaboración de los ítems a partir de los indicadores de la variable en cada una de sus dimensiones, lo que dio como resultado un instrumento de elaboración propia, que contó con el apoyo y validación internacional, adaptado a la realidad del hospital de emergencia de Ate, Vitarte 2024 que es el lugar donde se desarrolló la investigación.

Con relación a la variable satisfacción laboral, se diseñó un cuestionario elaborado por Lomas, en el año 2017, el cual se adaptó a la realidad del hospital de emergencia mencionado; considerando las dimensiones contextualizadas al sector sanitario. Asimismo, se le aplicaron modificaciones en base a la situación regional, para que así, por último, pueda ser validado a través del juicio de expertos (14).

3.7.3. Validación

El cuestionario Nursing Stress Scale, fue validado y adecuado por Collana, en el Perú, en el año 2016 (14), obteniendo valores adecuados en cuanto a la pertinencia y relevancia de los ítems. Asimismo, el segundo cuestionario fue validado por Lomas, en el año 2017, en el Perú (15) obteniendo valores adecuados y viables para su aplicabilidad.

3.7.4. Confiabilidad

Se empleó el Alfa de Cronbach, mediante prueba piloto con 10 enfermeros del hospital de emergencia de Ate, Vitarte 2024, no pertenecientes a la muestra de la investigación, los cuales manifestaron voluntariamente su participación. Cabe destacar que, el instrumento NSS, de la variable estrés laboral, alcanzó el valor de .877, y el instrumento de satisfacción obtuvo el valor de 0.740, que significa que son confiables y se podían emplear adecuadamente en la investigación (14-15).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los métodos de análisis de datos se fundamentan en esos métodos analíticos, continuos e iterativos en el que la recopilación y la realización del análisis de datos se desarrollan paulatinamente (39). En este estudio, se entregó un documento de solicitud al jefe del hospital referido, con la finalidad de participarle el proceso investigativo que se desarrolló y así, obtener el permiso necesario que permitió la aplicación de los instrumentos de manera presencial. Una vez concedido el permiso, se prosiguió con la explicación a los integrantes de la muestra de la relevancia del estudio y los pasos a seguir durante la aplicación de ambos instrumentos. Seguidamente, firmarán el consentimiento informado y responderán cada pregunta de los cuestionarios respectivos en un tiempo aproximado de 20 minutos. Cuando se culminó el recojo de datos, se hizo uso del SPSS vs. 25 y la prueba de Rho Spearman, complementada con tablas

y figuras para analizar y contrastar hipótesis de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Los datos del estudio son auténticos y certificados, respetando la autoría de cada fuente señalada en el estudio y precisando citas en las referencias de acuerdo con las normas Vancouver. En lo que se refiere a, la población y muestra que accede a desarrollar la investigación, se respetó las opiniones vertidas y el carácter anónimo de su participación, al igual que sus respuestas. De ahí que, se consideraron las ideas de la Declaración de Helsinki, en las que se expresa que el código tenía su atención en los derechos del sujeto de investigación y afirmaba su consentimiento como absolutamente esencial (47).

Finalmente, este estudio fue evaluado por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, dada la obligatoriedad de la aprobación antes de la ejecución. Aunado a ello fueron cumplidos los criterios éticos de la investigación.

Principio de Justicia

El principio pretende que la autonomía de cada individuo no atente a la vida, libertad y demás derechos básicos de la otra persona, ello según. Todos los participantes fueron tratados con respeto y cordialidad, asimismo se trataron a todos por igual, sin discriminación ni preferencias.

Principio de no maleficencia

Se trata de respetar la integridad física y psicológica de la vida humana. Es relevante ante el avance de la ciencia y la tecnológica, porque muchas técnicas pueden acarrear daños o riesgos.

Ante ellos se explicó a cada uno de los profesionales, que su participación en este estudio no implicó ningún riesgo a su salud e integridad individual, brindando información sobre los beneficios que se obtienen luego de desarrollar esta investigación.

Principio de beneficencia

En él se establece que no se puede buscar hacer un bien a costa de originar daños. Al profesional se le explicó los beneficios indirectos que se obtienen con los resultados de la indagación y que encuentran sustento en las mejoras de las condiciones y ambientes de trabajo.

Principio de autonomía

Plantea que se exige el respeto a la autodeterminación de las personas. Supone el derecho incluso a equivocarse a la hora de hacer uno mismo su propia elección. De aquí se deriva el consentimiento libre e informado.

El principio de autonomía fue aplicado estrictamente en este estudio, al abordar al profesional, se respetó sus decisiones y libre voluntad de participación. A cada uno de ellos se les hizo conocer los pormenores del estudio para que su participación sea adecuada y regular en el estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1 *Datos sociodemográficos*

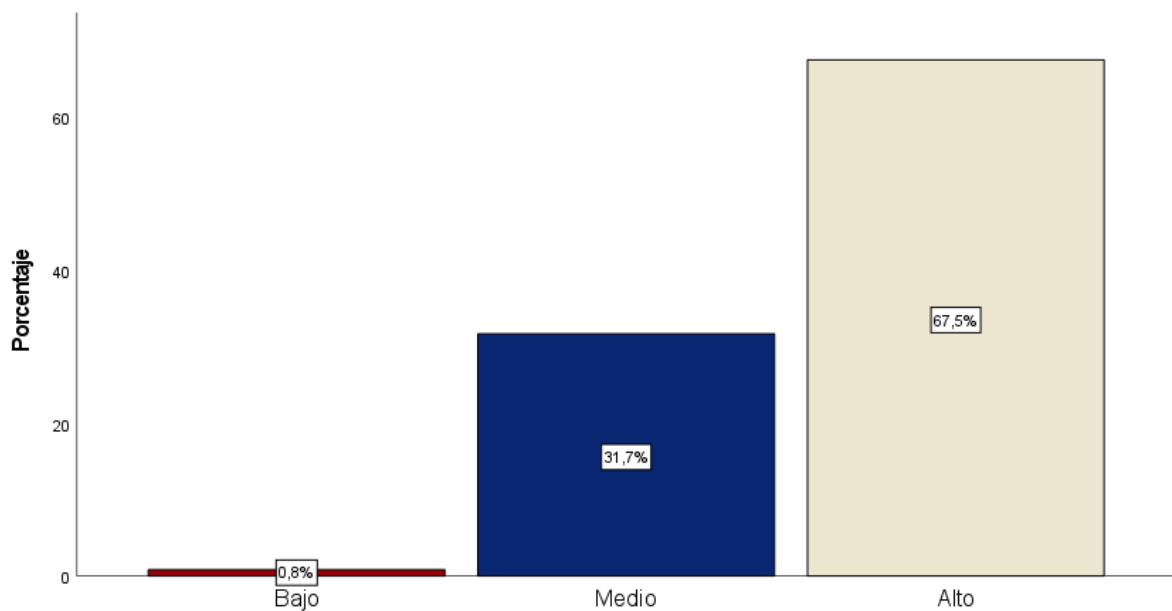
		Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Edad	20 - 25 años	102	85,0%	85,0%	85,0%
	26 - 35 años	18	15,0%	15,0%	100,0%
	Total	120	100,0%	100,0%	
Sexo	Masculino	40	33,3%	33,3	33,3%
	Femenino	80	66,7%	66,7	100,0%
	Total	120	100,0%	100,0%	
Estado Civil	soltero	99	82,5%	82,5%	82,5%
	casado	21	17,5%	17,5%	100,0%
	Total	120	100,0%	100,0%	
Tiene Especialidad:	si	23	19,2%	19,2%	19,2%
	no	97	80,8%	80,8%	100,0%
	Total	120	100,0%	100,0%	

