



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Estrés y satisfacción laboral en el profesional sanitario del Hospital I Huariaca -
Pasco 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Calero Chamorro, Merly Milagros

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8242-8742>

Autora: Vargas Díaz, Thalía Giuliana


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3961-4418>

Asesor: Dr. Montellanos Cabrera, Henry Sam

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3834-3845>

Lima – Perú

2025

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

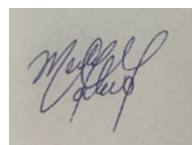
Yo, Merly Milagros Calero Chamorro y Thalia Giuliana Vargas Diaz Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Estrés y satisfacción laboral en el profesional sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco 2024” Asesorado por el docente: Montellanos Cabrera, Henry Con DNI 47655542 Con ORCID 000-0003-3834-3845 tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve)% con código oid: 14912:468669193 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Thalia Giuliana Vargas Diaz
 DNI: ...47655542.....



Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 Merly Milagros Calero Chamorro
 DNI: ...10029120.....



Mg. Q.F. Tox. Henry S. Montellanos Cabrera
 Químico Farmacéutico
 Especialidad en Toxicología y Química Legal
 C.O.F.P. 7970 RNE 090
 DNI: 25796967

Nombres y apellidos del Asesor

 Montellanos Cabrera, Henry
 DNI:25796967.....

Lima, 10 de junio de 2025

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación Teórica	4
1.4.2. Justificación Metodológica	5
1.4.3. Justificación Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	5
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de la hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método de la investigación	17
3.3. Tipo de la investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	17
3.5. Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción de instrumentos	21
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	25
4. RESULTADOS	26

4.1 Análisis descriptivo	26
4.2 Análisis inferencial	28
5. DISCUSIÓN	32
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
6.1 Conclusiones	35
6.2 Recomendaciones	36
REFERENCIAS	38
Anexo 2: Instrumentos	45
Anexo 3: Validez de los instrumentos por juicio de expertos	48
Anexo 4: Confiabilidad por prueba piloto:	58
Anexo 5: Aprobación por Comité de Ética	60
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.....	26
Tabla 2. Relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.....	28
Tabla 3. Relación entre la dimensión Aspectos laborales y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.....	29
Tabla 4. Relación entre la dimensión Infraestructura y recursos y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.	30
Tabla 5. Relación entre la dimensión Organización y liderazgo y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.	31

Resumen

Objetivo: El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en 2024. **Materiales y Métodos:** Mediante un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, se evaluó a 83 profesionales de la salud utilizando dos cuestionarios validados: el “Cuestionario de Estrés Laboral” de la OIT y OMS, y la “Escala de Satisfacción Laboral” SL/SPL. **Resultados:** Se observa una correlación negativa pero moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de $-0,449$, lo que indica que a mayor estrés laboral, menor es la satisfacción laboral. Las dimensiones "infraestructura y recursos" y "organización y liderazgo" también mostraron correlación negativa significativas con la satisfacción laboral. **Conclusión:** Se deben mejorar las condiciones laborales y la gestión organizativa puede reducir el impacto del estrés y mejorar la satisfacción del personal.

Palabra clave: Estrés laboral, satisfacción laboral, profesionales sanitarios, correlación, gestión organizativa.

Abstract

Objective: The objective of this study is to determine the relationship between work stress and job satisfaction among healthcare professionals at Hospital I Huariaca - Pasco in 2024.

Materials and Methods: A correlational design was applied to a sample of 83 health professionals, using validated questionnaires: the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire and the SL/SPL Job Satisfaction Scale.

Results: A moderate positive correlation was found between work stress and job dissatisfaction ($Rho = 0.449$, $p < 0.001$), indicating that higher stress levels are associated with lower job satisfaction. The "infrastructure and resources" and "organization and leadership" dimensions also showed significant positive correlations with job satisfaction. **Conclusion:** The working conditions and organizational management may reduce stress and enhance staff satisfaction.

Keyword: Work stress, job satisfaction, healthcare professionals, correlation, organizational management.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La globalización, los nuevos avances en tecnología y los constantes cambios a nivel social, económico y político que se viven en la actualidad generan impactos en los mercados laborales (1,2). El ritmo del trabajo, además de la continua competencia genera en los trabajadores estrés laboral, sobre todo en personal de salud ya que su trabajo conlleva una gran exposición pública, por ello necesitan contar con ciertas herramientas y competencias para así realizar sus labores de la manera más adecuada (3,4).

A nivel global, los estresores laborales son la agrupación de reacciones de propiedad psicológicas, cognitiva, emocional y conductual frente a los requerimientos profesionales que sobre exigen las capacidades del personal para desarrollar su trabajo óptimamente (5).

Además, el estrés laboral genera enfermedades y lesiones que se encuentran relacionadas con el trabajo; específicamente en el personal sanitario (6–9), además, permanecer en un entorno laboral perjudicial puede generar un aumento de absentismo laboral, personal menos productivo, problemas psicosomáticos y afectivos. A nivel cognitivo, los trabajadores pueden presentar preocupación, disminución de la concentración, desorientación, mal humor, etc. En España el 30% de las bajas en el trabajo fue debido al estrés, el 40 % de los trabajadores manifestaron sentirse estresados, lo que ha provocado que un 60% tuvieran menor eficiencia en el trabajo. Además, España fue en el 2019 el tercer país en Europa que presentó mayor estrés laboral con un aproximado de 500.000 trabajadores afectados (10).

La “Organización Internacional del Trabajo” (OIT) menciona que cerca del 60% de los días

que no se laboran son debido al estrés, siendo mayor en países desarrollados, como Japón y Taiwán (11). En América Latina, la OIT indicó que un 15% de las personas que tienen un trabajo permanente sienten estrés laboral.

En Perú, se llevó a cabo una encuesta a 2200 trabajadores, concluyendo que 6 de 10 trabajadores presentan estrés laboral, siendo las mujeres más perceptibles a esta situación. Una investigación en Chile demostró que las personas que están sujetos a diferentes estresores en su lugar de trabajo presentan mayores posibilidades de sufrir de depresión, entre otros problemas de índole psicológica que afecten la salud (10). En Colombia y Perú se comprobó que los trabajadores sanitarios presentan niveles altos de estrés debido a factores emocionales y condiciones inadecuadas en sus centros de trabajo (11).

El estrés laboral resulta ser un indicador negativo para la sanidad y afecta la satisfacción en el ámbito del trabajo del personal, perjudicando directamente a la empresa, ya que el trabajador reduce su productividad y esfuerzo laboral, lo que genera un incremento en las tasas de ausentismo, mayores solicitudes del descanso médico o necesidad de ser reemplazado (12).

La satisfacción laboral es un aspecto multidimensional de cada persona el cual recibe influencia por parte de cada particularidad propia, tal como las características de su labor y organización, así como de lo que lo rodea en su ambiente. Si una persona se encuentra satisfecha en su centro de labores responderá de manera adecuada a sus exigencias; pero, si su nivel de satisfacción es bajo, no podrá realizar sus labores de manera adecuada (13). La satisfacción laboral también se puede reflejar fuera del ambiente de trabajo puesto que las personas satisfechas, mejoran sus estilos de vida con sus familias y a nivel social (14).

Chiang et al. concluyeron que existe gran evidencia de que los factores estresores en el lugar

de trabajo puede aumentar problemas psicológicos, perjudicando la satisfacción y en consecuencia a la organización donde laboran (15).

Es de importancia que las empresas sean conscientes de la responsabilidad corporativa social que tienen, donde deben fomentar la salud y buscar las mejoras correspondientes, ya que, según la OIT, las empresas generan altos costos debido al gran número de trabajadores que sufren estrés laboral. Para las empresas los altos costos se deben a una baja producción del trabajador, altas tasas de traslación laboral y costos para la elección de personal (16).

Un trabajador con estrés tendrá mayor frecuencia de enfermedades, se encuentra menos motivado, tiene menor productividad y manifiesta inseguridad laboral. Como se ha mencionado el estrés afecta negativamente sobre los colaboradores y empleadores, pero también afecta la economía del país. Diversas investigaciones indican que esta variable se presenta de forma ascendente casi en la totalidad de países en todo el mundo (11).

Es por todo lo mencionado anteriormente, que fue de interés realizar este estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las características del personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024?
- ¿Cómo es la relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024?

