



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el
Policlínico El Olivo, Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Saavedra Pardo, Katty Rossmarie (orcid.org/0000-0001-5945-0418)

ASESORA:

Dra. Neyra Aranda, Alicia Olinda (orcid.org/0000-0002-2817-5692)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el resultado de mi investigación a toda mi familia, principalmente, a mis padres que me apoyaron económicamente y me contuvieron en los momentos difíciles, también dedico el trabajo a mi persona por haber aportado mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño en el logro más esperado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme salud y guiarme al camino correcto, asimismo agradezco a mis padres que me han apoyado incondicionalmente hasta la culminación de mi investigación. Finalmente, agradezco a mi asesora por su dedicación y paciencia, sobre todo por sus enseñanzas y correcciones que me hicieron llegar a esta instancia anhelada, gracias por su guía académico que serán llevados por siempre en mi memoria profesional.

Declaratoria de autenticidad de la asesora

Yo, Neyra Aranda Alicia Olinda, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, asesora de tesis titulada: "Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023", cuyo autora es Saavedra Pardo, Katty Rossmarie, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima Norte Los Olivos, 26 de junio 2023

Apellidos y nombres de la asesora:	Firma
Neyra Aranda Alicia Olinda. DNI: 06128045 ORCID: 0000-0002-2817-5692	Firmado electrónicamente por ANEYRAA el 22-07-2023 21:07:33

Declaratoria de originalidad del autor

Yo, Saavedra Pardo, Katty Rossmarie egresada de la Facultad de Medicina Humana y Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada “Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”, es mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima Norte Los Olivos, 26 de junio 2023

Apellidos y Nombres del Autor	
Saavedra Pardo, Katty Rossmarie	
DNI: 72760436	Firmado electrónicamente por KSAAVEDRAP el 30-01-2024 09:29:17
ORCID: 0000-0001-5945-0418	

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1: Estrés laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	18
Tabla 2: Dimensión agotamiento emocional del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	18
Tabla 3: Dimensión despersonalización del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	19
Tabla 4: Dimensión realización personal del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	19
Tabla 5: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	20
Tabla 6: Dimensión significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	20
Tabla 7: Dimensión condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	21
Tabla 8: Dimensión reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	21
Tabla 9: Dimensión beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	22
Tabla 10: Análisis de la prueba de normalidad de las variables	22
Tabla 11: Correlación del estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.....	23
Tabla 12: Correlación del estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.	24
Tabla 13: Correlación del estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.	24
Tabla 14: Correlación del estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.	25
Tabla 15: Correlación del estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Estrés laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	63
Figura 2: Agotamiento emocional del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	63
Figura 3: Despersonalización del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	64
Figura 4: Realización personal del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	64
Figura 5: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	65
Figura 6: Significación de tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	65
Figura 7: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	66
Figura 8: Reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.....	66
Figura 9: Beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.	67

Resumen

La investigación titulada “Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”, tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. La metodología fue de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 70 enfermeros que trabajan en el Policlínico El Olivo, el cual se aplicó la fórmula finita obteniendo a 50 enfermeros como muestra, asimismo se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento de dos cuestionarios validados por 7 juicios expertos en la materia y una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.89 en el cuestionario estrés y 0.78 en el cuestionario de satisfacción laboral. En los resultados, el 56% de los enfermeros tuvieron estrés moderado y el 68% se expresaron medianamente satisfechos en el trabajo, en cuanto a la correlación de Pearson se tuvo $-0,110$ con bilateral de $0.447 > 0.05$, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. En conclusión, el nivel de estrés no tiene relación significativa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo.

Palabras clave: Estrés, satisfacción laboral, profesional de enfermería.

Abstract

The research entitled "Stress and job satisfaction of the nursing professional at the El Olivo Polyclinic, Lima, 2023", aimed to determine if there is a significant relationship between stress and job satisfaction of the nursing professional at the El Olivo Polyclinic, Lima, 2023. The methodology was of the applied type, correlational level, quantitative approach and non-experimental design, the population was made up of 70 nurses who work at the El Olivo Polyclinic, which applied the finite formula obtaining 50 nurses as a sample, the sample used the survey technique and the instrument of two questionnaires validated by 7 expert judgments in the field and a reliability of Cronbach's alpha of 0.89 in the stress questionnaire and 0.78 in the job satisfaction questionnaire. In the results, 56% of the nurses had moderate stress and 68% were moderately satisfied at work, regarding the Pearson connection there was -0.110 with a bilateral of $0.447 > 0.05$, the null hypothesis was expressed and We reject the alternate hypothesis. In conclusion, the level of stress has no significant relationship with the job satisfaction of the nursing professional at the El Olivo Polyclinic.

Keywords: Stress, job satisfaction, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés relacionado con el trabajo, ahora se considera el segundo problema médico con frecuencia en el planeta, su incidencia ha aumentado gradualmente; según la Organización Mundial de la Salud, en la década 1980 el estrés laboral era del 10% de la población activa; sin embargo, la incidencia actual de dicho estrés laboral a nivel mundial ronda el 80%, lo que puede deberse a las mayores exigencias y presiones que enfrentan nuestros colaboradores por la modernidad ⁽¹⁾.

Al nivel internacional, el número de enfermedades va en aumento, lo que provoca cambios en el comportamiento de los profesionales de enfermería en el trabajo, cambiando el programa de trabajo, lo que significa trabajar excesivas horas que afecta la satisfacción del personal. En el sector salud, se considera imprescindibles a los profesionales porque siguen trabajando, a pesar de las medidas de enfermedades que existen en la población, estas condiciones generan un alto nivel de presión ⁽²⁾.

En España, el 50% de los profesionales de la salud presentan estrés laboral, ya que han tenido afrontamientos de tormento, de muerte, de enfermedad terminal, de crisis vitales y presiones laborales, de sobresaltos laborales, de pacientes en riesgo. Además, el personal de enfermería han sido objeto de varios estudios que muestran que estos profesionales pueden ser conducidos al desarrollo del trastorno de Burnout ⁽³⁾.

En Estados Unidos, se reportó que los empleados de la salud que trabajan en sitios rurales están más insatisfechos que los que trabajan en áreas urbanas. Esto se debe a ciertas características de las zonas rurales, como las dificultades para acceder a los servicios de telecomunicaciones y las barreras socioculturales. Por el contrario, las que trabajan en áreas urbanas tienen más probabilidades de experimentar insatisfacción laboral debido a horarios de trabajo inflexibles, salarios bajos o estrés social ⁽⁴⁾.

Los trabajadores de la salud en Perú suelen tener concentraciones de sectores, zonas más desarrolladas para evitar el estrés, lo cual es un comportamiento inequitativo para las zonas rurales o menos desarrolladas. Sin embargo, algunos estudios en Perú sugieren que la ausencia de empleados en áreas rurales puede

deberse a los siguientes factores: distancia de los miembros de la familia, bajos salarios, pocos profesionales de la salud, falta de capacitación constante. Además, la satisfacción laboral es fundamental ya que su falta se asocia con deficiencias psiquiátricas, que pueden influir negativamente el grado de calidad de los servicios otorgados, afectar la satisfacción del paciente, reducir el desempeño del sistema de salud ⁽⁴⁾.

Además, en una investigación realizada en la capital de Perú, determinó cuán estresado estaba el personal médico de un hospital conformado por 30 enfermeras, el cual, se encontró que el valor de mayor estrés fue moderado (60%), conflicto en el trabajo fue bajo (33%) y responsabilidad por el cuidado del paciente fue alto (7%) ⁽⁵⁾.

En el Policlínico El Olivo, se ha visto que el cumplimiento del trabajo de las enfermeras está disminuyendo y cambiando, posiblemente debido a las deficiencias del personal y la alta demanda de pacientes, lo que genera horas extras, ya que gran parte del día, el enfermero se encarga de 9 a 11 pacientes por turno con distintos grados de dependencia, sin tomarse un momento de receso; por ende, los problemas que se presentan son el agotamiento, la falta de motivación y otros factores estresantes que afectan la prestación de una atención de calidad adecuada.

La investigación generó el problema general: ¿Qué relación existe entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023? y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?, ¿Qué relación existe entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?, ¿Qué relación existe entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?, ¿Qué relación existe entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?

La justificación define el propósito de la investigación, que describe los principios que fundamentan el desarrollo del tema para conocer los criterios del investigador

(6). En la justificación práctica se dio conocer el estrés y la satisfacción laboral que presenta el profesional enfermero, es más, se centró en la apertura de conocimientos científicos, donde se analizó el problema para explorar trabajos anteriores similares, proponiendo estrategias de solución. En la justificación teórica, el estudio amplió y actualizó la información sobre el estrés y satisfacción laboral mediante revistas científicas. En la justificación metodológica, se tomó instrumentos de artículos científicos validados para cada variable, luego se recopiló y cuantificó la información, éstas actuaron como respaldo a futuras investigaciones. En la justificación social, se benefició a la comunidad científica con aportes de la investigación dando a conocer el impacto de estrés y la satisfacción laboral para tomar medidas de solución ante la sociedad profesional de enfermeros.

En tal aspecto, la investigación estableció como objetivo general el determinar si existe relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. Y como objetivos específicos: Identificar si existe relación significativa entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. Identificar si existe relación significativa entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. Identificar si existe relación significativa entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. Identificar si existe relación significativa entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

Seguidamente, el estudio propuso como hipótesis: H_i : El nivel de estrés tiene relación significativa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. H_0 : El nivel de estrés no tiene relación significativa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

Asimismo, se estableció como hipótesis específicas:

h_i : Existe relación significativa entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. h_0 : No existe

relación significativa entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

h_1 : Existe relación significativa entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023 . h_0 : No existe relación significativa entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

h_1 : Existe relación significativa entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. h_0 : No existe relación significativa entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

h_1 : Existe relación significativa entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023. h_0 : No existe relación significativa entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos nacionales e internacionales relacionados al tema se utilizaron para apoyar el contenido de la investigación.

A nivel nacional, primero se obtuvo la investigación de Borda Chuñocca, Jesús y Chacchi Bautista, Mirian. 2022 realizado en Huancayo, determinaron la relación de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Fue investigación cuantitativa de correlación y no experimental, y utilizaron 17 profesionales de enfermería como muestra, teniendo un muestreo no probabilístico, de tal modo se ejecutó instrumentos del inventario estrés de Wolfgang y cuestionario satisfacción de Font Roja. En los resultados, 64% de los enfermeros estimaron un estrés de nivel moderado y 35,3% presentaron insatisfacción laboral, además el 66% expresó un nivel bajo en el reconocimiento personal; en su correlación de Pearson tuvieron $-0,093$, un sig. bilateral de 0.723 . En conclusión, existe relación negativa entre el estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería ⁽¹²⁾.