Interpretación: La tabla 1, Los datos sociodemográficos muestran que la mayoría de los encuestados, un 85%, se encuentra dentro del rango de edad de 20 a 25 años, mientras que el 15% restante se encuentra en el rango de 26 a 35 años. Además, se observa una clara diferencia de género, ya que el 66.7% de los encuestados son mujeres y el 33.3% son hombres. En cuanto al estado civil, el 82.5% de los encuestados son solteros, mientras que el 17.5% son casados. Con respecto a la especialidad, el 80.8% de los encuestados no cuenta con una especialidad, mientras que el 19.2% sí. En resumen, estos datos demuestran que la mayoría de los encuestados son mujeres jóvenes solteras sin especialidad.

Tabla 2 Nivel de variable 1: Estrés Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,8
Medio	38	31,7
Alto	81	67,5
Total	120	100,0

Figura 1 Nivel de variable 1: Estrés Laboral

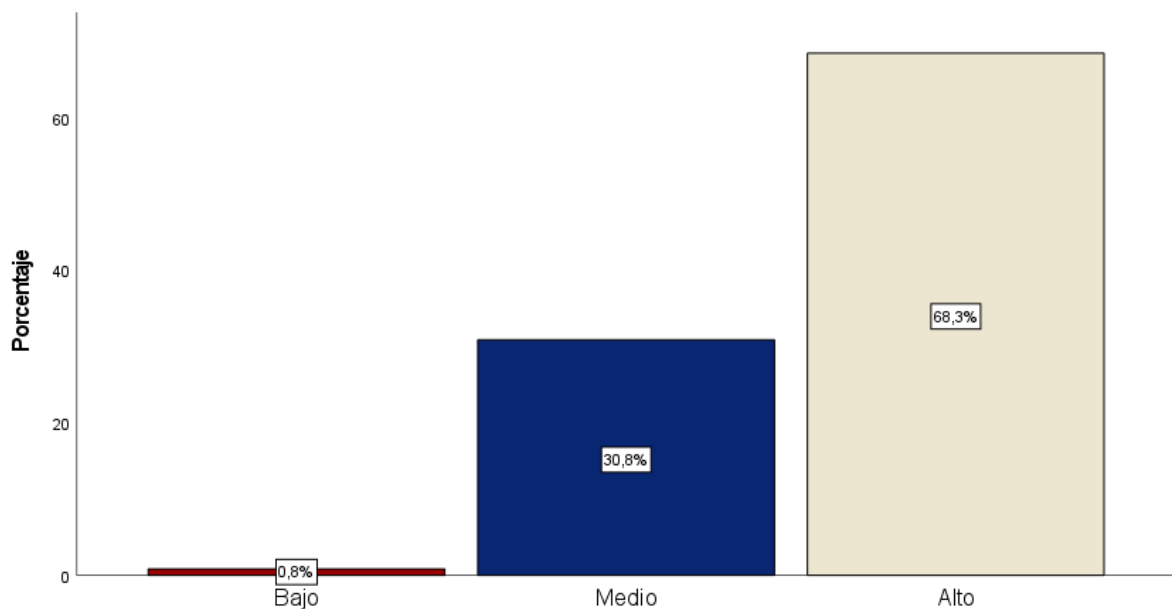


Interpretación: Tras realizar el análisis pertinente, se llegó a la conclusión de que el 67.5% de los encuestados percibe la variable 1, el estrés laboral, con un nivel alto, mientras que el 31.7% lo percibe con un nivel medio, y el 0,8% bajo, lo que indica que hay deficiencias en el centro de salud en cuanto a este factor, ya que una gran parte de los encuestados lo percibe con un nivel alto, lo que sugiere que se necesitan medidas para abordar esta problemática

Tabla 3 Nivel de dimensión: Ambiente Físico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,8
Medio	37	30,8
Alto	82	68,3
Total	120	100,0