- ¿Cómo es la relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024?
- ¿Cómo es la relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las características del personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.
- Identificar la relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024
- Identificar la relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024
- Identificar la relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Las 2 variables a estudiar (satisfacción y estrés) son elementos clave en el desempeño del personal de salud, pueden entenderse mediante teorías y modelos. Ortega Villalobos y la OMS destacan cómo el estrés en el trabajo surge de las demandas que sobre exigen la capacidad de respuesta del sujeto, afectando su salud y rendimiento. Modelos como el de Karasek y el de

Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist abordan el estrés desde las demandas psicológicas y el control, o desde la falta de reciprocidad entre esfuerzo y recompensa, respectivamente. Para la satisfacción laboral, Herzberg, con su Teoría Bifactorial, describe factores higiénicos (como el salario) y motivacionales (como la autorrealización), mientras que Locke y Judge enfatizan el impacto del bienestar subjetivo en la satisfacción general. Conocer estas teorías permite contextualizar y profundizar en los factores que inciden en el estrés y satisfacción del personal, fundamentales para mejorar su rendimiento en el hospital.

1.4.2. Justificación Metodológica

El trabajo emplea el método científico para lograr un mayor rigor, y fue de alcance correlacional; además, utilizar un instrumento validado y confiable permitió conocer si el estrés laboral impacta positiva o negativamente en la satisfacción laboral en los trabajadores sanitarios del Establecimiento de Salud en el 2024.

1.4.3. Justificación Práctica

Su ejecución servirá de aporte para que los gestores del establecimiento de salud tengan conocimiento de las principales causas del estrés y cómo este puede repercutir en la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios del Hospital I Huariaca - Pasco, y con ello puedan tomar decisiones en aras del bienestar del profesional asistencial y, posteriormente, tenga esto como consecuencia, que brindaran la atención de mejores cualidades a los pacientes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se identificaron posibles sesgos de información debido al uso de las encuestas que fueron llenadas por el propio encuestado, los cuales dependen de la percepción y memoria de los participantes, lo que puede generar respuestas influenciadas por factores subjetivos. Además, el diseño transversal utilizado implicó que la data fuera recopilada en un único punto en el tiempo, proporcionando únicamente una representación estática de la realidad estudiada, sin

permitir el análisis de variaciones o tendencias a lo largo del tiempo. Esto limita la capacidad de establecer relaciones causales y de evaluar la evolución del estrés y la satisfacción laboral en diferentes momentos o ante cambios en el entorno laboral. Por otra parte, la no eliminación de sujetos como parte de la estrategia de alcanzar un tamaño de muestra amplia, debido a la cantidad del personal como población, y además no perder unidades de análisis en la muestra final, pudo implicar la introducción de variables que pudieron sesgar los hallazgos.

Asimismo, factores externos no medidos pudieron haber actuado como variables de confusión, afectando la correlación observada. La variabilidad individual en la percepción del estrés también pudo haber influido en los resultados, dado que cada participante interpreta y experimenta el estrés de manera diferente.

Finalmente, la generalización de los hallazgos se encuentra restringida al contexto particular en el que se ejecutó la investigación, por lo que los resultados no pueden extrapolarse a otras poblaciones o entornos sin considerar diferencias en las condiciones laborales, culturales y organizacionales.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Delgado (17) (2024), en Quito publicaron un estudio con el objetivo de “describir los niveles de estrés en personal de enfermería y la forma en que se relaciona esto con su satisfacción en el trabajo durante la pandemia de COVID-19”. Diseñaron un estudio correlacional y transversal en un total de muestra de 30 enfermeros que trabajaban en la UCI y UCIN. Los hallazgos mostraron una relación con significancia entre la satisfacción ($p = 0.020$) y el estrés, todo en el ámbito laboral. El 53 % de enfermeros presentaba altos niveles de estrés, mientras que el 23.3 % tenían niveles intermedios y el 23.3 % bajos niveles. Respecto a la satisfacción laboral, el 53.3 % mostraron niveles bajos, el 26.7 % intermedios y el 20 % altos. Se concluyó que el estrés manifiesta un impacto con significancia estadística en la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de unidades críticas. Los hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias que reduzcan el estrés para mejorar el bienestar del personal de salud.

Mohamed et al. (18) (2024) en Emiratos Árabes llevó a ejecución un estudio con el objeto de proporcionar información base sobre la repercusión del estrés laboral en la satisfacción del profesional en enfermería de los hospitales de Al Dhafra en el contexto de pandemia. Se diseñó una investigación cuantitativa correlacional, utilizando una encuesta en línea aplicada a 255 participantes. Hubo correlación inversa y con significancia estadística entre los niveles de estrés

y la satisfacción de niveles bajos ($r=-0.341$), lo que evidencia que a menos estrés laboral, hay más satisfacción en el trabajo.

Karita (19) (2022), Finlandia realizó un estudio con el objeto de analizar el estrés laboral de enfermeras y su comportamiento ante el estrés en el trabajo de manera general, la satisfacción laboral y el entorno de práctica. Aplicaron una encuesta a 490 potenciales participantes en diferentes nosocomios céntricos de dicho país. La tasa de respuesta fue del 42.7 % ($n = 209$). Se encontraron asociaciones significativas entre altos niveles de estrés por carga laboral y menor satisfacción laboral general ($p < 0.001$), satisfacción personal ($p < 0.001$) y satisfacción profesional ($p < 0.001$). Asimismo, un mayor estrés por carga laboral se vinculó con una percepción más negativa del entorno de práctica ($p < 0.001$), la gestión de enfermería ($p = 0.012$), el empoderamiento ($p = 0.033$) y la suficiencia del personal y recursos ($p < 0.001$). Los hallazgos resaltan la necesidad de proporcionar recursos adecuados, una división clara del trabajo y estructuras de empoderamiento más eficaces para disminuir el estrés y promover una mayor satisfacción laboral en la gestión de enfermería.

Cabay et al. (20) (2021) en Ecuador en 2021 decidieron “Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital General Riobamba, durante la pandemia de COVID-19”. Fue un estudio co-rrrelacional donde utilizaron los instrumentos: “Cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud”, y el “Cuestionario de satisfacción laboral S20/23”. Concluyeron que no hay correlación, mientras que el clima y territorio organizacional e influencia del líder incrementan la posibilidad de influenciar las dimensiones de satisfacción particular y las prestaciones recibidas.

Hamid et al. (21) (2020), Malasia realizaron una investigación para “examinar las consecuencias del estrés laboral y su impacto en la satisfacción laboral”. Se utilizó un diseño

cuantitativo con una muestra de 150 enfermeros. Los hallazgos indicaron una correlación directa entre la ambigüedad de rol y el estrés en el trabajo. Asimismo, se hallaron relaciones similares entre la intención de rotar de puesto, satisfacción en el trabajo con los conflictos familia-laborales. En particular, el análisis de regresión mostró que el estrés de carácter laboral tenía un efecto significativo en la satisfacción laboral ($\beta = 0.465$, $R^2 = 0.216$, $t = 6.390$, $p = 0.000$), indicando que un mayor estrés laboral se asocia con menor satisfacción en el trabajo. El estudio sugiere la necesidad de ampliar la investigación a otras regiones y sectores para obtener una visión más generalizada del impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería.

Nacionales

Lizardo (22) (2023), Carhuaz con la finalidad de identificar la correlación de la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, con el estrés en personal de enfermería, encuestaron a 24 del área asistencial. Es así que encontraron que la mitad del personal tuvo una satisfacción baja y un 41.7%, una satisfacción regular y solo el 8.3% una satisfacción alta. En cuanto al estrés, el 33% presentó un bajo nivel, el 45% intermedios y el 20% altos niveles. El análisis evidenció una correlación negativa entre la satisfacción y el estrés laboral, con valores de $\rho = -0.684$ y $\rho = -0.691$ para los intrínsecos y extrínsecos, respectivamente, ambos con una significancia de $p < 0.000$. Se concluyó que a más estrés, menos satisfacción laboral en enfermeras del hospital estudiado.

Daza et al. (23) (2023), Tingo María publicaron una investigación con la finalidad de “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en el personal de enfermería”. Se utilizó un diseño correlacional, considerando al estrés laboral y a la satisfacción laboral como variables principales. La población del estudio incluyó 21 profesionales de enfermería del hospital entre universitarios y técnicos, quienes fueron evaluados mediante encuestas. Se

obtuvo un $\rho = 0.786$, lo que indica una correlación positiva alta. Además, se vio que el 85 % de la población estudiada presentó estrés y satisfacción laboral dentro del rango evaluado. Concluyeron así que, mientras se incrementa el estrés, también lo hace la satisfacción profesional, lo que podría explicarse por la forma en que percibe del personal de enfermería el reto y la exigencia de su trabajo en unidades críticas.