Es más, Sánchez Pedraza, Yina y Fernández Estela, Roxana. 2021 elaborado en Lambayeque, se determinó el estrés de las enfermeras del Hospital Santa María de Cutervo. Su metodología empleada fue descriptiva numérica y no experimental, estudiaron a 30 enfermeras que le aplicaron una encuesta del Inventario de Maslach. En los análisis, el 60% de enfermeras presentaron estrés medio y el 20% alto, asimismo en el agotamiento emocional, el 53% de enfermeras presentaron un nivel medio y 26,7 alto, en cuanto a la despersonalización el 76.6% nivel medio y 16.7% alto, por último, en la realización personal el 40% nivel medio y 33.3% alto. Concluyendo, que las enfermeras presentan distintos niveles de estrés con alteraciones físicas y psíquicas ⁽¹⁰⁾.

Por consiguiente, Ramírez Asís, Edwin y Jamanca Anaya, Robert. 2020, en su estudio realizado en Lima, generó el propósito de reconocer la relación significativa entre estrés y la capacidad de trabajo en un policlínico de Lima. Utilizó una encuesta con cuestionario que fue entregado a 217 personas como parte de su metodología descriptivo - correlacional, cuantitativo y no experimental. Su resultado fue moderado de 34% ya que mejoró la capacidad de trabajo al tener una reducción de

estrés, de igual manera, se tuvo un Rho Spearman de -0.594 con un sig. bilateral de 0.053. Se concluyó que, existe conexión negativa entre las variables ⁽¹¹⁾.

Seguidamente, en la investigación ejecutada en Lima por Álvarez Rojas, Eunice. 2020 se tuvo la finalidad de determinar el efecto correlativo entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería Hospital Regional del Cusco. Su metodología, fue correlacional, cuantitativo y no experimental, estudió a 36 enfermeros mediante dos cuestionarios para cada variable. Estadísticamente, el 38.9% de enfermeros tuvieron un estrés medio y el 47.7% tuvieron una satisfacción media, en cuanto a la significación de tareas el 47% tuvo nivel medio, el 51% condiciones laborales bajo y el 63% beneficios económicos bajo, asimismo el Rho de Spearman fue -0.336. En conclusión, existe relación negativa entre el estrés laboral y la satisfacción del personal de enfermería en el Hospital Regional del Cusco ⁽⁴⁵⁾.

Por otro lado, como primera investigación internacional, se tuvo Avella Acevedo, Paula y Naranjo Cuervo, Hasbleidy. 2021 que realizaron una investigación en Villavicencio-Colombia para analizar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Ciudad de Villavicencio. El método empleado fue no experimental, cuantitativa y alcance descriptivo, asimismo se aplicó un instrumento general de satisfacción laboral en los enfermeros. En los resultados, el 54% de enfermeros mostró un nivel moderado satisfacción laboral, el 36% bajo y el 10% alto, también en las condiciones de trabajo fue nivel bajo, donde el 70% estuvieron descontentos. En conclusión, los profesionales de enfermería tienen una satisfacción moderada y casi baja, debido a las sobrecargas de tareas o salarios no recompensados ⁽⁸⁾.

También, Bejarano, Erika; Espitia, Gloria y Jiménez, Marly. 2020 quienes realizaron su investigación en Bogotá-Colombia analizaron la relación del estrés laboral y calidad de vida en los enfermeros de los hospitales de Bogotá. Su metodología fue no experimental transversal, correlacional, cuantitativa, adicionalmente se aplicó 2 cuestionarios, el inventario de Maslach Burnout Inventory (estrés) y Escala Gencat (calidad de vida) a los enfermeros. En los análisis, en Pearson hubo -0.716 con un sig. bilateral de 0.060, además el 23% tuvo un estrés alto, el 48% un nivel moderado en la calidad de vida, además el 57% tuvieron un nivel bajo en las condiciones de

trabajo y el 64% un bienestar emocional de nivel moderado. Se concluyó una relación negativa entre estrés laboral y calidad de vida en los enfermeros de los hospitales de Bogotá ⁽⁷⁾.

Además, Vásquez Mendoza, Sara y González Márquez, Yaritza. 2020, en su investigación elaborada en Ecuador, estableció el objetivo evaluar los factores del estrés en las enfermeras del Hospital Básico de Esmeraldas IESS. El método fue cuantitativa, no experimental y descriptivo, de cierto modo la población fueron 30 profesionales de enfermería que fueron examinados por medio de un cuestionario. Estadísticamente, el estrés tuvo un efecto de 26.67% en los enfermeros, seguido del factor insomnio con 23.33%, caída de cabello 20%, 2% enfermeras con ansiedad. Concluyendo que, el factor del estrés que más influye en los enfermeros fue el insomnio ⁽⁹⁾.

Luego, se desarrollaron los fundamentos teóricos de las variables:

En la teoría del modelo de Callista Roy (1970), en base al modelo de adaptación del autoconcepto de grupo, establece que el estrés son aspectos psicológicos del sistema humano, la percepción humana de sí mismo, en donde las personas que tienen visión positiva son las que cuentan con recursos necesarios para afrontar el estrés, además, las enfermeras ayudan a identificar los propios recursos del paciente y fortalecerlos en lugar de ignorar las debilidades y los miedos. Por otro lado, en cuanto al modo de adaptación de desempeño de rol, es considerado el comportamiento expresivo donde la enfermera ayuda a reducir el estrés del paciente mediante técnicas de reconocimiento como para dividir el tiempo, priorizar y crear espacios para el trabajo conjunto ⁽¹³⁾.

El modelo de Roy, generalmente muy bien puede extrapolarse a todos los factores ambientales del hospital, cualquiera que sea la justificación del malestar. La labor del médico de cabecera es fundamental para disminuir la presión sin descartar otras terapias que contribuirán a lograr que se centra principalmente en la idea de variación del individuo y su situación actual. ⁽¹³⁾

En su teoría de Selye (1926), considerado como el padre de los estudios del estrés, menciona que es una reacción inespecífica del organismo, causado por el impacto de cualquier evento importante que resulta en un comportamiento continuo, ya sea

positivo o negativo. El cuerpo reacciona a los estímulos de estrés repetidos con tanta fuerza que permanecen sin cambios incluso si la enfermedad desaparece, que puede ser muy localizada o tener un efecto más amplio en los sistemas orgánicos ⁽¹⁴⁾.

El estrés es un estado psicológico y físico que altera el estado normal del organismo y provoca condiciones o cambios significativos en una persona, cuyo impacto puede afectar la salud física y mental, los logros laborales y educativos, causar preocupación y ansiedad ⁽¹⁵⁾.

Asimismo, el estrés en los enfermeros es una alteración psicológica de comportamiento obsesivo que afecta el comportamiento, las decisiones, es más, se menciona que es la mayor prevalencia que afecta significativamente al ámbito laboral, académicas y vida cotidiana en un largo plazo ⁽¹⁶⁾.

Por otro lado, el estrés laboral es la gran tensión que se produce en el lugar de trabajo debido a la asimetría entre el interés laboral y la capacidad de los activos para cumplir efectivamente. Los efectos secundarios pueden ir desde un estado de ánimo levemente terrible hasta una depresión grave, con frecuencia se acompañan de un agotamiento específico y una deficiencia actual. ⁽¹⁷⁾.

Tras lo fundamentado anteriormente, según Maslach y Jackson, determinaron las siguientes dimensiones del estrés:

Agotamiento emocional, es un estado físico y psicológico alcanzado por un esfuerzo mental sobrecargado, en que no solo influyen por las horas extras, sino también de asumir conflictos, responsabilidades, estímulos emocionales o cognitivos. Por lo tanto, no ocurre espontáneamente, sino un proceso lento y oculto que culmina cuando una persona cae, esta consecuencia a veces puede manifestarse como síntomas somáticos ⁽¹⁸⁾.

Despersonalización, es el desarrollo de actitudes y reacciones negativas, distanciadas e indiferentes, que van dirigidos a los profesionales del entorno laboral, expresando una sensación de agotamiento ⁽¹⁹⁾.

Realización personal, es el proceso de optimización del potencial humano, recursos y habilidades; donde se evalúa uno mismo y al propio trabajo de manera negativa;

esto puede verse influenciado por factores relacionados con su vida diaria o incluso en su vida laboral ⁽²⁰⁾.

En la teoría del psicólogo Herzberg (1968), fundamenta que la satisfacción laboral es el significado del impulso que hacen aumentar la satisfacción del personal a través de conocimientos, logros, autonomía y crecimiento profesional. Entre los factores planteó el factor intrínseco y factor extrínseco, expresando que en el intrínseco se refiere a la satisfacción interior del humano al momento de realizar una actividad por sí misma, por otro lado, en el extrínseco se refiere a elementos externos del laborador, donde estos factores no ayudan en la motivación, pero si evitan a estar insatisfechos por medio de beneficio como seguros médicos, salarios, entre otros ⁽²¹⁾.

En la teoría de Maslow (1991) jerarquía de necesidades humanas, define que la satisfacción humana se ajusta a muchas características de la sociedad, por lo que las necesidades insatisfechas afectan el comportamiento humano. Asimismo, agrupa 5 niveles para la satisfacción, en primer lugar, necesidades básicas, en el segundo nivel estuvieron las necesidades de seguridad y protección, el tercer nivel necesidades de afecto, como cuarto el reconocimiento y por último autorrelación, por lo tanto, mientras el individuo satisface sus necesidades básicas va desarrollando sus necesidades y deseos ⁽²²⁾.

La satisfacción laboral es el estado emocional positivo, resultante de una respuesta afectiva en las experiencias y expectativas del personal que son percibidas por las condiciones de trabajo mediante la interacción dinámica de las necesidades humanas ⁽²³⁾. Del mismo modo, se precisa que la satisfacción laboral estimula creatividad y motivación a la humanidad que implica la magnitud de con respecto al entorno y condiciones de trabajo, de manera que conllevan a desempeñarse de manera afectiva ⁽²⁴⁾.

También, la satisfacción laboral es la actitud que se desempeña el humano en base a creencias y valores, para reunir las condiciones necesarias y brindar un compromiso satisfactoria que hayan sido influido por significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento y los beneficios económicos ⁽²⁵⁾.

Seguidamente, según Campos, Sifuentes y Coras, se generó las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral:

Significación de las tareas, son las actividades establecidas del día a día para desarrollar un fin de beneficio que aportan valor, además son actividades recreativas que se hacen por ganas y por un gusto ⁽²⁶⁾.

Condiciones de trabajo, son factores que guardan relación con el trabajo en función a la prestación de servicios por sus días, para el beneficio de salarios, clasificación ocupacional, vacaciones y permisos que influyen en la satisfacción de una necesidad humana ⁽²⁷⁾.

Reconocimiento personal o social, es la gratitud que se transmite a los personales por su desempeño laboral, de tal forma alentando, compartiendo y celebrando los éxitos que desarrolla, con la finalidad de seguir ejerciendo su labor de manera satisfactoria ⁽²⁸⁾.