Figura 2 Nivel de dimensión: Ambiente Físico

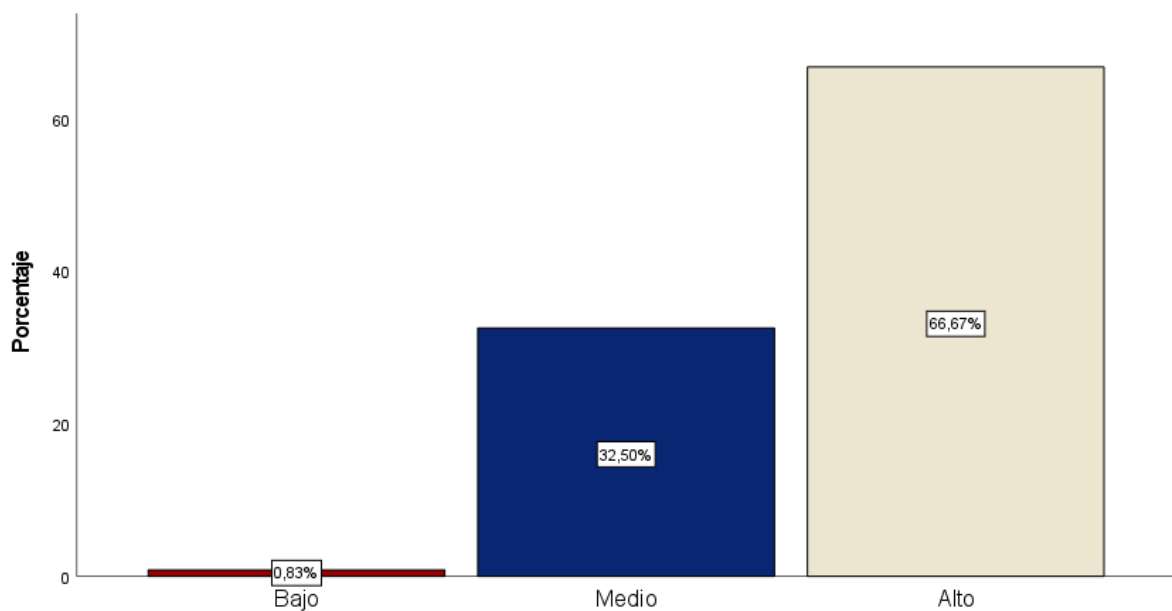


Interpretación: Luego de realizar el análisis respectivo, se ha determinado que el 68,3% de los encuestados percibe la dimensión del ambiente físico con un nivel alto, mientras que el 30,8% la percibe con un nivel medio y sólo un 0,8% la califica como nivel bajo. Esta información sugiere la presencia de una mayor fortaleza en el centro de salud con respecto a este factor. Sin embargo, aún es necesario tomar medidas para mejorar el ambiente físico de la institución, ya que un porcentaje significativo de los encuestados lo percibe en nivel medio, lo que podría afectar la calidad del servicio prestado.

Tabla 4 Nivel de dimensión: Ambiente Psicológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,8
Medio	39	32,5
Alto	80	66,7
Total	120	100,0

Figura 3 Nivel de dimensión: Ambiente Psicológico

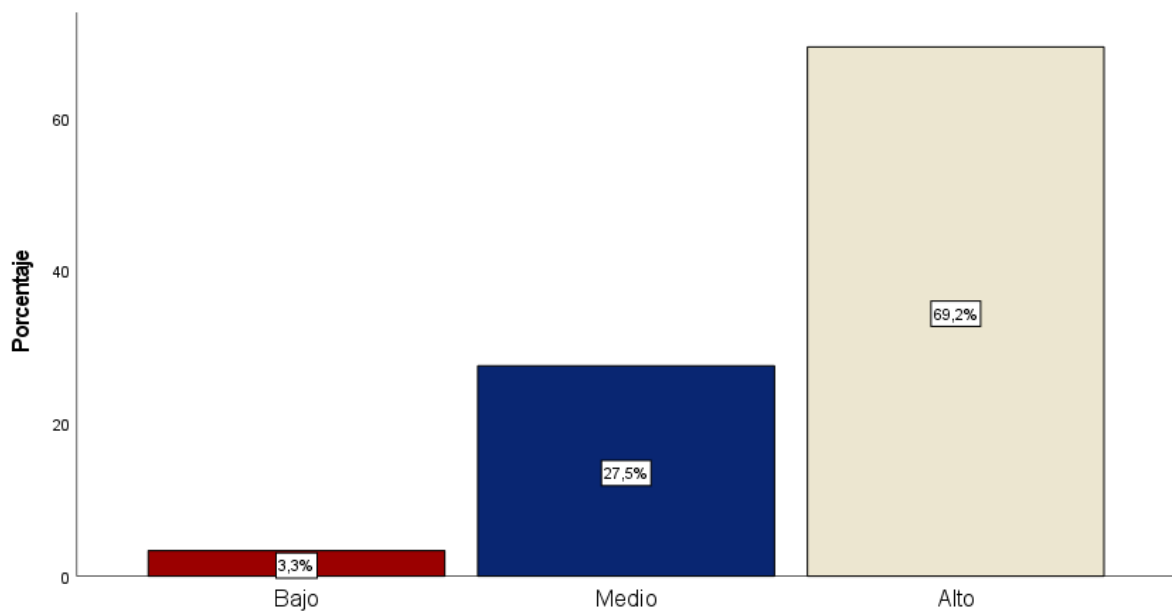


Interpretación: Tras llevar a cabo el análisis correspondiente, se ha determinado que el 66.7% de los encuestados percibe la dimensión psicológica con un nivel alto, mientras que el 32,5% la percibe con un nivel medio y solo un 0,8% la califica como nivel bajo. Estos resultados indican que un porcentaje significativo de los encuestados que percibe este factor en un nivel alto, aunque aún existe un porcentaje representativo en nivel medio, lo que sugiere que hay problemas que deben ser abordados para mejorar la calidad del servicio en este aspecto.

Tabla 5 Nivel de dimensión: Ambiente Social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3
Medio	33	27,5
Alto	83	69,2
Total	120	100,0