Palomino (24) (2021) en Andahuaylas en 2021, realizó una tesis con el fin “Conocer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Subregional”. Fue transversal y correlacional donde se encuestó a 60 trabajadores con dos instrumentos para las variables, con validación mediante juicio de expertos. Concluyeron que hay una relación negativa/inversa entre ambas variables ($\rho = -,223$).

Delgado (25) (2020) en Cusco en el 2020 efectuaron una tesis con el fin de: “Determinar el efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Regional”. Fue correlacional, cuantitativa y se llevó a cabo con 36 enfermeros. Los cuestionarios para ambas variables fueron validados por juicio de expertos. Se pudo concluir que el estrés laboral impacta significativamente la satisfacción ($p=0.045$ y $\rho = -0.336$).

Estrada (26) (2020), Tacna llevó a cabo un estudio con el objetivo de “determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en personal de salud asistencial”. Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, con la participación de 161 trabajadores. Los resultados mostraron que el mayor porcentaje de participantes pertenecía al Centro de Salud San Francisco (45.34 %). La mayoría tenía entre 45 y 54 años, con instrucción superior completa y estado civil casado. Respecto al estrés laboral, el nivel general encontrado fue bajo. El análisis reveló una correlación inversa entre la satisfacción y el estrés ($r = -0.203$, $p < 0.005$), lo que indica que a medida que incrementa el estrés laboral, menor

resulta ser la satisfacción en el trabajo. Se concluye que es fundamental implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral en el personal asistencial.

2.2. Bases teóricas

Estrés laboral.

Sánchez (27), lo describe como "el conjunto de procesos que ocurren en el organismo del trabajador, influenciados por agentes estresantes perjudiciales que provienen directamente del trabajo o que, en relación con este, pueden comprometer la salud del trabajador".

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Ocupacional señala que "el estrés laboral se manifiesta como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a ciertos aspectos adversos o perjudiciales relacionados con el contenido, la organización o el entorno laboral. Este estado se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, acompañado a menudo de la percepción de impotencia ante la situación" (28,29).

La OMS define el estrés laboral como "la reacción del individuo ante demandas y presiones laborales que exceden sus conocimientos y habilidades, desafiando su capacidad para afrontarlas". Además, en 2010 señaló que "el estrés laboral tiene un impacto negativo tanto en la salud física y psicológica de los trabajadores como en la eficiencia de las organizaciones donde se desempeñan" (5).

Según la OIT es "la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias" (29).

Síntomas

- Síntomas físicos: Se presentan migrañas, gastritis, presión arterial alta, colon irritable, menor eficacia del sistema inmune. También provoca enfermedades cardíacas, tics nerviosos, obesidad y sobrepeso, problemas con el cabello, menstruación irregular,

bruxismo, tensión muscular, problemas alimenticios, problemas digestivos, problemas para dormir, alteraciones del lenguaje, alteraciones de la piel y fatiga (29).

- Síntomas psíquicos: Disminución de la concentración y un aumento en de errores, disminución la memoria. Aparece ansiedad, preocupación excesiva, cambios en el modo de vida, irritabilidad, baja autoestima y cambios de humor frecuentes (30,31).

Modelos de estrés laboral

Karasek definió el estrés laboral en función al equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control. Se basa en tres variables: (32)

- Demandas psicológicas: conflictos de roles, presión de tiempo, carga mental
- El control: ejercicio de competencias trabajo monótono, autonomía y uso de capacidades.
- Apoyo social: interacción con sus propios compañeros o sus jefes.

Estar en un trabajo que presenta niveles altos de demandas de control y apoyo social se convertiría en un trabajo activo, lo cual no provocaría estrés, por el contrario, aumentaría el aprendizaje, motivación y el crecimiento personal. En cambio, permanecer en un trabajo que presenta altas demandas, bajo control y poco apoyo sí sería causante de provocar estrés ya que el trabajador tendrá la sensación de no poder responder a esas demandas (32,33).

“Teoría del ajuste persona- ambiente” (P-E):

Karasek et al., realizaron esta teoría la cual explica como la relacion que existe entre las características propias de cada persona y las del trabajo va a influir en el confort del trabajador (34).

Considera que el estrés laboral se debe a un mal ajuste en este modelo, es decir, ya que influirá las características del trabajador y como afectara en su centro de trabajo, además explica como

las demandas del puesto que se tiene va a depender de las habilidades del individuo para responder estas demandas. También incorpora el tema de la frustración del trabajador como una sensación del estrés laboral (35,36).

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

Siegrist analiza en este modelo el equilibrio que existe entre los costes o esfuerzos del trabajador y las ganancias o recompensas que recibe a cambio. A diferencia de Karasek, este modelo sustituye el concepto de control por el de las recompensas que el individuo percibe por parte de su trabajo (37).

Cuando no existe un equilibrio entre estas variables, generará un nivel de estrés alto, pues el personal percibe que no existe una reciprocidad por parte de su empleador, influyendo negativamente en su autoestima, autoeficacia y su posición social merecida. Además, este modelo también incluye las variables personales de los trabajadores (36).

Dimensiones

Según la Organización Internacional del Trabajo a través del “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT -OMS” sustentada por Ivancevich en 1989 abordó 7 dimensiones, las cuales pudieron sintetizarse en 3 subsecuentes (37).

- Aspectos laborales: Se refiere a la calidad de las interacciones entre colegas, superiores y subordinados, incluyendo el apoyo, respeto y colaboración dentro del equipo de trabajo.
- Infraestructura y recursos: Involucra la disponibilidad de tecnología, herramientas y espacios físicos adecuados para realizar el trabajo de manera eficiente.
- Organización y liderazgo: Se relaciona con la claridad en las metas, políticas y dirección de la empresa, así como con la calidad del liderazgo y la estructura organizativa.

Satisfacción laboral

Según Deuchler, es "el estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (38).

La ONU describe el bienestar laboral como "el nivel en que un trabajador conserva su bienestar general en el entorno laboral, siendo un aspecto eminentemente individual que no puede considerarse como una satisfacción colectiva, influyendo incluso en la vida personal y fuera del ámbito laboral" (39).

Teorías sobre satisfacción laboral

“Teoría de los dos factores de Herzberg o Teoría Bifactorial de la Satisfacción”

Herzberg indica que el comportamiento de los individuos en el entorno laboral se debe a 2 factores: (40–42)

- “Factores extrínsecos o higiénicos”: Está relacionado con la insatisfacción, se refiere al contexto del cargo, es decir, como se siente el trabajador en relación a su centro de labores como políticas internas, salario, condiciones físicas de su puesto de trabajo, seguridad en el trabajo.
- “Factores intrínsecos o motivacionales”: Se relacionan con la satisfacción en el puesto de trabajo, es decir, como siente la persona con el cargo que representa dentro de la organización, como la realización personal y el reconocimiento al desempeño.

Dimensiones

Según Reyes et al., describe siete dimensiones: (43)

- “Las condiciones físicas y/o confort”: Son los recursos que brinda la empresa para el trabajo diario de los colaboradores como iluminación, ambientes amplios, limpieza, etc.

- “Beneficios laborales y/o remunerativos”: Se refiere a lo que reciben los trabajadores por prestar sus servicios y su desempeño como los sueldos, bonificaciones, gratificaciones, etc.
- “Políticas administrativas”: Son los lineamientos institucionales para la regulación laboral y así cumplir las metas de la empresa.
- “Relación con la autoridad”: Es lo que refiere el trabajador en relación a su empleador sobre sus funciones habituales.
- “Relaciones interpersonales”: Es la interacción que existe entre el personal que labora en un mismo lugar.
- “Realización personal”: Se refiere a las oportunidades que los colaboradores tienen para realizar actividades productivas a su autorrealización.
- “Desempeño de tareas”: Es la evaluación con la que el personal relaciona sus deberes diarios en su centro de labores.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

He₁. “Existe relación significativa entre la dimensión aspectos laborales y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024”.

He₀. “No existe relación significativa entre la dimensión aspectos laborales y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024”

He₂₁. “Existe relación significativa entre la dimensión infraestructura y recursos y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024”

He₂₀. “No existe relación significativa entre la dimensión infraestructura y recursos y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024”

He3₁. “Existe relación significativa entre la dimensión organización y liderazgo y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024”

He3₀. “No existe relación significativa entre la dimensión organización y liderazgo y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024”

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se aplicó el método hipotético deductivo para alcanzar los objetivos planteados, ya que se tomó la contrastación de hipótesis para generar deducciones y conclusiones (44,45).