Beneficios económicos, son los incentivos o remuneraciones que recibe el trabajador por realizar una actividad, además de que dichos factores generan satisfacción en el personal para seguir motivado en su rol laboral ⁽²⁹⁾.

En la teoría de Florence Nightingale esboza las ideas metaparadigmáticas, donde discute los principios y valores fundamentales de los enfermeros que se relacionan entre sí junto a las prácticas de cuidado que emergen de ellos en el hospital o en el hogar; como también el desempeño de ellos y el desempeño de recuperación de los pacientes ⁽⁴⁷⁾

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación aplicada define el conocimiento utilizando variables que aplica en la práctica, entendiendo los hechos observables para brindar solución⁽³⁰⁾. Por ende, fue de tipo aplicada porque con los conocimientos existentes del estrés y satisfacción se estableció ciertos análisis que sirvieron como recomendación solutiva del problema.

3.1.2. Diseño de investigación

La correlación evalúa las características de relación de dos variables para verificar el comportamiento⁽³¹⁾. En tal sentido, se realizó un estudio correlativo entre las variables, con la finalidad de comprobar las hipótesis.

El enfoque cuantitativo recopila los datos numéricamente para contestar las preguntas e hipótesis de la investigación evaluando el comportamiento del fenómeno estadísticamente⁽³²⁾. Por lo tanto, se trabajó de manera cuantitativa porque los datos de la población fueron sacados estadísticamente en base a una medición numérica que probaron las hipótesis.

El diseño no experimental se encarga de estudiar el comportamiento del objeto de estudio en el momento dado, sin la necesidad de aplicar alteraciones y cambio a las variables⁽³³⁾. En tal modo, fue no experimental, transversal, puesto que las variables estrés y satisfacción laboral fueron estudiada una sola vez sin generar ningún experimento que cambie su estado actual.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés laboral es la gran tensión que se produce en el lugar de trabajo debido a la asimetría entre el interés laboral y la capacidad de los activos para cumplir efectivamente⁽²¹⁾.

Definición operacional

El estrés laboral está compuesto por tres componentes que son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que serán medido por un cuestionario de estrés de Wolfgang mediante la escala: Leve, moderado y severo

Dimensiones:

Agotamiento emocional, es un estado físico y psicológico alcanzado por un esfuerzo mental sobrecargado, en que no solo influyen por las horas extras, sino también de asumir conflictos, responsabilidades, estímulos emocionales o cognitivos ⁽¹⁸⁾.

Valores: Leve (8-13) moderado (14-19) y severo (20-24).

Despersonalización, es el desarrollo de actitudes y reacciones negativas, distanciadas e indiferentes, que van dirigidos a los profesionales del entorno laboral, expresando una sensación de agotamiento ⁽¹⁹⁾.

Valores: Leve (5-8) moderado (9-12) y severo (13-15).

Realización personal, es el proceso de optimización del potencial humano, recursos y habilidades; donde se evalúa uno mismo y al propio trabajo de manera negativa; esto puede verse influenciado por factores relacionados con su vida diaria o incluso en su vida laboral ⁽²⁰⁾.

Valores: Leve (11-17) moderado (18-25) y severo (26-33).

Indicadores:

Frustración, Falta de concentración, Falta de resiliencia, Aislamiento, Problemas vinculares, Dificultad en toma de decisiones, Sensación, Vínculo laboral, Tiempo disponible, Angustia, Tensión e irritabilidad

Escala de medición ordinal: Leve (24-40) moderado (41-56) y severo (57-72).

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

La satisfacción laboral es la actitud que se desempeña el humano en base a creencias y valores, para reunir las condiciones necesarias y brindar un compromiso satisfactoria que hayan sido influido por significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento y los beneficios económicos ⁽²⁹⁾.

Definición operacional:

La satisfacción laboral está compuesta por cuatro componentes que son la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos que serán medido por un cuestionario de campos, Sifuentes y Cora con escala: Insatisfecho, medianamente satisfecho y satisfecho.

Dimensiones

Significación de las tareas, son las actividades establecidas del día a día para desarrollar un fin de beneficio que aportan valor, además son actividades recreativas que se hacen por ganas y por un gusto ⁽²⁶⁾.

Valores: Insatisfecho (8-13), medianamente satisfecho (14-19) y satisfecho (20-24).

Condiciones de trabajo, son factores que guardan relación con el trabajo en función a la prestación de servicios por sus días, para el beneficio de salarios, clasificación ocupacional, vacaciones y permisos que influyen en la satisfacción de una necesidad humana ⁽²⁷⁾.

Valores: Insatisfecho (8-13), medianamente satisfecho (14-19) y satisfecho (20-24).

Reconocimiento personal o social, es la gratitud que se transmite a los personales por su desempeño laboral, de tal forma alentando, compartiendo y celebrando los éxitos que desarrolla, con la finalidad de seguir ejerciendo su labor de manera satisfactoria ⁽²⁸⁾.

Valores: Insatisfecho (7-11), medianamente satisfecho (12-16) y satisfecho (17-21).

Beneficios económicos, son los incentivos o remuneraciones que recibe el trabajador por realizar una actividad, además de que dichos factores generan satisfacción en el personal para seguir motivado en su rol laboral ⁽²⁹⁾.

Valores: Insatisfecho (4-6), medianamente satisfecho (7-9) y satisfecho (10-12).

Indicadores

Interés laboral, Agrado laboral, Comodidad, Sensación laboral, Sentimiento del ambiente laboral, Aislamiento, Reconocimiento, Remuneración.

Escala de medición ordinal: Insatisfecho (27-45), medianamente satisfecho (46-63) y satisfecho (64-81).

Para la matriz de operacionalización (ver anexo 2).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Es el total de suma de elementos que contiene un conjunto de criterios predeterminados de la investigación ⁽³³⁾. El estudio estuvo conformado por 70 enfermeros que trabajan en el Policlínico El Olivo.

Criterios de inclusión:

-Se tomó a todos los enfermeros del Policlínico El Olivo que quieran participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras en vacaciones
- Enfermeras con antigüedad menor a un año

3.3.2 Muestra

Es una parte de la población que cumple con la motivación expresada por el científico detrás de la elección. ⁽³⁴⁾. Para la muestra se generó la fórmula finita para conocer la cantidad, por ende, estuvo formada por 50 enfermeros del Policlínico El Olivo. (ver anexo 4)

Unidad de análisis: El profesional de enfermería del Policlínico El Olivo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Metodología esencial donde pretende hacer notar los datos utilizando la información recopilada ⁽³⁶⁾. Entonces, la encuesta es un método de información agregada para concentrarse en las peculiaridades ⁽³⁷⁾. En esta investigación se utilizó la encuesta para recopilar la información de la unidad de análisis.

3.4.2 Instrumento

Un instrumento es un formato responsable de guardar los datos utilizados. Además, un cuestionario es un instrumento que se compone de consultas para recopilar las respuestas de los participantes ⁽³⁸⁾. Ante ello, la herramienta a utilizar fueron dos cuestionarios, donde la variable estrés se basó del inventario de Wolfgang de 24 ítems de escala: leve, moderado y severo, con una validez de Aiken de 0.85 y una confiabilidad de 0.817 según corresponde. Para la otra variable satisfacción laboral se tomó el inventario de campos, Sifuentes y Cora con 27 ítems de escala: Insatisfecho, promedio y satisfecho, con validez de Aiken de 0.87 y una confiabilidad de 0.920 respectivamente.

Los cuáles fueron sometidos a validez y confiabilidad por la investigadora.

3.4.3 Validez

Es el grado que establece la similitud de los instrumentos para continuar con la estimación ⁽³⁹⁾. Para la aprobación de los instrumentos se utilizó evaluaciones de especialistas en la materia en base a la pertinencia, claridad y coherencia. En el cual, 7 juicios de expertos dieron el 100% de concordancia con las respuestas de los dos instrumentos (ver anexo 5).

3.4.5 Confiabilidad

La confiabilidad es un dispositivo cuantitativo comparable que muestra el grado de uso repetido de las cosas que produce resultados similares ⁽⁴⁰⁾. Además, el coeficiente alfa de Cronbach debería ser más notable que 0,70 para mostrar la confiabilidad del instrumento ⁽⁴¹⁾. De tal modo, se tomó a 15 enfermeros como

prueba piloto para la confiabilidad del alfa de Cronbach, donde hubo un coeficiente 0.89 en el cuestionario estrés y 0.78 en el cuestionario de satisfacción laboral, por lo tanto, ambos instrumentos son fiables para proseguir con la medición. (ver anexo 6)

3.5. Procedimientos

Una vez realizado los procesos administrativos ante la directora del policlínico El Olivo y tener la carta de aprobación de la directora de dicho establecimiento, se coordinó con la jefa de los enfermeros poniendo la fecha que se intervino a los enfermeros, seguidamente, de manera presencial se ejecutó dos encuestas con la aplicación del instrumento cuestionario en un tiempo de 25 minutos aproximadamente en cada turno rotativo, Finalmente, se recogió los cuestionarios respondidos que fueron pasados al Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el método descriptivo e inferencial, donde se sujetó los datos recabados para evaluar los objetivos y especulaciones.

El análisis descriptivo, es una estrategia medible que retrata la información sin poner a prueba las especulaciones ⁽⁴²⁾. En este sentido, la información de la investigación fue manejada por SPSS v.26, que representó las frecuencias porcentuales través de tablas y figuras.

La estadística inferencial nos permite realizar análisis característicos que el investigador propone como muestra para probar las hipótesis ⁽⁴³⁾. De esta forma, para la prueba de hipótesis se aplicó el resultado de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

El Principio de autonomía, hace referencia a una premisa ética que promueve el respeto de las personas que pueden verse afectadas por su participación directa en investigaciones o intervenciones científicas ⁽⁴⁴⁾. Por ende, en el presente estudio se generó la autonomía en virtud a que la unidad de análisis participó deliberadamente, respetando su forma de pensar.

Principio de consentimiento informado, los participantes dan su consentimiento alineando sus valores y preferencias ⁽⁴⁴⁾. Por ello, se contó con una autorización para la recolección de datos, como también se informó a los participantes las instrucciones del proceso de recopilación.

Principio de la beneficencia, es una responsabilidad ética que busca los beneficios de los involucrados en una investigación ⁽⁴⁴⁾. En tal sentido, con el fundamento científico se benefició el conocimiento de la comunidad y los futuros investigadores.

Principio a la veracidad, es la verdad informativa del documento, evitando las alteraciones de resultados o procesos de reclutación limitada ⁽⁴⁴⁾. Por lo tanto, el contenido de la investigación y los datos recolectados fueron verídicos porque no fueron manipulados ni alterados.