Figura 4 Nivel de dimensión: Ambiente Social

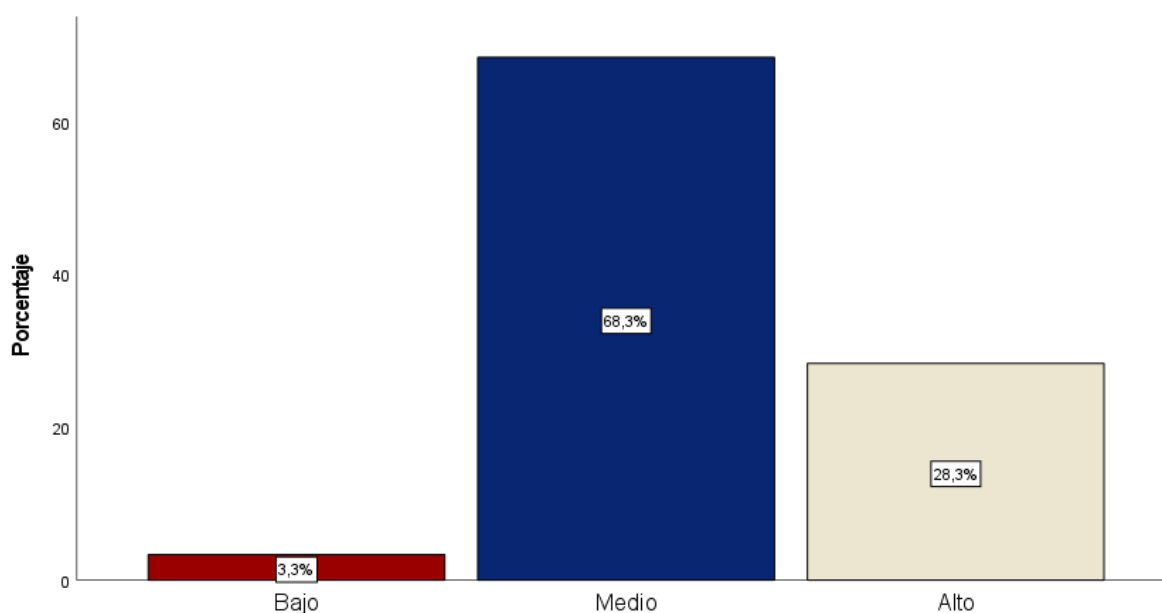


Interpretación: Después de realizar el análisis correspondiente, se ha determinado que el 69,2% de los encuestados percibe la dimensión del ambiente social con un nivel alto, mientras que el 27,5% la percibe con un nivel medio y sólo un 3,3% la califica como nivel bajo. Estos resultados indican que hay debilidades en el centro de salud con respecto a este factor, lo que sugiere la necesidad de tomar medidas para mejorar la calidad del servicio en términos de ambiente social. Un porcentaje considerable de los encuestados lo percibe como alto, lo que sugiere que se requiere una mayor atención a este aspecto para mejorar la satisfacción del paciente.

Tabla 6 Nivel de variable 2: Satisfacción Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3
Medio	82	68,3
Alto	34	28,3
Total	120	100,0

Figura 5 Nivel de variable 2: Satisfacción Laboral

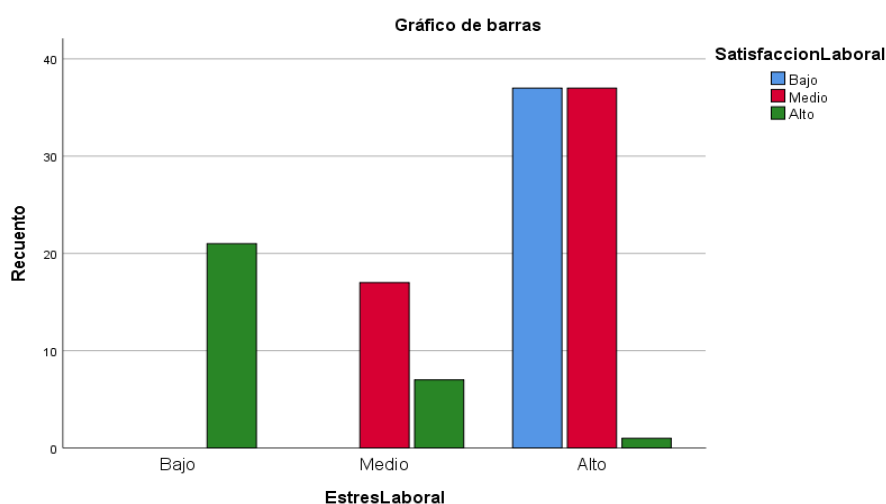


Interpretación: Tras realizar el análisis correspondiente, se ha determinado que el 68,3% de los encuestados encontró esta variable en nivel medio, mientras que el 28,3% alto y sólo un 3,3% la percibe en un nivel bajo. Estos resultados sugieren la existencia de debilidades en el centro de salud en cuanto a este factor. Es necesario tomar medidas para mejorar la satisfacción laboral del personal, ya que un porcentaje significativo de los encuestados lo percibe con un nivel medio, lo que podría afectar su desempeño y, en última instancia, la calidad de la atención prestada.

Tabla 7 Tabla cruzada variable 1: Estrés Laboral vs variable 2: Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés Laboral	Bajo	F	0	0	21	21
		%	0,00%	0,00%	17,50%	17,50%
	Medio	F	0	17	7	24
		%	0,00%	14,17%	5,83%	20,00%
	Alto	F	37	37	1	75
		%	30,83%	30,83%	0,83%	62,50%
Total	f	37	54	29	120	
	% del total	30,83%	45,00%	24,17%	100,00%	

Figura 6 Tabla cruzada variable 1: Estrés Laboral vs variable 2: Satisfacción Laboral

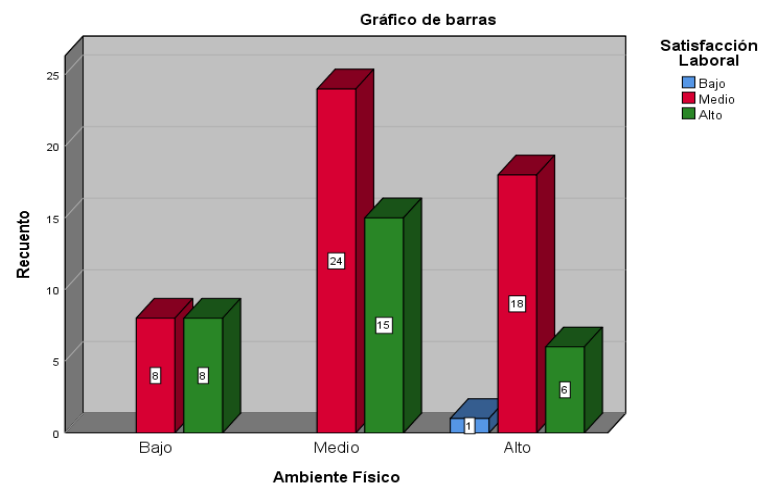


Interpretación: El análisis de las variables 1 y 2 reveló una interrelación entre ellas. En particular, se observó que aquellos empleados que experimentan niveles elevados de estrés laboral también se sienten en promedio satisfechos, aunque sin presentar insatisfacción significativa (0%). Por otro lado, aquellos que se sienten insatisfechos en su trabajo presentan una valoración del estrés laboral del 62.50%, lo que se traduce en una baja satisfacción laboral del 30.83%. En consecuencia, se puede inferir que existe una relación compleja entre estas dos variables, que merece un análisis más detallado para comprender mejor su dinámica en el entorno laboral.