3.2. Enfoque de la investigación

Se adoptó un enfoque cuantitativo, obteniendo los resultados mediante el uso de paquetes y análisis estadístico tanto de forma descriptiva como inferencial (45).

3.3. Tipo de la investigación

Este estudio es de tipo aplicado porque busca generar conocimiento que pueda ser utilizado para resolver problemas específicos en el ámbito laboral, como el manejo del estrés y la mejora de la satisfacción laboral. Sus resultados son directamente útiles para diseñar intervenciones y políticas que optimicen el bienestar de los trabajadores. (46).

Alcance: El alcance fue correlacional, ya que buscó conocer la relación que existía entre la variable 1 y la variable 2 (46).

3.4. Diseño de la investigación

No se pretendió realizar modificaciones en el estado base de las variables, por lo que se denominó no experimental, y cuantitativo, ya que los datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas y matemáticas. Fue de corte transversal, dado que la obtención de datos se ejecutó en una sola medición por cada unidad de análisis, de tipo correlacional, que buscó conocer la dirección y el nivel de la relación que hipotéticamente existía entre las variables abordadas (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población conformada por todos los profesionales sanitarios que laboren de forma asistencial;

es decir, profesionales de la salud que tengan trato directo con los pacientes en el Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024, haciendo un total de 83 colaboradores.

Número de muestra final (n):

Se tomó en consideración el coeficiente de correlación obtenido en el estudio de Delgado (17) donde encontró un $Rho = -0.336$. Con este coeficiente de correlación esperado, a un nivel de confianza del 95% y una potencia de 80%, se requeriría 67 participantes del estudio. De esta manera se estimó el tamaño de muestra mediante la siguiente fórmula (47):

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2} + Z_{\beta})^2}{(\ln(1 + r) - \ln(1 - r))^2} + 3$$

Dónde:

- n = Tamaño de muestra.
- $Z_{\alpha/2}$ = valor crítico de la distribución normal para el nivel de confianza (por ejemplo, 1.96 para un 95% de confianza).
- Z_{β} = valor crítico para la potencia estadística (por ejemplo, 0.84 para una potencia del 80%).
- r = coeficiente de correlación esperado

Sin embargo, debido a la factibilidad de aplicar el estudio a toda la población, se contará con un tamaño muestral de igual tamaño que la población; es decir, 83 participantes, lo que constituye el estudio como censal. El estudio censal busca abordar a la población en su totalidad, sin la necesidad de un cálculo de tamaño de muestra (46).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal que brinda servicio asistencial de salud desde hace más de 6 meses, tales como profesionales médicos cirujanos, licenciadas en enfermería, cirujanos dentistas, tecnólogos médicos, químico farmacéuticos o técnicas en enfermería.
- Personal que participe voluntariamente y brinde su consentimiento.

Exclusión:

- Personal que brinde solo servicio administrativo, docente o de investigación.
- Personal que durante el periodo de recolección de datos esté ausente.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Estrés laboral	La OMS define el estrés laboral como "la reacción del individuo ante demandas y presiones laborales que exceden sus conocimientos y habilidades, desafiando su capacidad para afrontarlas". Además, en 2010 señaló que "el estrés laboral tiene un impacto negativo tanto en la salud física y psicológica de los trabajadores como en la eficiencia de las organizaciones donde se desempeñan".	Para medir los niveles de estrés se utilizó el "Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT y la OMS", contiene 25 ítems basándose en 7 dimensiones. Es una variable ordinal.	Aspectos laborales	1 al 11	Ordinal	Escaso: 25 a 58 Moderado: 59 a 92 Elevado: 93 a 125
			Infraestructura y recursos	12 al 16		
			Organización y liderazgo	17 al 25		
V2: Satisfacción laboral	La ONU describe la satisfacción laboral como "el nivel en que un trabajador conserva su bienestar general en el entorno laboral, siendo un aspecto eminentemente individual que no puede considerarse como una satisfacción colectiva, influyendo incluso en la vida personal y fuera del ámbito laboral".	Se calculó con la "Escala de Satisfacción Laboral SL/SPL", contiene 22 ítems que se divide en 6 dimensiones. Sus puntuaciones son de tipo ordinal a través del resultado de las seis dimensiones	Condiciones físicas y de confort	1 al 3	Ordinal	Baja satisfacción: 22 a 51 Satisfacción regular: 52 a 81 Alta satisfacción: 82 a 110
			Beneficios laborales y remunerativos	4 al 6		
			Política administrativa	7 al 9		
			Relación con la autoridad	10 al 14		
			Relaciones interpersonales	15 y 16		
			Realización personal	17 al 21		
			Desempeño de tareas	22		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Técnica: La encuesta estructurada se basa en una serie de preguntas formuladas de manera estandarizada y secuencial.

Instrumentos: Escala Likert con la que se presentan afirmaciones o preguntas seguidas de una escala ordinal (de 1 a 5) **para ambos instrumentos**, que permiten medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

a. Ficha técnica del Cuestionario de Estrés laboral

Autor: OIT y OMS (48)

Año de creación: 1989

País de origen: Internacional

Adaptación: Aplicado en múltiples contextos laborales y culturales

Validación y confiabilidad: Análisis factorial exploratorio; confiabilidad medida mediante alfa de Cronbach en diversos estudios.

Número de ítems: 25

Tiempo de llenado: Aproximadamente 10 minutos

Tipo de respuesta: Escala Likert de 5 puntos:

- Nunca (1), Algunas veces (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4), Siempre (5)

Baremos:

- Escaso: 25 a 58
- Moderado: 59 a 92
- Elevado: 93 a 125

b. Ficha técnica del Cuestionario de Satisfacción laboral:

Autor: Sonia Palma (49)

Año de creación: 1994

País de origen: Perú

Adaptación: Amplio uso en estudios de satisfacción laboral en distintos sectores

Validación y confiabilidad: Validada en contextos profesionales; muestra alta consistencia interna en evaluaciones con “alfa de Cronbach”.

Número de ítems: 36

Tiempo de llenado: Aproximadamente 10 minutos

Dimensiones:

- Condiciones físicas y confort
- Beneficios laborales y remunerativos
- Políticas administrativas
- Relación con la autoridad
- Relaciones interpersonales
- Realización personal
- Desempeño de tareas

Tipo de respuesta: Escala Likert de 5 puntos:

- “Totalmente en desacuerdo” (1), “En desacuerdo” (2), “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” (3), “De acuerdo” (4), “Totalmente de acuerdo” (5)

Baremos:

- Baja satisfacción: 22 a 51
- Satisfacción regular: 52 a 81

- Alta satisfacción: 82 a 110

3.7.3. Validación

Tanto el “Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT y la OMS” y “Escala de Satisfacción Laboral SL/SPL”, son utilizados internacionalmente para evaluar el estrés y la satisfacción laboral, respectivamente (48,49). Además, estos instrumentos fueron validados por 5 expertos que evaluaron su contenido y únicamente el juez ASLC brindó observaciones para modificar la expresión final de la variable Satisfacción laboral.

El instrumento original, denominado “Escala de Satisfacción Laboral”, constaba de 36 ítems orientados a evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores en diferentes dimensiones: ambiente físico, relaciones interpersonales, reconocimiento, salario y desarrollo personal. Los ítems incluían afirmaciones tanto positivas como negativas y se enfocaban en percepciones de bienestar general en el entorno laboral.

Para la presente investigación, se utilizó una versión adaptada de la escala original de satisfacción laboral compuesta por 36 ítems. Esta adaptación se realizó con base en criterios de pertinencia, claridad semántica y reducción de redundancia, con el objetivo de lograr un instrumento más conciso y adecuado al contexto de estudio.

En total, se seleccionaron 22 ítems, de los cuales, algunos de ellos fueron conservados sin modificaciones, mientras que otros fueron reformulados para mejorar la redacción, eliminar ambigüedades o evitar formulaciones excesivamente negativas que podrían inducir sesgos en las respuestas. Por ejemplo, el ítem “Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo” fue reformulado como “Considero que mi remuneración monetaria no está acorde a las tareas y funciones que realizo diariamente”, con un enfoque más neutro.