Principio de justicia, determina si se asigna una carga a los involucrados sin motivo justificable con el intento de tener otro beneficio ⁽⁴⁴⁾. Por lo fundamentado, en la investigación se basó en la justicia porque los datos recogidos fueron usados académicamente.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1: Estrés laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estrés	LEVE	2	4,0	4,0	4,0
	MODERADO	28	56,0	56,0	60,0
	SEVERO	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 1 del estrés laboral, se encuestó a 50 profesionales de enfermería, de los cuales el 4% mostró un estrés leve, el 56% estrés moderado y el 40% estrés severo. Por lo tanto, la mayoría (28 enfermeros) expresan un estrés moderado, debido a que el ambiente laboral del Policlínico no existe una buena iluminación y hay sobrecarga laboral, dado a que se está afectando el bienestar emocional del profesional de enfermería.

Tabla 2: Dimensión agotamiento emocional del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agotamiento. E	LEVE	0	0	0	0
	MODERADO	47	94,0	94,0	94,0
	SEVERO	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 2 del agotamiento emocional, en los 50 encuestados, ningún enfermero mostró un nivel leve, pero el 94% mostró nivel moderado de agotamiento emocional y el 6% nivel severo. Por ende, casi todos (47 enfermeros) muestran un moderado

nivel de agotamiento emocional a causa de frustración, falta de resiliencia, concentración y problemas vinculares.

Tabla 3: Dimensión despersonalización del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Despers onalizaci ón	LEVE	5	10,0	10,0	10,0
	MODERADO	37	74,0	74,0	84,0
	SEVERO	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 3 despersonalización, se encuestó a 50 profesionales de enfermería, entre ellos, el 10% mostró una despersonalización leve, el 74% moderado y el 16% severo. De tal modo, se destacó que la gran parte (37 enfermeros) mostraron una despersonalización moderada ya que se les dificulta tomar decisiones en cualquier tipo de evento.

Tabla 4: Dimensión realización personal del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Realizac ión. P	LEVE	0	0	0	0
	MODERADO	46	92,0	92,0	92,0
	SEVERO	4	8,0	8,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 4 en la realización personal, de los 50 profesionales de enfermería, ningún enfermero tuvo un nivel leve, sin embargo, el 92% mostró un nivel moderado, el 8% un nivel severo. Por lo tanto, la mayoría (46 enfermeros) expresan una realización personal de nivel moderado, debido a que el personal de enfermería

transmite angustia, tensión e irritabilidad, además de falta de apoyo de equipo de salud que ocasionan a no terminar con todas las labores.

Tabla 5: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Laboral	INSATISFECHO	13	26,0	26,0	26,0
	MEDIANAMENTE SATISFECHO	34	68,0	68,0	94,0
	SATISFECHO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 5 satisfacción laboral, de los 50 profesionales de enfermería encuestados, el 26% se mostraron insatisfechos, el 68% medianamente satisfecho y el 6% satisfecho. De tal manera, gran proporción (34 enfermeros) se sienten medianamente satisfechos en el Policlínico El Olivo, ya que los jefes no siempre tienen reconocimiento de sus laborales, además sus sueldos son bajos para la labor que realizan.

Tabla 6: Dimensión significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Significación de la tarea	INSATISFECHO	13	26,0	26,0	26,0
	MEDIANAMENTE SATISFECHO	37	74,0	74,0	100,0
	SATISFECHO	0	0	0	0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 6 significación de la tarea, se analizó a 50 profesionales de enfermería obteniendo que el 26% de los enfermeros se mostraron insatisfechos, el 74% medianamente insatisfechos y ningún enfermero se mostró satisfecho. De cierto modo, la gran multitud (37 enfermeros) están medianamente satisfechos respecto

a la realización de tareas, debido a que la distribución física del ambiente de trabajo no facilita del todo la realización de sus labores.

Tabla 7: Dimensión condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Condiciones de trabajo	INSATISFECHO	24	48,0	48,0	48,0
	MEDIANAMENTE SATISFECHO	21	42,0	42,0	90,0
	SATISFECHO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 7 de condiciones de trabajo, el 48% se mostraron insatisfechos, el 42% medianamente satisfechos y el 10% satisfechos. Por ende, la gran mayoría (24 enfermeros) expresan tener insatisfacción de las condiciones laborales en el Policlínico El Olivo porque no tienen un grado de comodidad confortable debido a que sienten que le están explotando y su horario de trabajo le resulta incómodo.

Tabla 8: Dimensión reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Reconocimiento personal o social	INSATISFECHO	15	30,0	30,0	30,0
	MEDIANAMENTE SATISFECHO	30	60,0	60,0	90,0
	SATISFECHO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 8 de reconocimiento personal o social, se tomó a 50 profesionales de enfermería para el análisis donde el 30% de los enfermeros se mostraron insatisfechos, el 60% medianamente satisfechos y el 10% satisfechos. Por el cual, la mayor parte (30 enfermeros) expresan una mediana satisfacción en el reconocimiento personal o social, motivo de que sus jefes no siempre valoran el

esfuerzo que ponen en su trabajo y sienten desagrado que limiten su trabajo para no reconocer las horas extras.

Tabla 9: Dimensión beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Beneficios económicos	INSATISFECHO	10	20,0	20,0	20,0
	MEDIANAMENTE	40	80,0	80,0	100,0
	SATISFECHO				
	SATISFECHO	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 9 de beneficios económicos, del total de 50 profesional de enfermería, el 20% de los enfermeros se mostraron insatisfechos, el 80% se mostraron medianamente satisfechos y ningún enfermero estuvo satisfecho. Por lo tanto, la gran parte del grupo (40 enfermeros) están medianamente satisfechos de los beneficios económicos del Policlínico El Olivo, ya que no se sienten completamente confortable con el sueldo que perciben porque no cubren sus expectativas económicas.

Análisis inferencial

-Prueba de normalidad

Si p valor ≥ 0.05 la distribución es paramétrica.

Si p valor < 0.05 la distribución es no paramétrica.

Tabla 10: Análisis de la prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS	,107	50	,200*	,954	50	,050
SATISFACCIÓN	,163	50	,002	,911	50	,150

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

Para la prueba de normalidad se utilizó el analista Shapiro Wilk dado que la muestra fue pequeña con significancia mayor a 0.05, por lo que se trató de una circulación paramétrica y se utilizó asociaciones de Pearson.

Regla de decisión:

Ho: $p \text{ valor} \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

Ha: $p \text{ valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis general.

Para esta comprobación, se ejecutó la correlación de Pearson, que se mostró a continuación:

Tabla 11: Correlación del estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023

		ESTRÉS	SATISFACCIÓN LABORAL
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	-,110
	Sig. (bilateral)		,447
	N	50	50
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	-,110	1
	Sig. (bilateral)	,447	
	N	50	50

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En consecuencia, existe correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral (correlación de Pearson = -0,110). Bilateral de 0.447 > 0.05 (se aceptó la hipótesis nula), de tal forma, ambas variables obtuvieron una relación en sentido contrario, sugiriendo que, si aumenta el estrés, disminuye la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo.

Contrastación de la primera hipótesis específica.

En la prueba, se tomó la asociación de Pearson para hallar la relación y analizar si se acepta o se rechaza

Tabla 12: Correlación del estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

		ESTRÉS	SIGNIFICACIÓN_T
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	-,051
	Sig. (bilateral)		,726
	N	50	50
SIGNIFICACIÓN DE TAREAS	Correlación de Pearson	-,051	1
	Sig. (bilateral)	,726	
	N	50	50

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

La correlación fue -0,051, indicando una correlación negativa entre el estrés y la significancia de tarea. La relación entre ambas variables fue en sentido contrario, con una bilateral de 0,726 > 0,05 (se aceptó la hipótesis nula). Esto sugiere, a medida que aumentan los niveles de estrés, disminuye la significancia de tarea del personal de enfermería en el Policlínico El Olivo.

Contrastación de la segunda hipótesis específica.

De igual manera, se tomó la asociación de Pearson para hallar la relación y analizar si se acepta o se rechaza

Tabla 13: Correlación del estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

		ESTRÉS	CONDICIONES_T
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	-,137
	Sig. (bilateral)		,343
	N	50	50
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	-,137	1
	Sig. (bilateral)	,343	
	N	50	50

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

En la tabla 13, se analizó una correlación de -0.137, donde el estrés y las condiciones de trabajo existe una relación negativa con un sig. Bilateral de 0.343 > 0.05 (se aceptó la hipótesis nula), por ende, hubo una relación en direcciones distintas, deduciendo que si el estrés aumenta es porque las condiciones de trabajo del profesional de enfermería disminuyen en el Policlínico El Olivo.

Contrastación de la tercera hipótesis específica.

Asimismo, se tomó la asociación de Pearson para hallar la relación y analizar si se acepta o se rechaza.

Tabla 14: Correlación del estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

		ESTRÉS	RECONOCIMIENTO _P y S.
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	-,109
	Sig. (bilateral)		,453
	N	50	50
RECONOCIMIENTO PERSONAL O SOCIAL	Correlación de Pearson	-,109	1
	Sig. (bilateral)	,453	
	N	50	50

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

El coeficiente de Pearson = -0.109, dando entender que entre el estrés y reconocimiento personal o social existe una relación negativa con sig. Bilateral de 0.453 > 0.05 (aceptó la hipótesis nula), por el cual ambas variables obtuvieron una correlación en direcciones diferentes, interpretando que si el estrés aumenta es porque el reconocimiento personal o social del profesional de enfermería disminuye en el Policlínico El Olivo.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica.

Por último, se tomó la asociación de Pearson para hallar la relación y analizar si se acepta o se rechaza.

Tabla 15: Correlación del estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.

		ESTRÉS	BENEFICIOS_E
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	-,248
	Sig. (bilateral)		,083
	N	50	50
BENEFICIOS ECONOMICOS	Correlación de Pearson	-,248	1
	Sig. (bilateral)	,083	
	N	50	50

Elaboración propia: Obtenido del SPSS

Se corroboró que Pearson fue -0.248, donde entre el estrés y los beneficios económicos existe una relación negativa con sig. Bilateral de 0.083 > 0.05 (aceptó la hipótesis nula), por ende, hubo una relación en direcciones opuestas, deduciendo que si el estrés aumenta es porque los beneficios económicos del profesional de enfermería disminuyen en el Policlínico El Olivo.