Tabla 8 Tabla cruzada dimensión: ambiente físico vs variable 2: satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Ambiente Físico	Bajo	F	0	12	12	24
		%	0,00%	10,00%	10,00%	20,00%
	Medio	F	0	44	15	59
		%	0,00%	36,70%	12,50%	49,20%
	Alto	F	1	30	6	37
		%	0,80%	25,00%	5%	30,80%
Total	f	1	86	33	120	
	%					
	del total	0,80%	71,70%	27,50%	100,00%	

Figura 7 Tabla cruzada dimensión: ambiente físico vs variable 2: satisfacción laboral



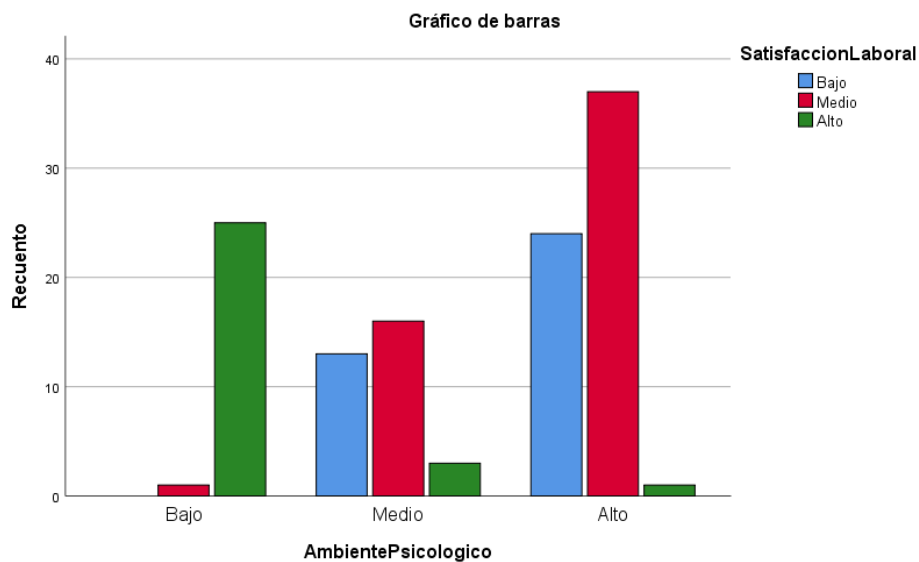
Interpretación: Dentro del análisis de la dimensión de ambiente físico y la variable de satisfacción laboral, se ha encontrado que ambas están interrelacionadas en un punto crucial. En particular, se ha observado que aquellos empleados que experimentan niveles elevados de estrés laboral también presentan un promedio satisfactorio de satisfacción laboral, sin mostrar niveles significativos de insatisfacción (0%). En contraposición, aquellos que se sienten insatisfechos con su trabajo tienen una valoración del estrés laboral del 31.25%, lo que se traduce en una satisfacción laboral baja del 1.25%. Es importante destacar que existe una

compleja relación entre estas dos variables, lo que sugiere que se requiere un análisis más detallado para comprender mejor la dinámica del ambiente físico en el entorno laboral y su influencia en la satisfacción de los empleados.

Tabla 9 Tabla cruzada dimensión: ambiente psicológico vs variable 2: satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ambiente Psicológico	Bajo	F	0	0	18	18
		%	0,00%	0,00%	15,00%	15,00%
	Medio	F	13	27	11	51
		%	10,83%	22,50%	9,17%	42,50%
	Alto	F	24	27	0	51
		%	20,00%	22,50%	0,00%	42,50%
Total		f	37	54	29	120
		% del total	30,83%	45,00%	24,17%	100,00%

Figura 8 Tabla cruzada dimensión: ambiente psicológico vs variable 2: satisfacción laboral



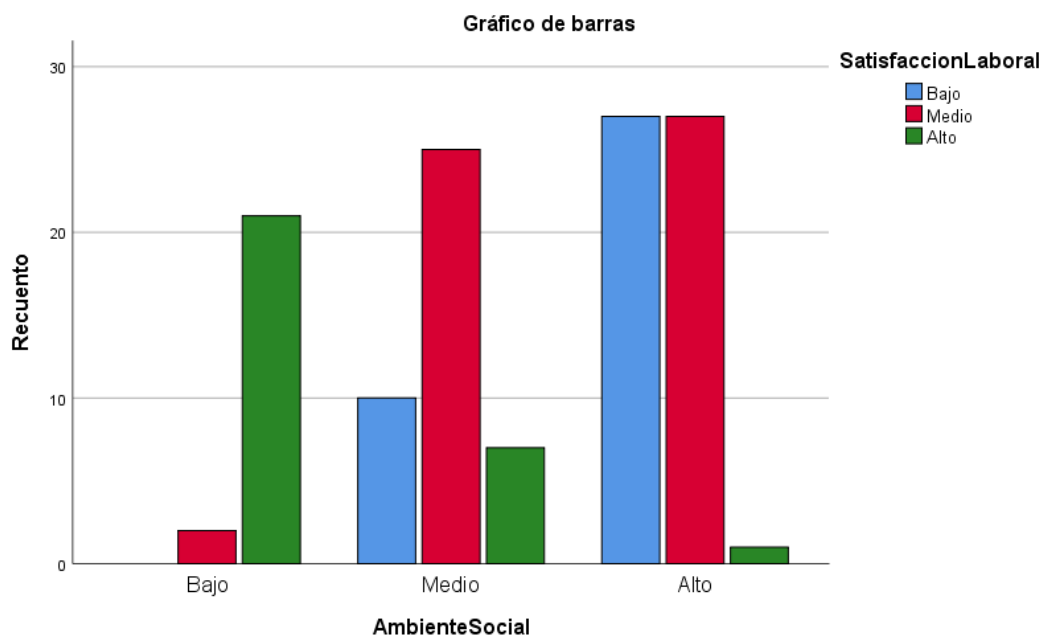
Interpretación: Al analizar la dimensión de ambiente psicológico y la variable de satisfacción laboral, se ha descubierto una interrelación significativa entre ambas. En particular, se ha observado que aquellos empleados que experimentan altos niveles de estrés laboral también presentan en promedio niveles satisfactorios de satisfacción laboral, sin mostrar niveles importantes de insatisfacción (0%). Por otro lado, aquellos que se sienten insatisfechos con su

trabajo tienen una valoración del estrés laboral del 42.50%, lo que se traduce en una satisfacción laboral baja del 0.00%

Tabla 10 *Tabla cruzada dimensión: ambiente social vs variable 2: satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Ambiente Social	Bajo	F	0	2	21	23
		%	0,00%	1,67%	17,50%	19,17%
	Medio	F	10	25	7	42
		%	8,33%	20,83%	5,83%	35,00%
	Alto	F	27	27	1	55
		%	22,50%	22,50%	0,83%	45,83%
Total		f	37	54	29	120
		% del total	30,83%	45,00%	24,17%	100,00%