Asimismo, se integraron conceptos similares en un solo enunciado para evitar duplicidades, como en el caso del ítem “Me disgusta mi horario de trabajo”, que sintetiza ideas previamente

repetidas en otros ítems del instrumento original. Además, se incluyó un ítem nuevo sobre beneficios y seguridad laboral (“Siento que la institución no ofrece beneficios ni seguridad para realizar mi trabajo”), dado que este aspecto no estaba explícitamente contemplado en la versión original pero resulta relevante en contextos laborales actuales.

Finalmente, se eliminaron ítems que resultaban vagos, redundantes o poco aplicables al objetivo específico de este estudio, como aquellos relacionados con la percepción de aburrimiento o falta de reconocimiento en términos subjetivos extremos. Esta depuración se realizó asegurando que las dimensiones clave de la satisfacción laboral (ambiente físico, remuneración, relaciones interpersonales, desarrollo personal y liderazgo) se mantuvieran representadas en el instrumento final.

3.7.4. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con 20 participantes del área no asistencial para confirmar la confiabilidad de los instrumentos utilizados, sometiéndolos a la prueba alfa de Cronbach para el instrumento para Estrés (Alpha = 0.959) y el de Satisfacción laboral (Alpha = 0.855)

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los baremos fueron contruidos para ambos ítems fue dividiendo el puntaje máximo menos el mínimo en tres niveles. Este cociente fue el intervalo de puntajes entre cada baremo. Por ejemplo, del primer instrumento: Máx. (125) – Mín. (25)/ Número de baremos (3) = Intervalo entre baremos = 33.3; aproximadamente 33. De esta manera los puntajes se dividen en 25 a 25 + 33.3 (58), 59 a 58 + 33.3 (92) y finalmente de 93 a 125.

Los datos fueron recopilados en forma física, para posteriormente ser registrados en Google Forms, los cuales fueron configurados previamente de acuerdo a la naturaleza de las variables, ya sea mediante alternativas de respuesta cerradas o en formato numérico. Estas respuestas pudieron ser exportadas a una base de datos en Excel a través de esta misma plataforma.

Posteriormente, la base de datos obtenida fue evaluada, ordenada y codificada por las investigadoras para poder ser exportada al software STATA v.17. En este paquete estadístico, las respuestas fueron codificadas y etiquetadas de acuerdo a los puntajes especificados previamente. Se construyeron los baremos en diferentes variables y, de esta manera, se realizaron los cálculos descriptivos de frecuencias relativas y absolutas, así como las medidas de tendencia central y dispersión para las variables numéricas.

Se decidió el tipo de prueba de correlación, que fue Rho de Spearman, prueba no paramétrica. Esto sirvió para identificar el tipo de relación (positiva o negativa), así como el nivel (mientras más alejado del valor 0, más intensa es la relación). Se consideraron significativos los resultados con valores de p menores que 0,05. Para la interpretación del valor Rho de Spearman se tendrá en cuenta el aporte de Martínez y Campos (50).

3.9. Aspectos éticos

Este protocolo planteó asegurar que la información obtenida de los participantes fuera totalmente confidencial, ya que no se obtuvieron datos personales que permitieran identificarlos. Asimismo, se solicitó la aprobación de la Institución y del Comité de Ética en Investigación por parte de la misma institución donde se recopilaron los datos (Anexo 5). También se solicitó el consentimiento informado de los participantes (51).

4. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1. Características del personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

Características	n	%
Sexo		
Masculino	47	56.63
Femenino	36	43.37
Edad (años)		
Mediana; RIC	36	28 – 51
23 a 25	14	16.87
26 a 35	25	30.12
36 a 45	16	19.28
46 a 55	15	18.07
56 a 65	12	14.46
65 a más	1	1.20
Estado civil		
Soltero	34	40.96
Casado	28	33.73
Conviviente	21	24.10
Cargo funcional		
Médico	6	7.23
Enfermero	23	27.71
Cirujano dentista	3	3.61
Tecnólogo médico	0	0.00
Químico farmacéutico	5	6.02
Técnico de enfermería	18	21.69
Otros	28	33.73
Régimen laboral		
728	39	46.99
276	27	32.53
1057	17	20.48

Años de servicio		
Menos de 1	11	13.25
1 a 5	31	37.35
6 a 10	16	19.28
11 a 15	5	6.02
16 a 20	6	7.23
21 a 25	4	4.82
26 a más	10	12.05
Jornada laboral		
6 horas o menos	35	42.17
más de 6 horas	48	57.83
Estrés laboral		
Escaso	3	3.61
Moderado	31	37.35
Elevado	49	59.04
Satisfacción laboral		
Baja satisfacción	73	87.95
Regular satisfacción	10	12.05
Alta satisfacción	0	0.00
Total	83	100.00

RIC: Rango intercuartílico

En la **Tabla 1** se observa mayormente a personal de sexo masculino (56.63%), una mediana de edad de 36 años (RIC: 28-51). El grupo etario más frecuente es el de 26 a 35 años (30.12%). En cuanto al estado civil, el 40.96% es soltero, seguido de un 33.73% que está casado. Los enfermeros son el grupo más numeroso (27.71%), y un tercio del personal está clasificado como "otros" (33.73%). En cuanto al régimen laboral, el 46.99% pertenece al régimen 728. La mayoría tiene entre 1 y 5 años de servicio (37.35%) y trabaja más de 6 horas al día (57.83%). Asimismo, resalta que un 59.04% del personal mantiene un nivel elevado de estrés y un 87.95% presenta baja satisfacción laboral.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general:

- Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p > 0,05$)
- Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p < 0,05$)
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 2. Relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

Estrés laboral	Rho	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
		Sig. (bilateral)	- 0,449
		N	<0,001
			83

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

Lectura de tabla:

La **Tabla 2** muestra el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Se observa una correlación negativa pero moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de - 0,449, lo que indica que a mayor estrés laboral, menor es la satisfacción laboral. Este resultado es estadísticamente significativo, ya que el valor de p es menor a 0,001, lo que sugiere que la probabilidad de que esta correlación ocurra por azar es muy baja.

Toma de decisión: $\alpha < 0.005 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1:

- Ho1: Existe relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p > 0,05$)

- He1: Existe relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p < 0,05$)
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 3. Relación entre la dimensión Aspectos laborales y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

Aspectos laborales	Rho	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
			- 0,364
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	83

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

Lectura de tabla:

La **Tabla 3** muestra el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Se evidencia una correlación negativa débil entre estas variables, con un coeficiente de - 0,364, lo que sugiere que a más estrés respecto a los aspectos laborales, menor es la satisfacción laboral. Este resultado es estadísticamente significativo, con un p-valor $< 0,001$, lo que indica una baja probabilidad de que esta relación sea debida al azar.

Toma de decisión: $\alpha < 0.005 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2:

- Ho2: No existe relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la “satisfacción laboral” en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p > 0,05$)
- He2: Existe relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la “satisfacción laboral” en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p < 0,05$)
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 4. Relación entre la dimensión Infraestructura y recursos y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

			Satisfacción laboral
Infraestructura y recursos	Rho	Coefficiente de correlación	- 0,414
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	83

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

Lectura de tabla:

La **Tabla 4** muestra el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Se encuentra una correlación negativa moderada entre ambas variables, con un coeficiente de - 0,414, lo que indica que un mayor estrés respecto a la infraestructura y disponibilidad de recursos, menor será la satisfacción laboral. El resultado es estadísticamente significativo, con un p-valor < 0,001, lo que sugiere una relación poco probable de ocurrir por azar.

Toma de decisión: $\alpha < 0.005 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3:

- Ho3: No existe relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p > 0,05$).
- He3: Existe relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 ($p < 0,05$)
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 5. Relación entre la dimensión Organización y liderazgo y la Satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024.

Organización y liderazgo	Rho	Coefficiente de correlación	Satisfacción laboral
		Sig. (bilateral)	- 0,455
		N	0,001
			83

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

Lectura de tabla:

La **Tabla 5** presenta el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Se observa una correlación negativa moderada, con un coeficiente de - 0,455, lo que indica que un menor estrés respecto a la organización y liderazgo, se relaciona con una mayor satisfacción laboral. Este resultado es estadísticamente significativo, con un p-valor de 0,001, lo que señala que la relación no es atribuible al azar.

Toma de decisión: $\alpha < 0.005 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula.

5. DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio evidencian una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud, hallazgo consistente con investigaciones previas realizadas en diferentes contextos. Se observó una correlación negativa moderada entre ambas variables ($r = -0.449$, $p < 0.001$), lo que indica que a más estrés, es menor la satisfacción en el trabajo. Este resultado es similar al reportado por Mohamed et al. (18) (2024) en Emiratos Árabes, donde se encontró una correlación negativa entre estas variables ($r = -0.341$, $p < 0.001$). Asimismo, el estudio de Palomino (24) en Andahuaylas también reportó una correlación inversa (-0.223), reafirmando la correlación entre el estrés y la reducción de la satisfacción laboral.

Es importante destacar que diferentes dimensiones del estrés laboral influyen de manera diferenciada en la satisfacción laboral. En este estudio, se evidenció que el estrés asociado a aspectos laborales generales presentó una correlación negativa débil con la satisfacción laboral ($r = -0.364$, $p < 0.001$). Este resultado concuerda con el estudio de Lizardo (22) en Carhuaz, donde se encontró una relación inversa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en enfermeras ($r = -0.684$ para factores intrínsecos y $r = -0.691$ para factores extrínsecos, $p < 0.000$).

Otro hallazgo relevante de este estudio es la correlación negativa moderada entre el estrés

vinculado a la infraestructura y la disponibilidad de recursos con la satisfacción laboral ($r = -0.414$, $p < 0.001$). Este hallazgo es consistente con los resultados de Karita (2021) en Finlandia, quien reportó que un mayor estrés por carga laboral estaba asociado a una percepción negativa del entorno de práctica ($p < 0.001$), la gestión de enfermería ($p = 0.012$) y la suficiencia de personal y recursos ($p < 0.001$).

En relación con la organización y el liderazgo, se encontró una correlación moderada entre un menor estrés en esta dimensión y una mayor satisfacción laboral ($r = -0.455$, $p = 0.001$). Este hallazgo coincide con los estudios de Hamid et al. (21) en Malasia, quienes demostraron que el apoyo del supervisor tenía un efecto protector sobre el estrés y la intención de rotación laboral. De manera similar, Cabay et al. (20) en Ecuador señalaron que la influencia del líder y el clima organizacional podían mejorar la satisfacción laboral.

Por otro lado, algunos estudios han reportado resultados divergentes en cuanto a la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Daza et al. (23) en Tingo María encontraron una correlación positiva alta entre ambas variables ($r = 0.786$), sugiriendo que el desafío profesional podría incrementar la satisfacción en algunos contextos. Sin embargo, la mayoría de los estudios revisados, incluyendo los de Delgado (17) en Ecuador y Delgado (25) en Cusco, respaldan la tendencia de que el estrés impacta negativamente en la satisfacción laboral del personal de salud.

En conclusión, los hallazgos de este estudio aportan evidencia adicional sobre la relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral, en línea con investigaciones previas. Se resalta la importancia de mejorar la infraestructura, optimizar la gestión organizativa y fomentar el liderazgo positivo como estrategias clave para mitigar el impacto del estrés en el bienestar del personal de salud. Futuras investigaciones podrían explorar intervenciones específicas para

reducir el estrés en estos entornos laborales, así como evaluar factores individuales y organizacionales que puedan modular esta relación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Hay una relación negativa pero moderada entre la satisfacción laboral y el estrés, lo que indica que a una menor satisfacción en el trabajo puede deberse a un aumento del estrés. La significancia estadística sugiere que esta relación no es producto del azar, por lo que es fundamental abordar estrategias para disminuir el estrés y promover el bienestar del personal.
2. La mayoría del personal estudiado es de sexo masculino, con una mediana de 36 años y un predominancia de 26 a 35 años. La mayor parte son enfermeros, con un alto porcentaje de trabajadores bajo el “régimen laboral 728” y con una experiencia laboral de 1 a 5 años. Además, más de la mitad trabaja más de seis horas diarias, lo que pudo haber influido en sus niveles de estrés y satisfacción laboral.
3. Se evidencia que el estrés asociado a los aspectos laborales influye negativamente en la satisfacción laboral, aunque con una correlación débil. A pesar de ello, la significancia estadística indica que esta relación es consistente, por lo que resulta relevante analizar qué factores específicos dentro del ámbito laboral contribuyen al estrés del personal de salud.

4. Se halló una relación negativa moderada entre el estrés derivado de la infraestructura y la disponibilidad de recursos con la satisfacción laboral. Esto sugiere que deficiencias en estos aspectos pueden incrementar el estrés y reducir la satisfacción en el trabajo, lo que resalta la necesidad de mejorar las condiciones físicas y materiales en los centros de salud.
5. Se identificó una correlación moderada que indica que una mejor organización y liderazgo se asocia con menores niveles de estrés y mayor satisfacción laboral. Esto resalta la importancia de fortalecer el liderazgo y la gestión organizacional en el ámbito de la salud para reducir la carga emocional y mejorar la percepción del entorno laboral

6.2 Recomendaciones

1. Es recomendable diseñar e implementar programas de prevención y manejo del estrés laboral, incluyendo capacitaciones sobre gestión del tiempo, técnicas de afrontamiento y pausas activas, con el fin de mejorar la satisfacción del personal de salud.
2. Se sugiere implementar estrategias de gestión del talento humano que consideren las características demográficas y laborales del personal, como la distribución equitativa de la carga laboral y el desarrollo de planes de bienestar que aborden las necesidades específicas de los trabajadores más jóvenes y aquellos con jornadas extensas.
3. Se recomienda realizar un análisis más profundo de los factores laborales que generan estrés, con el objetivo de implementar mejoras en las condiciones de trabajo, incluyendo la optimización de turnos, reducción de sobrecarga y promoción de un ambiente laboral más saludable.

4. Es fundamental fortalecer la infraestructura hospitalaria y garantizar la disponibilidad de recursos necesarios para el desempeño eficiente del personal de salud, mediante una gestión efectiva de suministros, equipos y espacios de trabajo adecuados.
5. Se recomienda fortalecer el liderazgo en los centros de salud mediante programas de capacitación en gestión y comunicación para los directivos, promoviendo un liderazgo más cercano, participativo y orientado al bienestar del personal.

REFERENCIAS

1. Peiro JM, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
2. Idris MA, Dollard MF, Winefield AH. The effect of globalization on employee psychological health and job satisfaction in Malaysian workplaces. *J Occup Health.* 2011;53(6):447-54.
3. García-Moran MDC, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona.* 2016;0(19):11.
4. White BP, Breakey S, Brown MJ, Smith JR, Tarbet A, et al. Mental health impacts of climate change among vulnerable populations globally: An integrative review. *Ann Glob Health.* 2023;89(1):66.
5. World Health Organization. Occupational health: Stress at the workplace. 2023. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
6. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: Nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res Int.* 2021;28(7):8791-801.

7. Rodríguez R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab.* 2011;57:72-88.
8. Soares J, Lopes R, Mendonça P, Silva C, Rodrigues C, Castro J. Use of the Maslach Burnout Inventory among public health care professionals: Scoping review. *JMIR Ment Health.* 2023;10:e44195.
9. Teo I, Chay J, Cheung Y, Sung S, Tewani K, Yeo L, et al. Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-centre prospective study. *PLoS One.* 2021;16(10):e0258866.
10. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Rev Comun Salud.* 2020;10(2):301-21.
11. Mejía C, Chacon J, Enamorado-Leiva O, Garnica L, Chacón-Pedraza S, García-Espinosa Y, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. 2019;28.
12. Alvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>
13. Viamontes L. Satisfacción laboral: una aproximación teórica.
14. Guerra P, Santander S, Rodríguez P. Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica.* 2017;6(1):27-33.
15. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. *Cienc Trab.* 2018;20(63):178-86.
16. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Rev Salud Uninorte.* 2019;35(1):156-84.

17. Delgado J. Occupational stress and job satisfaction among nurses in critical services during the COVID-19 pandemic. *Rev Cubana Enferm.* 2024;40.
18. Mohammed A, Almashayekh M, Yesiltas M. The impact of job stress on job satisfaction among nurses during Covid-19 pandemic: The moderating role of psychological capital. *Asia Pac J Health Manag.* 2024;19(2).
19. Karita J, Mervi R, Slater P, Tarja S. Connection between nurse managers' stress from workload and overall job stress, job satisfaction and practice environment in central hospitals: A cross-sectional study. *Nurs Res.* 2022;72(2):109-16.
20. Cabay-Huebla K, Noroña-Salcedo D, Vega-Falcón V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Rev Médica Electrónica.* 2022;44(1):69-83.
21. Hamid S, Shahid M, Waseem-Ul-Hameed, Amin M, Mehmood S. Antecedents of job stress and its impact on nurse's job satisfaction and turnover intention in public and private hospitals of Punjab Pakistan. *Int J Sci Technol Res.* 2019;8(10):129-37.
22. Lizardo R. La satisfacción laboral: factores extrínsecos e intrínsecos relacionados al estrés laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Carhuaz. 2023.
23. Daza M, Diaz D, Cuaresma C. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María - 2023.
24. Palomino D. Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021.
25. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Eugenio Espejo.* 2020;14(2):11-8.
26. 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. 2020.