V. DISCUSIÓN

La investigación analizó que la mayoría de los enfermeros siendo el 56% expresaron un estrés de nivel moderado y el 68% se mostraron medianamente satisfechos, debido a que existe una sobrecarga laboral y los salarios que perciben no cubren su labor, asimismo la correlación de Pearson fue = -0.110 (relación negativa) con sig. bilateral 0.447 (se aceptó la hipótesis nula), por ende, si el estrés aumenta la satisfacción laboral del profesional de enfermería disminuye. Estos resultados fueron contrastables con la investigación de Borda Chuñocca, Jesús y Chacchi Bautista, Mirian. 2022 elaborado en Huancayo en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, donde demostraron que el 64% de enfermeros estimaron un estrés moderado y el 35.3% presentaron insatisfacción laboral, de igual manera se empleó una correlación de Pearson = - 0,093 con sig. bilateral de 0.723 (se aceptó la hipótesis nula) demostrando que existe relación negativa entre el estrés y satisfacción laboral. De igual manera, fue relacionable con el estudio de Avella Acevedo, Paula y Naranjo Cuervo, Hasbleidy. 2021 quienes desarrollaron en Colombia en el Hospital Ciudad de Villavicencio, analizando que el 54% de enfermeros mostraron una moderada satisfacción laboral, el 36% bajo y el 10% alto, dichos análisis fueron dados porque existió sobrecargas de tareas y salarios no recompensables. En el aspecto teórico Callista Roy fundamentó que el estrés son aspectos psicológicos del sistema humano, la percepción humana de sí mismo, en donde las personas que tienen visión positiva son las que cuentan con recursos necesarios para afrontar el estrés, además, las enfermeras ayudan a identificar los propios recursos del paciente y fortalecerlos en lugar de ignorar las debilidades y los miedos. Dicho fundamento contó con el respaldo de Obando R, Arévalo J, Aliaga R. 2021 quienes mencionaron que el estrés en los enfermeros es una alteración psicológica de comportamiento obsesivo que afecta el comportamiento, las decisiones, es más, se menciona que es la mayor prevalencia que afecta significativamente al ámbito laboral, académicas y vida cotidiana en un largo plazo. Por otro lado, el psicólogo Herzberg expresó que la satisfacción laboral es el significado del impulso que hacen aumentar la satisfacción del personal a través de conocimientos, logros, autonomía y crecimiento profesional con factores intrínseco y extrínseco. En síntesis, la presente investigación y los autores mencionados

dieron concordancia en sus análisis, demostrando que generalmente se transmitió en los enfermeros un estrés y satisfacción de nivel moderado porque en los centros de salud hubo sobre carga laboral, no había reconocimientos por los jefes y sobre todo los salarios que recibían no cubrían sus expectativas, además la relación de las variables fueron negativos donde se infirió que si hay mayor estrés hay menor satisfacción laboral, o caso contrario.

En el primer objetivo específico, el análisis de la investigación se tuvo que el 74% de los enfermeros se mostraron medianamente satisfechos en la significación de la tarea, ya que la distribución física del ambiente de trabajo no facilita del todo la realización de sus labores, seguidamente la asociación de Pearson fue -0.051 (relación negativa) con sig. Bilateral de $0.726 > 0.05$ (se aceptó la hipótesis nula), por lo tanto, si el estrés aumenta la significación de la tarea del profesional de enfermería disminuye en el Policlínico El Olivo. Estos resultados tuvieron concordancia con la investigación de Álvarez Rojas, Eunice. 2020 realizado en Hospital Regional del Cusco, analizaron que el 38.9% de enfermeros tuvieron estrés moderado y el 47% nivel medio en la significación de tareas porque sienten desagrado en las limitaciones de trabajo que no reconocen por ser horas extras, también se determinó que el Rho Spearman fue -0.336, siendo una relación negativa de direcciones opuestas. De igual manera, fue comparativo con el estudio de Ramírez Asís, Edwin y Jamanca Anaya, Robert. 2020 elaborado en un policlínico de Lima, se corroboró que el 34% de los enfermeros tuvieron una capacidad de tareas de nivel moderado, ya que sus superiores le cambiaban de tareas y no les dejaba terminar las asignadas, en cuanto al Rho Spearman fue -0.594 (relación negativa) con sig. bilateral de 0.053 (se aceptó la hipótesis nula). De acuerdo a Campos G, Sifuentes V, Coras D. 2018 detalló que la satisfacción laboral es la actitud que se desempeña el humano en base a creencias y valores, para reunir las condiciones necesarias y brindar un compromiso satisfactoria que hayan sido influido por significación de las tareas. Este texto fue relacionable con Genoud M, Brovegilio G, Picasso E. 2018 donde mencionó que la significación de las tareas son las actividades establecidas del día a día para desarrollar un fin de beneficio que aportan valor, además son actividades recreativas que se hacen por ganas y por un gusto. Por todo lo fundamentado, se encontró que la presente investigación guarda relación con los autores presentados dando un nivel moderado la

significación de las tareas, ya que los enfermeros de los centros de salud no pueden realizar su trabajo de manera adecuada por el clima laboral que se maneja, por otro lado, la correlación de las variables en el presente estudio fue por el estadígrafo de Pearson y en los otros autores fueron con la Rho Spearman, sin embargo, en los resultados coincidieron con una relación negativa, demostrando que si el estrés aumenta la significación de la tarea disminuye.

En el segundo objetivo específico, la investigación tuvo como resultado que el 48% se mostraron insatisfechos en condiciones de trabajo porque no tienen un grado de comodidad confortable debido a que sienten que le están explotando y su horario de trabajo le resulta incómodo en el Policlínico El Olivo, la correlación de Pearson fue -0.137 (relación negativa) y sig. Bilateral 0.343 (se aceptó la hipótesis nula), por ende la relación fue en direcciones opuestas dando a entender que si el estrés aumenta es porque las condiciones de trabajo del profesional de enfermería disminuyen. Estos resultados fueron asociables con la investigación de Bejarano, Erika; Espitia, Gloria y Jiménez, Marly. 2020 elaborado en Colombia en un hospital de Bogotá, examinaron que la correlación de Pearson fue -0.716 con sig. bilateral de 0.060 (relación negativa), también el 23% de enfermeros tuvieron un estrés de nivel alto por lo que el 57% de enfermeros tuvieron un nivel bajo en las condiciones laborales. De igual modo, en el estudio de Vásquez Mendoza, Sara y González Márquez, Yaritza. 2020 ejecutada en Ecuador en el Hospital Básico de Esmeraldas, contrastó que los enfermeros mostraron un nivel bajo en las condiciones laborales debido a que el 26.27% presentaron un estrés de nivel alto por factores como insomnio con 23.33%, caída de cabello 20% y ansiedad el 2%. De acuerdo a Pujol L, Dabos G. 2018 precisó que la satisfacción laboral estimula la creatividad y motivación de la humanidad con respecto al entorno y condiciones de trabajo, de manera que conllevan a desempeñarse de manera afectiva. Este contexto tuvo respaldo por Millones M, Alvarado S. 2021 quienes mencionaron que las condiciones de trabajo, son factores que guardan relación con el trabajo en función a la prestación de servicios por sus días, para el beneficio de salarios, clasificación ocupacional, vacaciones y permisos que influyen en la satisfacción de una necesidad humana. Ante dicho análisis, la presente investigación y los autores mencionados tuvieron concordancia con lo establecido, ya que se demostró que los enfermeros mostraron un nivel bajo en las condiciones laborales de los centros de

salud, debido a que sienten que están realizando labores abundantes en fuera de su horario por lo que les resulta incómodo, además no son recompensados, además, en las investigaciones se analizó que las correlaciones fueron negativas interpretando que si se tiene un estrés alto, las condiciones de trabajo van ser insatisfactorios.

En el tercer objetivo específico, la investigación identificó que el 60% de los enfermeros expresaron una mediana satisfacción en el reconocimiento personal o social debido a que sus jefes no siempre valoran el esfuerzo que ponen en su trabajo, también se corroboró que Pearson = -0.109 (relación negativa) con sig. bilateral 0.453 > 0.05 (se aceptó la hipótesis nula), infiriendo una relación opuesta donde si el estrés aumenta es porque el reconocimiento personal o social del profesional de enfermería disminuye en el Policlínico El Olivo. Estos resultados coincidieron con la investigación de Borda Chuñocca, Jesús y Chacchi Bautista, Mirian. 2022 en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno de Huancayo, donde mostraron que el 66% expresó un nivel bajo en el reconocimiento personal con una relación de Pearson -0,093 y sig. bilateral de 0.723 (relación negativa). Además, en la teoría de Maslow de jerarquía de necesidades humanas, define que la satisfacción humana se ajusta a muchas características de la sociedad, por lo que las necesidades insatisfechas afectan el comportamiento humano. Este fundamento fue contrastable con Savón Y, Céspedes V, Maslen M. 2020 detallaron que el reconocimiento personal o social, es la gratitud que se transmite a los personales por su desempeño laboral, de tal forma alentando, compartiendo y celebrando los éxitos que desarrolla, con la finalidad de seguir ejerciendo su labor de manera satisfactoria. De tal modo, la presente investigación compartió análisis similares con el estudio de Borda Chuñocca, Jesús y Chacchi Bautista, Mirian, ya que se identificó en ambos una relación negativa, lo cual se aceptó la hipótesis nula demostrando que si hay estrés alto el reconocimiento personal o social del disminuye, sin embargo hubo diferencia en la satisfacción, porque la investigación de dicho autor tuvo una baja satisfacción y en la presente se tuvo una mediana satisfacción, esto se debe a que los jefes del centro de salud no toman importancia en el trabajo de los enfermeros.

En el cuarto objetivo específico, en los resultados, el 80% se mostraron medianamente satisfechos en los beneficios económicos del Policlínico El Olivo porque no se sienten completamente comfortable con el sueldo, también la correlación de Pearson fue -0.248 (relación negativa) con sig. Bilateral de 0.083 > 0.05 (se aceptó la hipótesis nula) siendo a que si el estrés aumenta es porque los beneficios económicos disminuyen. Estos análisis fueron similares al estudio de Avella Acevedo, Paula y Naranjo Cuervo, Hasbleidy. 2021 determinando que el 70% de enfermeros presentaron un nivel bajo respecto a los beneficios económicos en el Hospital Ciudad de Villavicencio (Colombia) debido a las sobrecargas de tareas con salarios no recompensados. Asimismo, en el estudio de Álvarez Rojas, Eunice. 2020 detalló que el 63% de enfermeros dieron un nivel bajo en los beneficios económicos con Rho Spearman de -0.336 (relación negativa). En tal sentido, Canoles A, Suarez Z 2018 define que los beneficios económicos son los incentivos o remuneraciones que recibe el trabajador por realizar una actividad, además de que dichos factores generan satisfacción en el personal para seguir motivado en su rol laboral, además este fundamento respaldó Campos G, Sifuentes V, Coras D 2018 mencionado que la satisfacción laboral es la actitud positiva que reúne un personal mediante las condiciones necesarias para obtener un beneficio económico por su labor. En síntesis, la presente investigación con Acevedo, Paula y Naranjo Cuervo, Hasbleidy. 2021 y Álvarez Rojas, Eunice. 2020 analizaron que los beneficios económicos que percibieron los enfermeros no son de su agrado ya que no se sienten comfortable con el sueldo que perciben porque no cubren sus expectativas económicas, adicional a ello, se comprobó que hubo relación negativa en las variables expresando que si el estrés aumenta entonces los beneficios económicos disminuyen en los centros de salud estudiados.