Figura 9 *Tabla cruzada dimensión ambiente social vs variable 2: satisfacción laboral*



Interpretación: Al examinar los datos en la dimensión de ambiente social y la variable de satisfacción laboral, se ha identificado una interrelación significativa entre ambas. En particular, se ha descubierto que aquellos empleados que experimentan altos niveles de estrés laboral también presentan un promedio satisfactorio de satisfacción laboral, sin

mostrar niveles importantes de insatisfacción (0%). Por otro lado, aquellos que se sienten insatisfechos con su trabajo tienen una valoración del estrés laboral del 45.83%, lo que se traduce en una satisfacción laboral baja del 33.83%.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

Se realizó una prueba de normalidad que permite evaluar el comportamiento de los datos. Dependiendo del resultado obtenido, se determina la prueba estadística paramétrica o no paramétrica a utilizar. Dado que la muestra de la presente investigación supera los 50 participantes (80 miembros del personal de salud), se seleccionó Kolmogorov-Smirnov, estableciendo los siguientes criterios:

- Si el valor de $p > 0.05$, se considera un comportamiento normal de datos, lo que indica que se deben aplicar pruebas paramétricas.
 - Si el valor $p \leq 0.05$, se considera un comportamiento anormal de datos, y por lo tanto, se deben aplicar pruebas no paramétricas.
 - En caso de que existan significancias tanto mayores como $p < 0.05$, se considera que el comportamiento de los datos es anormal, y se deben aplicar pruebas no paramétricas.
- Es importante destacar que la elección adecuada de la prueba estadística a utilizar es fundamental para obtener resultados precisos y fiables en la investigación.

Tabla 11 Prueba general de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0,189	120	0,000
Ambiente físico	0,094	120	0,011
Ambiente psicológico	0,156	120	0,000
Ambiente social	0,127	120	0,000
Satisfacción laboral	0,257	120	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Después de llevar a cabo la prueba de normalidad de datos, se llegó a la conclusión de que los resultados presentaron $p < 0.05$, por tanto, se eligió el Rho de Spearman apropiada para verificar las hipótesis de investigación.

Las hipótesis fueron evaluadas siguiendo ciertas pautas establecidas previamente, las cuales incluyen un margen de error del 5% y una confiabilidad del 95%. Además, se establecieron los siguientes criterios para la evaluación de las hipótesis:

- 1) En caso de que la significancia sea menor o igual a 0.05, se procederá a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna.
- 2) En caso de que la significancia sea mayor a 0.05, se rechazará la hipótesis alterna y se aceptará la nula.

Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

Tabla 12 Prueba de hipótesis general

		Estrés laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-0,664
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	120

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

Después de realizar la comprobación de hipótesis, se pudo constatar una $p < 0.05$, por lo que se aceptó la hipótesis general y se rechazó la nula. Posteriormente, se evaluó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -0.664. Según la Tabla 16, este valor indica una correlación negativa considerable entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1

		Ambiente físico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Ambiente Físico	1,000	-,686**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	120
	Satisfacción Laboral	-,686**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	

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

Después de realizar el análisis correspondiente, se obtuvo $p < 0.05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. Posteriormente, se evaluó el Rho de Spearman = -,686. De acuerdo con la tabla 16, esta cifra se interpreta como una correlación negativa considerable entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2

			Ambiente psicológico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Ambiente psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	-,638**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

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

Después de haber realizado la prueba estadística, se obtuvo un $p < 0.05$, lo que indica que se puede aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar la nula. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -0.638 , que se interpretó como correlación negativa considerable según la tabla 16 entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024

Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3

			Ambiente Social	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Ambiente social	Coeficiente de correlación	1,000	-,742**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

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

Después de realizar la comprobación estadística, se obtuvo $p < 0.05$, lo que nos llevó a aceptar la hipótesis alterna y rechazó la nula. Posteriormente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -,742, según se indica en la tabla 18, lo que sugiere una correlación negativa considerable entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

4.1.3. Discusión de los resultados

En este apartado se llevará a cabo una discusión de los resultados obtenidos en relación con los antecedentes citados anteriormente, con el fin de mejorar la comprensión de los hallazgos. Además, se hará uso de las teorías relevantes para proporcionar un respaldo sólido a las variables y sus dimensiones. Para ello, se presentarán las discusiones de la siguiente manera:

Al analizar el objetivo general de la investigación, se puede observar que se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, lo cual permitió encontrar una significancia apropiada ($p < .05$) y un Rho = $-.664$, lo que sugiere que hay una correlación negativa considerable entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud. Los resultados encontrados en este estudio difieren de los obtenidos por Monteza (12) en su investigación realizada en el 2018 en el distrito de Callao, este estudio buscaba determinar si existía relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de una clínica peruana. Los resultados de indicaron que el nivel de estrés laboral en el área enfermera era bajo y que la satisfacción laboral era regular, con solo un pequeño porcentaje de los participantes que informaron tener una satisfacción significativa. Es importante destacar que el estrés (20) está influenciado por el ambiente en el que se encuentra el individuo y puede afectar el equilibrio de sus actividades (21).

Al analizar el objetivo específico 1, por medio del Rho de Spearman, se comprobó que existe un $p < .05$. Además, se obtuvo un coeficiente = $-.686$, lo que indica la presencia de una correlación negativa considerable entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Durante la presente investigación se obtuvieron resultados que se relacionan con los encontrados por Huallpa y Jiménez (13) en el año 2019 en el departamento de Arequipa, obtuvieron resultados considerables donde se destaca que las dimensiones de la variable estrés

se relacionan con la satisfacción laboral. Además, se comprobó que no solo el ambiente físico, es decir, las herramientas con las que se cuenta dentro del área laboral influyen en el desempeño de los trabajadores, sino que también el mal uso que se les dé puede dar lugar a un descenso en su desempeño (28).