27. Sanchez J. Estrés laboral. *Hidrogénesis*. 2010;8(2):9.
28. Arpita R. Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory en internos de obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal y Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - junio 2016. 2016.
29. Girma B, Nigussie J, Molla A, Mareg M. Occupational stress and associated factors among health care professionals in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*. 2021;21(1):539.
30. International Labour Organization. *Stress at work: A collective challenge*. 2016.
31. Fernández-Rodríguez R, Zhao L, Bizzozero-Peroni B, Martínez-Vizcaíno V, Mesas A, Wittert G, et al. Are e-health interventions effective in reducing diabetes-related distress and depression in patients with type 2 diabetes? A systematic review with meta-analysis. *Telemed J E Health*. 2024;30(4):919-39.
32. Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci Q*. 1979;24(2):285-308.
33. Orta OR, Tworoger S, Terry K, Coull B, Gelaye B, Kirschbaum C, et al. Stress and hair cortisol concentrations from preconception to the third trimester. *Stress*. 2019;22(1):60-9.
34. Karasek R, Theorell T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. 1992;1:134 p.
35. Flores R. Confort del paciente y precisión de tres sondas periodontales. *Repos Inst UCS*. 2021. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1646>
36. Dawis R, Lofquist L. *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Washington; 2010. 198 p.

37. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1996;1(1):27-41.
38. Deuchler S, Dail Y, Berger T, Sneyers A, Koch F, Buedel C, et al. Simulator-Based Versus Traditional Training of Fundus Biomicroscopy for Medical Students: A Prospective Randomized Trial. *Ophthalmol Ther.* 2024;13(6):1601-17.
39. ONU Mujeres. ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas y todos en todas las edades. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-3-good-health-well-being>
40. Cangahuala Ortiz F. Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública de Lima, 2020. 2021. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4460>
41. Navarro Sullón R. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Nacional San Bartolomé. Univ César Vallejo. 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6710>
42. Ojeda Reyes R, Podestá Gavilano L, Ruiz Arias R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Rev Cuba Enferm.* 2021;37(2):e3596.
43. Reyes R, Gavilano L, Arias R. Organizational climate and safety culture in nursing in a maternal-perinatal health institute. *Rev Cubana Enferm.* 2021;37(2). Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85111400325>
44. Díaz-Narváez V, Calzadilla-Núñez A. Metodología de la Investigación, procesos de investigación y estudiantes de Medicina. *Rev Salud Uninorte.* 2018;34(1):251-2.
45. Rivero FR. La metodología en los trabajos de investigación. *Rev Mex Investig Educ.* 2008;13(38):969-72.

46. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la investigación. McGraw Hill España; 2014.
47. Bonett DG, Wright TA. Sample size requirements for estimating pearson, kendall and spearman correlations. *Psychometrika* 2000.;65(1):23-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/BF02294183>
48. Takamura SI. Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT - OMS en colaboradores de una empresa de Piura. Repos Inst UCV. 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477>
49. Palma CS. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Santa Fe, Argentina: El Cid Editor; 2009. 16 p.
50. Martínez RA, Campos FW. Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Rev Mex Ing Bioméd.* 2015;36(3):181-91.
51. Manzini J. Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica.* 2000;6(2):321-34.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona el estrés y la satisfacción laboral en el personal asistencial del Establecimiento de Salud en el 2024?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si hay relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal asistencial del Establecimiento de Salud en el 2024</p>	<p>Hipótesis General: H1. Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal asistencial del Establecimiento de Salud en el 2024</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos laborales • Infraestructura y recursos • Organización y liderazgo 	<p>Diseño: Analítico correlacional, prospectivo, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Método: Hipotético deductivo Población: 119 colaboradores sanitarios del Establecimiento de Salud</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024? • ¿Existe relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024? • ¿Existe relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 • Identificar la relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 • Identificar la relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • He1. Existe relación entre la dimensión “aspectos laborales” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024. • He2. Existe relación entre la dimensión “infraestructura y recursos” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 • He3. Existe relación entre la dimensión “organización y liderazgo” y la satisfacción laboral en el personal sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco en el 2024 	<p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y confort • Beneficios laborales y remunerativos • Políticas administrativas • Relación con la autoridad • Relaciones interpersonales • Realización personal • Desempeño de tareas. 	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Estrés laboral

Marcar con “x” la opción que usted considere.

Escala de respuesta:

Nunca (1); Algunas veces (2); Ocasionalmente (3); Frecuentemente (4); Siempre (5)

Ítems	1	2	3	4	5
Ítem 1: Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.					
Ítem 2: Que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.					
Ítem 3: Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me genera estrés.					
Ítem 4: Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					
Ítem 5: El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					
Ítem 6: Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.					
Ítem 7: Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.					
Ítem 8: Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.					
Ítem 9: Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.					
Ítem 10: El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.					
Ítem 11: El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.					
Ítem 12: Que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.					
Ítem 13: El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.					
Ítem 14: No tener espacio privado en mi trabajo, me estresa.					
Ítem 15: Que maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.					
Ítem 16: El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.					
Ítem 17: El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés.					
Ítem 18: El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados me genera estrés.					
Ítem 19: El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce más estrés.					
Ítem 20: El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.					
Ítem 21: Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me genera estrés.					
Ítem 22: Que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.					
Ítem 23: El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa.					
Ítem 24: Que mi empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.					
Ítem 25: Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.					

Cuestionario de Satisfacción laboral

Marcar con “x” la opción que usted considere.

Escala de respuesta:

Totalmente en desacuerdo(1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Ítems	1	2	3	4	5
Ítem 1: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
Ítem 2: El ambiente donde trabajo es confortable					
Ítem 3: Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Ítem 4: Considero que mi remuneración monetaria no está acorde a las tareas y funciones que realizo diariamente.					
Ítem 5: La institución no reconoce mi esfuerzo cuando trabajo más horas del tiempo reglamentario.					
Ítem 6: Me siento satisfecho con la remuneración económica que recibo por mi trabajo cotidiano					
Ítem 7: Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
Ítem 8: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
Ítem 9: Me disgusta mi horario de trabajo					
Ítem 10: Siento que la institución no ofrece beneficios ni seguridad para realizar mi trabajo.					
Ítem 11: El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
Ítem 12: Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
Ítem 13: Me siento satisfecho con los resultados que obtengo desempeñando mi trabajo porque estoy ayudando a los demás.					
Ítem 14: Mi trabajo permite desarrollarme personal y profesionalmente					
Ítem 15: Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
Ítem 16: Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
Ítem 17: Mi trabajo me hace sentir realizado					
Ítem 18: Mis jefes son comprensivos					
Ítem 19: Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
Ítem 20: Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
Ítem 21: La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
Ítem 22: Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Ficha de datos generales:

1.- Sexo:

(1) Masculino (2) Femenino

2.- Edad: _____

3.- Estado civil:

(1) Soltero (2) Casado (3) Viudo (4) Divorciado (5) Conviviente

4.- Cargo funcional:

(1) Médico (2) Enfermera (3) Cirujano dentista (4) Tecnólogo medico

(5) Químico farmacéutico (6) Técnico en enfermería (7)Otros:

5.- Régimen laboral:

(1) 728 (2) 276 (3) 1057

6.- Tiempo que viene trabajando

(1) < 1año. (2) Entre 1 a 5 años (3) Entre 6 a 10 años (4) Entre 11 a 15 años

(5) Entre 16 a 20 años (6) Entre 21 a 25 años. (7) 26 años a mas

7.- Jornada laboral

(1) <6 horas (2) > 6 horas

Anexo 3: Validez de los instrumentos por juicio de expertos

Juez 1.

ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN EL 2024

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Estrés laboral								
DIMENSION 1: Clima organizacional								
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me genera estrés.	X		X		X		
4	Que mi empresa carezca de dirección y objetivos, me acusa estrés.	X		X		X		
DIMENSION 2: Estructura organizacional								
5	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados me genera estrés	X		X		X		
6	Que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	X		X		X		
7	Que maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSION 3: Territorio organizacional								
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce más estrés	X		X		X		
10	No tener espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
DIMENSION 4: Tecnología								
12	Que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	X		X		X		

	DIMENSION 5: Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi superior no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa	X		X		X		
16	Que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
17	Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
18	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me genera estrés.	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	X		X		X		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe coherencia de lo planteado. Cabe resaltar que no hubiera sido necesario validarla si es que no se hubiera modificado nada del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Orestes Torres Solís

DNI: 40591023

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

EDITH CHOQUE MEDRANO

16. de Agosto del 2024



Firma del Experto Informante

Juez 2.

ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN EL 2024

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estrés laboral							
	DIMENSION 1: Clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me genera estrés.	X		X		X		
4	Que mi empresa carezca de dirección y objetivos, me acusa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados me genera estrés	X		X		X		
6	Que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	X		X		X		
7	Que maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce más estrés	X		X		X		
10	No tener espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	X		X		X		

	DIMENSION 5: Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi superior no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa	X		X		X		
16	Que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
17	Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
18	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me genera estrés.	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	X		X		X		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dx/ Mg: Pablo Moreto Huamán

DNI: 46141775

Especialidad del validador: **Maestro en Administración y Gerencia en Salud**

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

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

24 de agosto del 2024.

Firma del Experto Informante

Juez 3.

ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN EL 2024

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Estrés laboral								
DIMENSION 1: Clima organizacional								
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me genera estrés.	X		X		X		
4	Que mi empresa carezca de dirección y objetivos, me acusa estrés.	X		X		X		
DIMENSION 2: Estructura organizacional								
5	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados me genera estrés	X		X		X		
6	Que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	X		X		X		
7	Que maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSION 3: Territorio organizacional								
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce más estrés	X		X		X		
10	No tener espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
DIMENSION 4: Tecnologia								
12	Que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	X		X		X		

	DIMENSION 5: Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi superior no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa	X		X		X		
16	Que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
17	Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
18	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me genera estrés.	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	X		X		X		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

- Se sugiere cambiar la palabra indicadores por características o en su defecto colocar indicadores que sean medibles.
- Se sugiere cambiar de dimensiones algunas características en ambas variables.
- Se sugiere cambiar la denominación del rango de la variable "satisfacción"
- Se sugiere cambiar el narrativo de las preguntas de la ficha de la variable "estrés"

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ÁLVARO SEBASTIÁN LUJÁN CÓRDOVA

DNI: 43058141

Especialidad del validador: GESTIÓN EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de AGOSTO del 2024



Firma del Experto Informa

Juez 4.

ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN EL 2024

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estrés laboral							
	DIMENSION 1: Clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me genera estrés.	X		X		X		
4	Que mi empresa carezca de dirección y objetivos, me acusa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados me genera estrés	X		X		X		
6	Que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	X		X		X		
7	Que maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce más estrés	X		X		X		
10	No tener espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	X		X		X		

	DIMENSION 5: Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi superior no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa	X		X		X		
16	Que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
17	Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
18	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me genera estrés.	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	X		X		X		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): S e considera suficientes para la medición del instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Heidi Castillo Gallegos


DNI: 41193941

Especialidad del validador: Gestión en Central de Esterilización

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

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

Lima 27 de setiembre del 2024


Heidi U. Castillo Gallego
ESPECIALISTA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
CEP 43664 REE. 14745
Mg. Heidi Castillo Gallegos
Firma del Experto Informante

Juez 5.

ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD EN EL 2024

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Estrés laboral							
	DIMENSION 1: Clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés	X		X		X		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
3	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me genera estrés.	X		X		X		
4	Que mi empresa carezca de dirección y objetivos, me acusa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados me genera estrés	X		X		X		
6	Que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés	X		X		X		
7	Que maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce más estrés	X		X		X		
10	No tener espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
11	Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Tecnologia	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	X		X		X		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés	X		X		X		

	DIMENSION 5: Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi superior no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa	X		X		X		
16	Que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
17	Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
18	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me genera estrés.	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio, ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa	X		X		X		
22	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		X		X		
24	Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.	X		X		X		
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: 32481396

Especialidad del validador: Medico Especialista en Administración y Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad por prueba piloto:

Cuestionario de Estrés laboral

est1	est2	est3	est4	est5	est6	est7	est8	est9	est10	est11	est12	est13	est14	est15	est16	est17	est18	est19	est20
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	3	5	5	2	3	3	3	4	4	4	5	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	6

Prueba de confiabilidad por piloto: Alpha de Cronbach = 0,9594. El instrumento es altamente confiable.

Average interitem covariance:	1.151372
Number of items in the scale:	25
Scale reliability coefficient:	0.9594

Cuestionario de Satisfacción laboral

sat1	sat2	sat3	sat4	sat5	sat6	sat7	sat8	sat9	sat10	sat11	sat12	sat13	sat14	sat15	sat16	sat17	sat18	sat19	sat20	sat21	sat22
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2
1	1	1	4	5	2	1	3	1	4	2	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
1	5	5	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1

Prueba de confiabilidad por piloto: Alpha de Cronbach = 0,8553. El instrumento es altamente confiable.

Average interitem covariance:	.2478803
Number of items in the scale:	22
Scale reliability coefficient:	0.8553

Anexo 5: Aprobación por Comité de Ética

“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Huariaca, 28 de Octubre de 2024

Dr. Wilder Lyonel Lavado Acuña

Jefe de Grados y Títulos

Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Por medio de la presente, me complace informarle que hemos revisado su solicitud para que las egresadas de la Maestría en Gestión en salud CALERO CHAMORRO, Merly Milagros y VARGAS DÍAZ, Thalía Giuliana, se les brinde las facilidades para la aplicación los instrumentos de recolección de datos en nuestra institución. Tras evaluar su propuesta, nos complace aceptar su solicitud para realizar el proyecto de investigación titulado “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL I HUARIACA -PASCO 2024”.

Consideramos que este proyecto puede aportar valiosos conocimientos y contribuir a la institución. Les solicitamos coordinar con nuestro equipo de administración para establecer los detalles logísticos y asegurar que se cumplan todas las normativas y protocolos necesarios.

Agradecemos su interés en colaborar con nosotros y quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional.

Atentamente,



Dr. Wilder Lavado Acuña
DIRECTOR
HOSPITAL DE ESSALUD HUARIACA

DR. Wilder Lavado Acuña

DIRECTOR

HOSPITAL DE ESSALUD HUARIACA

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Estrés y satisfacción laboral en el profesional sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco 2024

Investigadoras principales:

Merly Milagros Calero Chamorro

Thalía Giuliana Vargas Díaz

Estimado(a) participante:

Le invitamos a participar en el estudio de investigación titulado: "Estrés y satisfacción laboral en el profesional sanitario del Hospital I Huariaca - Pasco 2024". El propósito de este estudio es conocer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal sanitario del hospital.

Descripción del estudio:

La información será recogida a través de un cuestionario anónimo que incluye preguntas sobre el estrés y la satisfacción laboral. Se estima que el tiempo requerido para completar el cuestionario es de 10 a 15 minutos.

Riesgos y beneficios:

No se prevén riesgos significativos asociados con su participación. Los beneficios de este estudio incluyen una mejor comprensión de los factores que influyen en el bienestar laboral, lo cual puede contribuir a futuras mejoras en las condiciones laborales del personal sanitario.

Confidencialidad:

Toda la información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad. No se solicitarán datos personales que permitan identificarlo(a). Los resultados del estudio se publicarán en forma de datos globales y ningún participante será identificado individualmente.

Consentimiento:

Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de repercusión. Al participar, usted acepta que ha sido informado(a) sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de este estudio, y que entiende que su participación es voluntaria.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Nombre del investigador/a que toma el consentimiento: _____

Firma del investigador/a: _____

Fecha: _____

Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO

Merly&Thalia_15.3.25.docx

AUTOR

Merly -Thalia Calero _ Vargas

RECuento DE PALABRAS

12122 Words

RECuento DE CARACTERES

62739 Characters

RECuento DE PÁGINAS

65 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

879.1KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 15, 2025 9:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 15, 2025 9:51 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	hdl.handle.net Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2025-02-23 Submitted works	2%
5	Universidad Wiener on 2025-05-05 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15 Submitted works	<1%
7	Universidad Continental on 2017-11-28 Submitted works	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%