En la teoría de Herzberg, fundamenta que la satisfacción laboral es el significado del impulso que hacen aumentar la satisfacción del personal a través de conocimientos, logros, autonomía y crecimiento profesional. Entre los factores planteó el factor intrínseco que se refiere a la satisfacción interior del humano al momento de realizar una actividad por sí misma, por otro lado, en el extrínseco se refiere a elementos externos del laborador, donde estos factores no ayudan en la motivación, pero si evitan a estar insatisfechos por medio de beneficio como seguros médicos, salarios, entre otros ⁽²¹⁾. Esto es relacionable con la teoría de

Florence Nightingale quién esboza las ideas metaparadigmáticas, donde discute los principios y valores fundamentales de los enfermeros que se relacionan entre sí junto a las prácticas de cuidado que emergen de ellos en el hospital o en el hogar; como también el desempeño de ellos y el desempeño de recuperación de los pacientes ⁽⁴⁷⁾.

VI. CONCLUSIONES

1. Se corroboró una relación negativa entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, además el 56% tuvieron estrés moderado y el 68% se expresaron medianamente satisfechos en el trabajo.
2. También, se analizó una relación negativa entre estrés y significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, donde el 74% se mostraron medianamente satisfechos en la significación de la tarea.
3. Asimismo, se comprobó relación negativa en el estrés con las condiciones trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, teniendo al 48% insatisfechos en condiciones de trabajo.
4. Seguidamente, se identificó que existe relación negativa entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, hallando que el 60% expresaron una mediana satisfacción en el reconocimiento personal o social.
5. Por último, se valoró relación negativa entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, comprobando que el 80% estuvieron medianamente satisfechos en los beneficios económicos.
6. El análisis de los enfermeros en el Policlínico El olivo se relaciona a la teoría de Roy Castilla, en cuanto al cuidado del personal de enfermería que promueve la salud y bienestar respecto al influyente estrés laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la salud de los empleados, las autoridades del Policlínico El Olivo deben mejorar la gestión del riesgo de estrés en servicios cruciales del personal, esto permitirá abordar los problemas que surjan durante las horas y áreas de trabajo, asimismo deben dar reconocimiento en las labores para incentivar y aumentar la satisfacción del profesional de enfermería.
2. Dado que existe una significación de tarea medio, se recomienda al director del Policlínico El Olivo ejecutar una reorganización de roles del personal enfermero de acuerdo a sus capacidades y labores, así como generar talleres de toma de decisiones y mejora del clima laboral.
3. Es fundamental que los jefes de enfermería establezcan reuniones periódicas para tratar las condiciones laborales con la intervención del equipo de profesional de enfermería para coordinar las actividades y mejorar el entorno social, fomentando el respeto, la participación y la autonomía del personal.
4. Se sugiere a los directores de enfermería y a los jefes llevar un monitoreo constante de los laborales de los enfermeros y evaluar su trabajo para darles reconocimiento de sus acciones individuales y grupales.
5. Para mejorar los beneficios económicos de los enfermeros, es necesario que los jefes de enfermería del Policlínico El Olivo incentiven a los trabajadores con beneficios sociales, bonos, compensación o aumento de salarios, de cierta manera estarán conformes y darán un servicio adecuado.
6. Los futuros investigadores deben profundizar en el tema a través de estudios cuasiexperimentales que tengan un efecto en la solución del problema de estrés y mejorar la satisfacción del personal, asimismo teniendo en cuenta la atención a los pacientes.
7. Las enfermeras deben prepararse y capacitarse en gestión con la finalidad de ascender a cargos administrativos, mejorando el manejo de recursos humanos

REFERENCIAS

1. Torrades S. Stress and burn out. Definition and prevention: Revista El sevier. 2017; 26(10): 104-107. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
2. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the General Hospital Riobamba: Revista Médica. 2022; 44 (1). <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381>
3. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demandcontrol-support model: Revista enfermería global. 2018; 1 (50). <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
4. Zafra J, Tenorio J, Balazar J. Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú: Rev Cubana Salud Pública. 2020; 46 (2). <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/es/>
5. Trujillo C, Quispe A. Work stress in nursing staff at the alberto barton del callao health center: Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2021; 1(2): 46-53. <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/articloe/view/25/20>
6. Hernández R, Mendoza C. Metodología de investigación: Las investigaciones cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Interamericana Editores; 2018.
7. Bejarano E; Espitia G, Jiménez M. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros. [Tesis Maestría]. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2020. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20ENFERMEROS%2027%20DE%20JUNIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Avella P, Naranjo H. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. [Tesis Licenciatura]. Villavicencio: Universidad Corporativa de Colombia; 2021.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/388d4c3e-a891-40c7-8600-46018279b051/content>

9. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Revista de ciencias de salud*. 2020; 2 (2); 27-33. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
10. Sánchez Y, Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo. [Tesis Maestría]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz; 2021. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Ramírez A, Anaya, R. Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Revista Científica INICC PERÚ*. 2020; 3(2): 79-89. <https://www.inicc-peru.edu.pe/revista/index.php/delectus/article/view/53>
12. Borda J, Chacchi M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. [Tesis Licenciatura]. Huancayo: Universidad Roosevelt; 2022. <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Encarna A, Fortuño M, Sáez F, Romaguera, S. Stress in nursing: A look from the Roy model: *Revista Index de Enfermería*. 2010; 19(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11321296201000030001
14. Pérez D, García J, García T, Ortiz D, Centelles M. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud: *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2014; 30 (3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009
15. Espinoza A, Pernas I, Gonzáles R. Theoretical methodological and practical considerations about the stress: *Revista Humanidades médicas*. 2018; 18 (3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727812020180003006
97

16. Obando R, Arévalo J, Aliaga R. Anxiety, stress and depression in emergency nurses Covid-19: Revista Index de Enfermería. 2021; 29 (4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11321296202000030000
17. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del callao: Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2021; 1(2): 46-53. <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/articulo/view/25/20>
18. Vásquez E, Torres M, Aranda C, Contreras M. Social perception of emotional exhaustion in nurses: Experiences with the patient and the organization: Revista Salud y Trabajo. 2021; 29 (1): 47-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8315271>
19. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Vargas M, Favela M. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units: Revista enfermería global. 2020; 19 (59). https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en_1695-6141-eg-19-59-479.pdf
20. Barajas J. Realización personal, Autorrealización y el personal de Enfermería: Revista portales médico. 2020; 15 (12): 592. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
21. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores: Acta Universitaria. 2019; (29). <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
22. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. a motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad. 2020; 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
23. Fernández M, Alcántara L. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas. Chiclayo. Revista Acc Cietna. 2020; 7(1). <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/357/772>

24. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018; 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
25. Campos G, Sifuentes V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista enfermería Herediana*. 2018;11(1):11-17. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
26. Genoud M, Brovegilio G, Picasso E. How to stimulate significance, responsibility and the level of knowledge diagnostic tool to enrich labor functions. *Ciencias Administrativas*. 2018; (12): 27-49. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511656033009/html/>
27. Millones M, Alvarado S. Working conditions and job satisfaction of nurses from PNP Luis N Sáenz Hospital Complex. *Revista dominio de las ciencias*. 2021; 7(6): 148-161. <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
28. Savón Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*. 2020; 99 (5). <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v99n5/1028-9933-ric-99-05-494.pdf>
29. Canoles A, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad de Salud*. 2018; 20(2):171-182. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
30. CONCYTEC. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. 2020 <https://portal.concytec.gob.pe/index.php>
31. Hernández R, Mendoza C. Metodología de investigación: Las turas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018, México: Mc Graw Interamericana Editores.
32. Guerrero V. Quantitative approach: taxonomy from the depth level of the search for knowledge. *Revista Llalliq*; 2022; 2 (1). <http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936/997>
33. Arias J. Diseño y metodología de investigación. ENFOQUES CONSULTING: 133. 2021. ISBN: 9786124844423. https://www.researchgate.net/publication/361375510_Metodologia_de_la_Investigacion_El_metodo_ARIAS_para_hacer_el_proyecto_de_tesis

34. Romero L. Importance of the Materials and Methods section. *Communicate magazine*, 2020; 24 (4). <https://www.revistacomunicar.com/wp/escuela-de-autores/importancia-de-la-seccion-materialesmetodosenlosarticuloscientificos/>
35. Otzen, T., Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Morphol*, 2018; 35 (1): 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
36. Gómez G. Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios. *Revista mediterránea de comunicación*: 2020; 12 (1). https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom_12_01_09
37. González D, Alvarado C. & Marín, C. Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 2018; 58 (2).
38. Escofet A, Folgueiras P, Luna E, Palou B. Elaboration and Validation of a Questionnaire for the Evaluation of Service-Learning Projects, *Revista mexicana de investigación educativa*: 2018; 21 (70). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140566662016000300929
39. López R, Avello R, Palmero D, Sánchez S, Quintana M. Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Scientific article of science*, 2019; 48 (2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
40. Márquez H, Zurita J, Miranda G. The research protocol VII. Validity and reliability of measurements. *Artículo Alerg. Mexico*. 2018; 65 (4): 414-421. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
41. Rodríguez J, Reguant M. Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista de Innovación y Recerca en Educació*. 2020; 13(2), 1–13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048>
42. Ochoa J, Yunkor, Y. The descriptive study in scientific research. *Peruvian legal act. Scientific article*. 2020 (2) 2 <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>

43. Ramírez A, Polack A. Inferential statistics. Choice of a non-parametric statistical test in scientific research. *Horizon of Science*. 2020; 10 (19) 191-208. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992015/html/>
44. Manjarrés S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en Cardiología*. 2013, 2 (59). https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
45. Álvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
46. Hernández J, Espinosa F, Rodríguez J, Chacón J, Toloza C. Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 2018, 37 (5). <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
47. Almeida M, Sousa P, Dios M, Gómez S, Pina P. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. 2021, 42 (1). <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/FCtdhW9CT3k47gJS9KTSXkk/?lang=es>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL</p> <p>Determinar si existe relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>El nivel de estrés tiene relación significativa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar si existe relación significativa entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p> <p>Identificar si existe relación significativa entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p> <p>Identificar si existe relación significativa entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p> <p>Identificar si existe relación significativa entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y la significación de la tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Estrés laboral	El estrés laboral es la gran tensión que se produce en el lugar de trabajo debido a la asimetría entre el interés laboral y la capacidad de los activos para cumplir efectivamente ⁽²¹⁾ .	Respuesta a las dimensiones de estrés laboral del cuestionario de estrés de Wolfgang, con escala: leve, moderado y severo, con respuestas que se obtengan de Nunca (1), algunas veces (2) y siempre (3)	Agotamiento emocional	Frustración (ítems:1,2)	Ordinal
				Falta de concentración (ítems: 3,4)	
				Falta de resiliencia (ítems: 5,7)	
				Aislamiento (ítem: 6)	
				Problemas vinculares (ítem: 8)	
			Despersonalización	Dificultad en toma de decisiones (ítems: 9,10,11,12)	
				Sensación (ítem:13)	
			Realización personal	Vínculo laboral (ítems:14,15,19,20)	
				Tiempo disponible (ítems:16,17,18,21)	
Angustia, Tensión e irritabilidad (ítems: 22.23.24)					
Variable 2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud que se desempeña el humano en base a creencias y valores, para reunir las condiciones necesarias y brindar un compromiso satisfactoria que hayan sido influido por significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento y los beneficios económicos ⁽²⁹⁾ .	Respuesta a las dimensiones de satisfacción laboral del cuestionario de campos, Sifuentes y Cora con escala: Insatisfecho, promedio y satisfecho, con respuestas que se obtengan de desacuerdo (1), indeciso (2) y de acuerdo (3)	Significación de la tarea	Interés laboral (ítems: 1,4,13)	Ordinal
				Agrado laboral (ítems: 18,21,22,25,26)	
			Condiciones de trabajo	Comodidad (ítems: 3,8,14,17,20,23)	
				Sensación laboral (ítems: 10,12)	
			Reconocimiento personal o social	Sentimiento del ambiente laboral (ítems 6,7,15)	
				Aislamiento (ítems: 11,19)	
				Reconocimiento (ítems: 24,27)	
			Beneficios Económicos	Remuneración (ítems: 2,5,9,16)	

Anexo 3: Instrumento de medición de estrés laboral.