Al analizar el objetivo específico 2, se logró demostrar $p < .05$. Además, el $Rho = -0,638$ evidenció la presencia de una correlación negativa considerable entre la dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Los resultados obtenidos en este estudio se asemejan a los hallazgos de Vásquez, et al. (15) en Argentina en 2019, se encontró una correlación negativa significativa entre estas dos variables. Los autores concluyeron que el 91% de los profesionales presentan riesgo de padecer burnout, mientras que el 52.6% tienen satisfacción laboral. Esto afecta emocionalmente la percepción psicológica dentro del área laboral (30), lo que se traduce en dificultad para afrontar problemas y en pensar excesivamente en los sucesos laborales, dando lugar a un sufrimiento ascendente (29). Además, la falta de reconocimiento por parte de la entidad en la que se trabaja (33) agrava la situación.

Al analizar el objetivo específico 3, se logró identificar un $p < .05$ y un $Rho = -0,742$, lo que indicó correlación negativa considerable entre la dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Los resultados obtenidos en este estudio son similares a los encontrados por Ramos, et al. (16) en Ecuador en el año 2020. Los resultados mostraron que el 33% de los docentes presentan un estrés moderado, que es causado por el clima laboral y organizacional. Se concluyó que la relación entre el estrés laboral y tanto la satisfacción es moderada. Esto es coherente con la idea de que la interacción del trabajador con sus compañeros o colegas puede interrumpir o facilitar la ejecución óptima de las tareas laborales (29), y que la motivación brindada de manera grupal puede incrementar la satisfacción laboral (22).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Respecto al objetivo general, el análisis estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman arrojó resultados significativos ($p < 0.05$) con un coeficiente de correlación de -0.664 . Esto indica una relación negativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.

De acuerdo con el primer objetivo específico se pudo conocer que una significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un $Rho = -0.686$ que demuestra una relación negativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se pudo conocer una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Asimismo, se obtuvo un $Rho = -0.638$ que comprueba una relación negativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se pudo verificar una significancia de 0.000 ($p < 0.05$), y se obtuvo un $Rho = -0.742$ que demuestra una relación negativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud.

5.2. Recomendaciones

- Respecto al objetivo general y considerando los resultados de correlación negativa obtenidos, se recomienda realizar una evaluación diagnóstica a partir de los resultados obtenidos, de forma que se puedan identificar con mayor precisión los factores que generan estrés en el personal de salud, tales como la mala iluminación, el ruido excesivo, los aspectos ergonómicos y otros que es necesario optimizar para propiciar la satisfacción laboral.
- Con relación al objetivo específico 1 y en función a los resultados de correlación negativa que se obtuvieron, se recomienda elaborar planes de mejora que fomenten la actividad física en el personal de salud, de forma que puedan tener espacios para relajarse, reducir el estrés, generar bienestar físico, emocional y psicológico que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral.
- Respecto al objetivo específico 2 y considerando los resultados de correlación negativa obtenidos, se recomienda implementar servicios de consejería y apoyo psicológico para el personal. Estos servicios deben incluir terapia individual o grupal y talleres enfocados en el manejo del estrés y el desarrollo de resiliencia, de manera que puedan afrontar los retos y desafíos que se presentan durante sus labores.
- Con relación al objetivo específico 3 y en función a la correlación negativa obtenida, se recomienda promover actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y camaradería entre el personal, como eventos sociales, grupos de apoyo y programas de bienestar del equipo, a fin de fomentar la interacción entre los profesionales de la salud, un mejor trabajo equipo, la colaboración y la sensación de mejora que contribuyan a generar su satisfacción laboral.

REFERENCIAS

1. Bazualdo, E. Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018. [Tesis de Pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo (2018). [Acceso 8 de diciembre de 2022]. Disponible en: chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25867/Bazualdo_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Carlos, M. Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En El Profesional De Enfermería Del Hospital Belén Lambayeque. [Tesis de Postgrado]. Lima: Universidad César Vallejo (2018). [Acceso 8 de diciembre de 2022]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22102/carlos_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. [internet]. 2016 [Acceso 8 de diciembre de 2022]; 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
4. Boren J, Veksler A. The stress of nursing: exploring communicatively restricted organizational stress (CROS), effort-reward imbalance, and organizational support among a sample of U.S. working nurses. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. [internet]. 2023; 18(22). Disponible en: <https://doi.org/10.1186%2Fs12995-023-00390-6>
5. Vásquez, G. y Parco, N. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César

- Vallejo. 2022. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29249/vasquez_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. 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. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1884/1/Lucila%20Huamani%20Llanto.pdf>
 7. 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. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
 8. Gutiérrez, M. Estrés y Satisfacción Laboral de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2018. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2022. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34467/gutierrez_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, M., Padilla, L., Pinto, I. y Rojas, A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Médico. [Internet] (2019). [citado 8 diciembre 2022] 19 (4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2019000400006&script=sci_artext&tlng=en

10. 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. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29249/vasquez_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. 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. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Fiabane E., Giorgi I., Musian D., Sguazzin C., Argentero P. Occupational stress and job satisfaction of health care staff in rehabilitation units. *La Medicina del trabajo*. 103. 482-492. En internet https://www.researchgate.net/publication/233400699_Occupational_stress_and_job_satisfaction_of_health_care_staff_in_rehabilitation_units accedido el 2 de febrero de 2025
13. Yehya A., Sankaranarayanan A., Alkhal A., Alnoimi H., Almeer N., Khan A., Ghuloum S. Job satisfaction and stress among healthcare workers in public hospitals in Qatar. *Arch Environ Occup Health*. 2020;75(1):10-17. doi: 10.1080/19338244.2018.1531817. Epub 2018 Nov 19. PMID: 30449263.
14. 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. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>

15. Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J. y Salgado, A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*. [Internet]. 2017. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; 23 (4). Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16678990201900010002
16. Cumbicus T, Noroña D, González R, Cortez G. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud. *Rev Arb Inter Cienc Sal*. [Internet]. 2023; 2(7): 683-691. [Acceso 8 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3393>
17. Centeno, D. Asociación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la UMF16 de Querétaro. [tesis de especialidad]. México: Universidad Autónoma de Querétaro. 2022. [Acceso 8 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3552>
18. Organización Mundial de la Salud. [internet]. 2016 [Acceso 10 de diciembre de 2022]; 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
19. Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo* [Internet]. 2018. [Acceso 10 de diciembre 2022]; 4(1). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext
20. Visitación, M. Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016.