El Siguiete cuestionario está compuesto por 24 ítems, que tiene como objetivo conocer la frecuencia con que estas circunstancias producen estrés en el Policlínico El Olivo. Se le recomienda leer cuidadosamente las preguntas y encerrar la frecuencia que usted crea oportuna.

Frecuencia	Nunca	1
	Algunas veces	2
	Siempre	3

Cuestionario de estrés laboral				
N°	Pregunta	1	2	3
01	Siente que el ambiente de trabajo es tenso			
02	Se siente impotente cuando un paciente no mejora			
03	Recibe críticas de sus jefes inmediatos			
04	Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores			
05	La muerte de un paciente le angustia			
06	Siente presión ante las exigencias de los familiares			
07	Siente miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente COVID-19			
08	No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería).			
09	El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.			
10	Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente COVID-19			
11	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente COVID-19			
12	Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible			
13	Sufre dolores de cabeza o sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral.			
14	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros y/o auxiliar de enfermería) del servicio.			
15	Realizan tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas)			
16	No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas.			
17	No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería en el área COVID-19			
18	El médico no se encuentra presente ante una urgencia de un paciente			

19	Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.			
20	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.			
21	No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente			
22	Ver sufrir a un paciente le causa angustia.			
23	Las exigencias del equipo de salud le provocan estados de tensión y/o conducta impulsiva			
24	La falta de indumentaria y medicamentos le provoca irritabilidad.			

Anexo 3: Instrumento de medición de satisfacción laboral

El Siguiete cuestionario está compuesto por 27 ítems, que tiene como objetivo conocer la frecuencia con que estas circunstancias producen satisfacción laboral en el Policlínico El Olivo. Se le recomienda leer cuidadosamente las preguntas y encerrar la frecuencia que usted crea oportuna.

Frecuencia	Desacuerdo	1
	Indeciso	2
	De acuerdo	3

Cuestionario de Satisfacción laboral	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo
	3	2	1
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.			
5. Me siento mal con lo que gano.			
6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.			
7. Me siento útil con la labor que realizo.			
8. El ambiente donde trabajo es confortable.			
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.			
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			
12. Me disgusta mi horario.			
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			
18. Me complace los resultados de mi trabajo.			
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.			
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			
22. Me gusta el trabajo que realizo.			
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
26. Me gusta la actividad que realizo.			
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.			

Anexo 4: Muestra (formula finita)

La población de la investigación estará conformada por 70 enfermeros del Policlínico El Olivo, sin embargo, para hallar la muestra se sacó un cálculo muestral finita:

Cálculo muestral:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

N : Población

Z : Nivel de confianza 93% ($Z= 1.81$)

d : Error de muestra: 7% (0,07)

p : Probabilidad de éxito: 0.50

q : Probabilidad de fracaso: 0.50

$$n = n = \frac{70 * (1.81)^2(0.5)(0.5)}{(0.07)^2 * (70 - 1) + (1.81)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 50$$

De tal manera, la muestra serán los 50 enfermeros del Policlínico El Olivo, el cual serán encuestados para el análisis de resultados.

Anexo 5: Validez de expertos

ESTRÉS

ITEMS	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6	Juez7	p valor
1	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
2	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
3	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
4	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
5	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
6	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
7	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
8	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
9	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
10	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
11	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
12	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
13	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
14	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
15	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
16	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
17	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
18	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
19	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
20	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
21	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
22	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
23	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
24	1	1	1	1	1	1	1	0.1563

PROCEDIMIENTO PARA EL PORCENTAJE DE ACUERDO ENTRE LOS JUECES:

$$b = (Ta)/(Ta+Td) \times 100$$

Reemplazando por los valores obtenidos

$$Ta = 168$$

$$Td = 0$$

$$b = 100\%$$

El resultado indica que el 100% de las respuestas de los jueces concuerdan.

SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6	Juez7	p valor
1	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
2	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
3	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
4	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
5	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
6	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
7	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
8	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
9	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
10	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
11	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
12	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
13	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
14	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
15	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
16	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
17	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
18	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
19	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
20	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
21	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
22	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
23	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
24	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
25	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
26	1	1	1	1	1	1	1	0.1563
27	1	1	1	1	1	1	1	0.1563

PROCEDIMIENTO PARA EL PORCENTAJE DE ACUERDO ENTRE LOS JUECES:

$$b = (Ta)/(Ta+Td) \times 100$$

Reemplazando por los valores obtenidos

$$Ta = 189$$

$$Td = 0$$

$$b = 100\%$$

El resultado indica que el 100% de las respuestas de los jueces concuerdan.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Mg. Rosana Cueva Gonzáles

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”



Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 22/11/22

Especialidad: Administración y Gestión de enfermería


Rosana Cueva Gonzales
E.P.: 25775
Jefe de Servicio de Enfermería de Medicina II
HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN


Firma del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Mg. Yulissa Miriam Morales Chumpitaz

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”

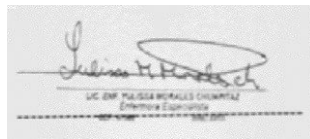
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 29/11/22

Especialidad: Gestión de los servicios de Salud



Firma del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Mg. ESTHER ELOISA ASTETE LÓPEZ

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”


Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 25/11/22

Especialidad: Administración y Gestión de los servicios de Salud


Esther E. Astete López
ENF. ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRÚRGICO
C.E.P. 51652 R.E.E. 1987

Firma del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Mg. Luzmila Virginia Pillco Quispe

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 23/11/22

Especialidad: Gestión de los servicios de salud

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

LUZMILA VIRGINIA PILLCO QUISPE
CEP. N° 47828 R.N.E. 5625
Enfermera Servicio de Cuidados Críticos

Firma del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Dr. Luis Edilberto Garay Peña

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 01/12/22

Especialidad: Gestión de los servicios de salud



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

Firma del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Mg. Ana Apolinario Tahua

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 29/11/22

Especialidad: Administración y Gestión de los servicios de salud



Firma del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a): Mg. Doilita Amasifuem Ochavano

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita a dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI (1)	NO (2)	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Fecha: 28/11/22

Especialidad: Gestión de los servicios de enfermería

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL SARRACINO DE IYANBO SBS
Doilita Amasifuem Ochavano

Firma del experto

Anexo 6: Alfa de Cronbach / prueba piloto

-Estrés

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																								Total Filas
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	55
2	3	2	1	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	43
3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	52
4	1	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	54
5	3	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	48
6	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	58
7	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	59
8	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	3	50
9	3	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	37
10	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	53
11	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	61
12	3	1	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	52
13	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	52
14	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	46
15	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	49
varianza del puntaje total																								38.781	
Varianza x ítem	0.743	0.695	0.638	0.638	0.781	0.600	0.743	0.543	0.714	0.600	0.638	0.695	0.600	0.695	0.743	0.543	0.638	0.600	0.638	0.524	0.695	0.638	0.638	0.781	15.762

K	3
k-1	2
$\sum \sigma_i^2$	15.76
σ_X^2	38.781
ALFA CROMBACH	0.89

-Satisfacción laboral

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																											Total Filas
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	60
2	3	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1	47
3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	57
4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	63
5	3	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	57
6	1	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	60
7	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	66
8	1	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3	56
9	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	44
10	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	60
11	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	56
12	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	57
13	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	58
14	3	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	49
15	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	1	3	47
varianza del puntaje total																											39.886	
Varianza x ítem	0.714	0.638	0.743	0.714	0.781	0.695	0.781	0.600	0.781	0.638	0.695	0.714	0.638	0.714	0.743	0.695	0.781	0.638	0.781	0.638	0.638	0.781	0.638	0.857	0.638	0.638	0.743	19.057

K	3
k-1	2
$\sum \sigma_i^2$	19.06
σ_X^2	39.89
ALFA CROMBACH	0.78

Anexo 7: Rangos de medición de los niveles

	LEVE	MODERADO	SEVERO
Estrés laboral	24-40	41-56	57-72
Agotamiento emocional	8-13	14-19	20-24
Despersonalización	5-8	9-12	13-15
Realización personal	11-17	18-25	26-33

	INSATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO
Satisfacción laboral	27-45	46-63	64-81
Significación de tareas	8-13	14-19	20-24
Condiciones de trabajo	8-13	14-19	20-24
Reconocimiento personal o social	7-11	12-16	17-21
Beneficios económicos	4-6	7-9	10-12

Anexo 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Saavedra Pardo Katty Rossmarie identificada con DNI 72760436 estudiante del IX ciclo de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, me encuentro realizando el proyecto de investigación cuyo título es: “Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023”; motivo por el cual solicito a su persona de manera respetuosa responda el cuestionario que se le brindará. Los datos recolectados en la encuesta son de absoluta confidencialidad. En todo momento, usted es libre de responder o abandonar el cuestionario en caso que no desee seguir respondiendo. El proyecto de investigación no tiene fines de dañar su salud. Luego de entender las explicaciones; yo,doy mi autorización a la investigadora para que desarrolle su proyecto de investigación en forma voluntaria, acepto participar en la encuesta, ya que mi identidad será de confidencialidad a la vez que mis respuestas.