- [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2021. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8727>
21. Osorio, J. y Cárdenas, L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*. [Internet]. 2017. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; 13(1). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
22. Guerra, P., Santander, S. y Rodríguez, P. Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*. [Internet]. 2017. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; 6(1). Disponible en: <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>
23. Carrillo, 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. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; 17(50). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
24. 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. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. 2021. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://www.repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4063>
25. Uribe, J. ¿Qué es el estrés laboral? Síntomas, causas y cómo prevenirlo. [internet]. 2022 [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://canalsalud.imq.es/blog/estres-laboral>
26. 26.Herrerías, J. El estrés laboral. *Logos* [internet]. 2019 [Acceso 10 de diciembre de 2022]; 6 (11). Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/3641/5815>

27. Bazualdo, E. Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018. [tesis de especialidad]. Perú: Universidad César Vallejo. 2021. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en:
chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25867/Bazualdo_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. 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. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2906/T033_40462380_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. 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. [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en:
<chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Ruiz, L. La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. . [internet]. 2019 [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
31. Portero, S. Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento Y Salud General En Personal Sanitario De Urgencias 2019. [tesis de especialidad]. Córdoba: Universidad

- de Córdoba. (2019). [Acceso 10 de diciembre de 2022]; Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. 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. [Acceso 12 de diciembre de 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%A9nicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf
33. 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. [Acceso 12 de diciembre de 2022]; 6 (11). Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/119/643>
34. 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. [Acceso 12 de diciembre de 2022]; Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14397/Mendoza_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Landy M, Mora G. Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *Reciamuc*. [Internet]. 2025; 9(2). Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1553>

36. Alkhateeb M, Althabaiti K, Ahmed S, Lovestad S, Khan J. A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. *Glob Health Action*. [Internet]. 2025; 18(1):2479910. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2479910>
37. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ta. ed. Lima: Ediciones de la U, 2018. 560 p.
38. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1ra. ed. México: McGraw Hill. 2018. 753 p.
39. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. 1ra. ed. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. 131 p.
40. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2018. 146 p.
41. Cabezas E., Andrade D., Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: ESPE; 2018. 138 p.
42. Hernández R, Méndez S, Mendoza P, Cuevas A. Fundamentos de Investigación. México: McGraw-Hill, 2017. 268 p.
43. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2da. ed. México: McGraw Hill. 2023.
44. Arteaga, G. ¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas. MINS READ [Internet] 2020 [Acceso 13 de diciembre de 2022] 16. Disponible en: <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
45. Quintana L, Díaz C, Chienda P, Vela J, Lama R, Alatrística M. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de

- un Hospital Peruano en el año 2023. *Rev Obstet Ginecol Venez.* [Internet] 2024; 84(2):148-154. Disponible en: <https://doi.org/10.51288/00840208>
46. Minaya A, Ruiz A, Concha M, Alva M. Gestión del talento humano y satisfacción laboral. *Koinonia.* [Internet] 2024; 9(1). Disponible en: <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3678>
47. De Abajo, F. La Declaración De Helsinki VI: Una Revisión Necesaria, Pero ¿Suficiente? *Rev Esp Salud Pública* [Internet] 2001 [Acceso 13 de diciembre de 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 laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, Lima 2024

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. H0: No hay relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024.</p>	<p>Variable 1: estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES: 1. Ambiente físico 2. Ambiente psicológico 3. Ambiente social</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES 1. Reto de trabajo 2. Remuneraciones justas 3. Condiciones de trabajo 4. Relación trabajo empleado</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación Método hipotético deductivo Diseño no experimental Nivel correlacional De corte transversal</p> <p>Población 120 enfermeros</p> <p>Muestra 120 enfermeros</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de información</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Variable 1: Escala de estrés de enfermería – NSS Variable 2: cuestionario de satisfacción laboral</p>

Anexo 2: instrumento 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 () Doctor ()

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	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
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

Satisfacción Laboral						
Reto del trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Identidad de la tarea						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
Significación de la tarea						
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					
Autonomía						
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					
Retroalimentación del puesto mismo						
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					
Remuneraciones justas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
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					

Condiciones de trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la Organización		1	2	3	4	5
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					
Características del Trabajo						
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					
Supervisión						
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					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las fallencias encontradas					
Relación trabajo – empleado		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		1	2	3	4	5
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					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Constancia De Aplicación Del Instrumento

	PERÚ Ministerio de Salud	Vicerrectorado de Promoción y Atención en Salud	Hospital Emergencia Ate Vitarte	
---	--------------------------------	---	------------------------------------	---


CONSTANCIA DE APROBACION PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, presidente del comité de ética e investigación **M.C. Camargo Madrid Hugo**, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIA ATE VITARTE, 2023", ha sido evaluado por un miembro del comité el cual fue aprobado, no habiéndose encontrado objeciones en dicho proyecto de acuerdo a los estándares propuestos y la responsabilidad del Investigador principal **Tc. Luz Rosales Solórzano**, para llevar a cabo el proyecto de investigación.




La fecha de aprobación tendrá vigencia de 30 días

Asimismo, comprometerse hacer llegar el informe de la ejecución del proyecto.

Ate, 12 de abril de 2023


Victor Hugo Camargo Madrid
Médico Internista y Reumatólogo
C.M.P. 46102 RNE: 032953

M.C. Camargo Madrid Hugo
Presidente del Comité de Ética en Investigación

	www.gob.pe/heav Av. José Carlos Mariátegui 384 - T (511) 417-2923	 CV: 2005	
---	--	---	--

Anexo 4. Consentimiento informado

Título de proyecto de investigación : ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIA ATE VITARTE, 2024

Investigadores : Luz Rosales Solorzano

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIA ATE VITARTE, 2024**”. de fecha 01/10/2024 y versión.01. 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 entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2024. Su ejecución ayudará/permitirá la relación entre el estrés en el trabajo y la satisfacción de los trabajadores.

Duración del estudio (meses): 4 meses

N° esperado de participantes: _____

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:

- Ser informado del alcance de la investigación
- Firmar el consentimiento informado
- Tener alcance a los resultados obtenidos.

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos XX 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: Su participación en el estudio *no* presenta ningún peligro para su salud mental o física.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto debido a que conocerá la relación entre las referidas variables.

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.

(Firma)
Nombre **participante:**
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Nombre **investigador:**
DNI:
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. Informe final Turnitin




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	2%
3	Publicación	Fernández Huayta, Mario Juan. "Competencia digital docente y estrategias de ens...	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-18	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2021-08-12	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-27	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22	<1%
10	Publicación	Quispe Javier, Hidalgo. "Influencia de los regímenes laborales en la calidad de vid...	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica de los Andes on 2024-07-11	<1%