Firma del participante:

Anexo 9: Documento de autorización



Lima, 14 de abril del 2023

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO INVESTIGATIVO “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL POLICLÍNICO EL OLIVO, LIMA, 2023”

De mis consideraciones:

Por medio de la presente autoriza a **SAAVEDRA PARDO KATTY ROSSMERIE**, identificada con el número de DNI: 72760436, estudiante de Pregrado de Ciencias de la Salud de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – Filial de Lima Norte, a la aplicación de las encuestas al personal de enfermería para la elaboración de su trabajo de investigación: “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL POLICLÍNICO EL OLIVO, LIMA, 2023”

Atentamente:

Dra. Ramírez Vásquez Flor de María

Gerente del Policlínico El Olivo

Anexo 10: Autorización del Policlínico El Olivo

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20606096951
Policlínico El Olivo - Establecimiento De Salud	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Ramírez Vásquez Flor de María	DNI: 08480542

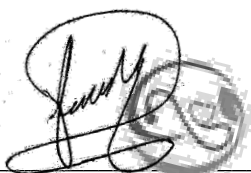
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Enfermería	
Autor: Nombres y Apellidos Saavedra Pardo Katty Rossmerie	DNI: 72760436

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 14 de abril 2023

Firma: 

Gerente directora Ramírez Vásquez Flor de María

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

Anexo 11: Figuras y gráficos de los resultados

Figura 1: Estrés laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

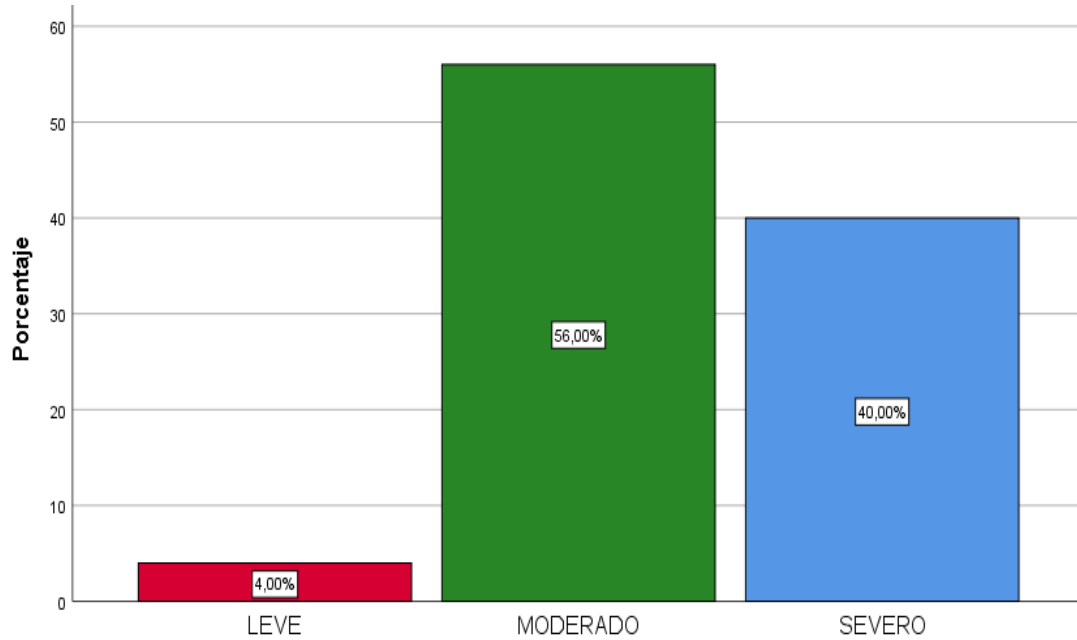


Figura 2: Agotamiento emocional del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

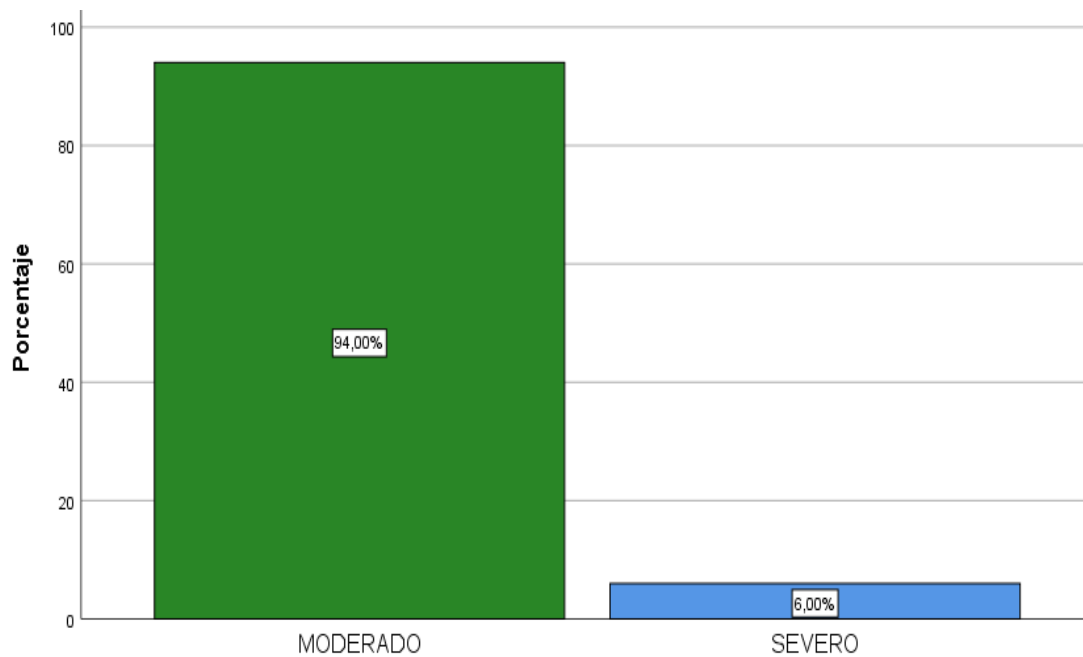


Figura 3: Despersonalización del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

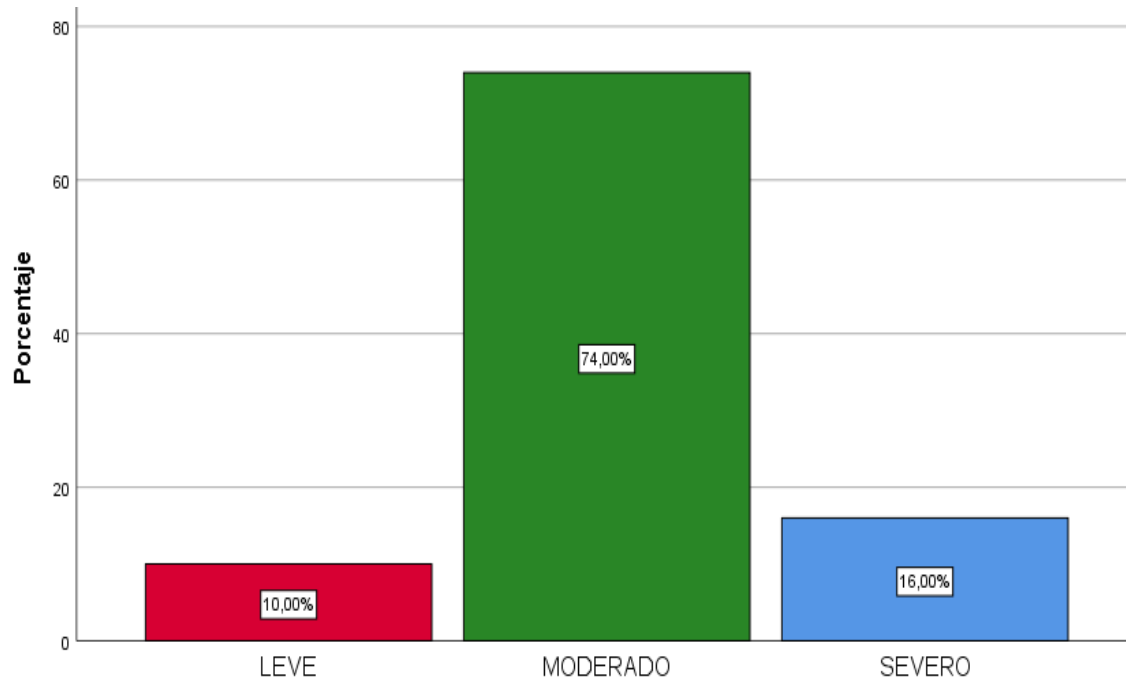


Figura 4: Realización personal del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

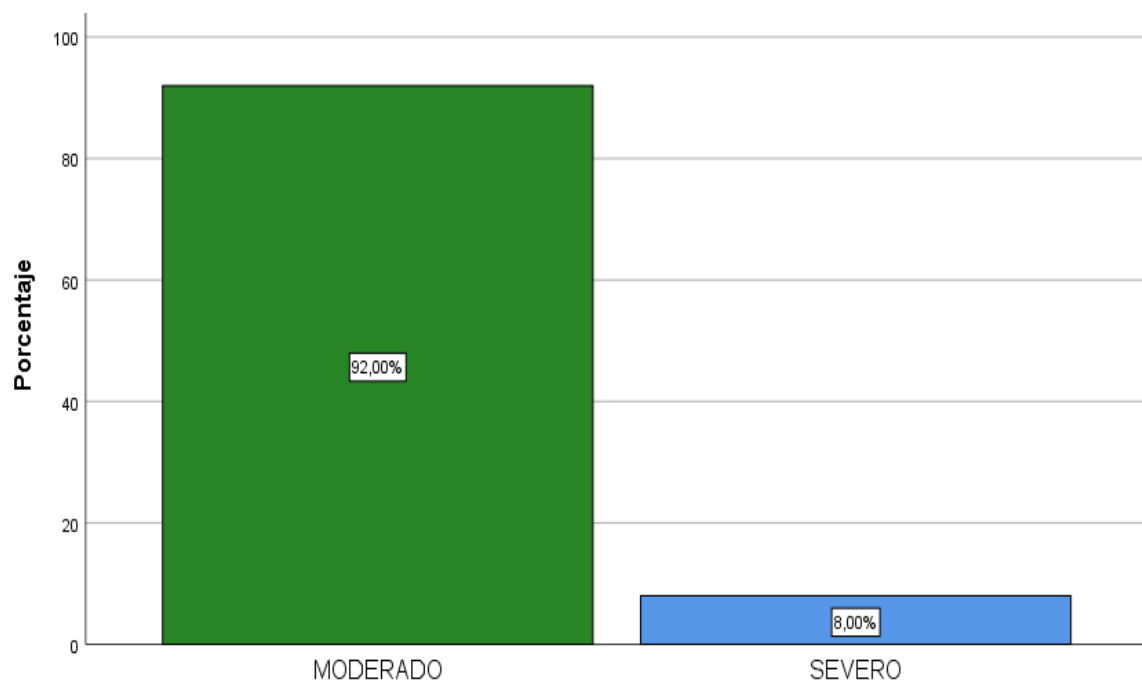


Figura 5: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

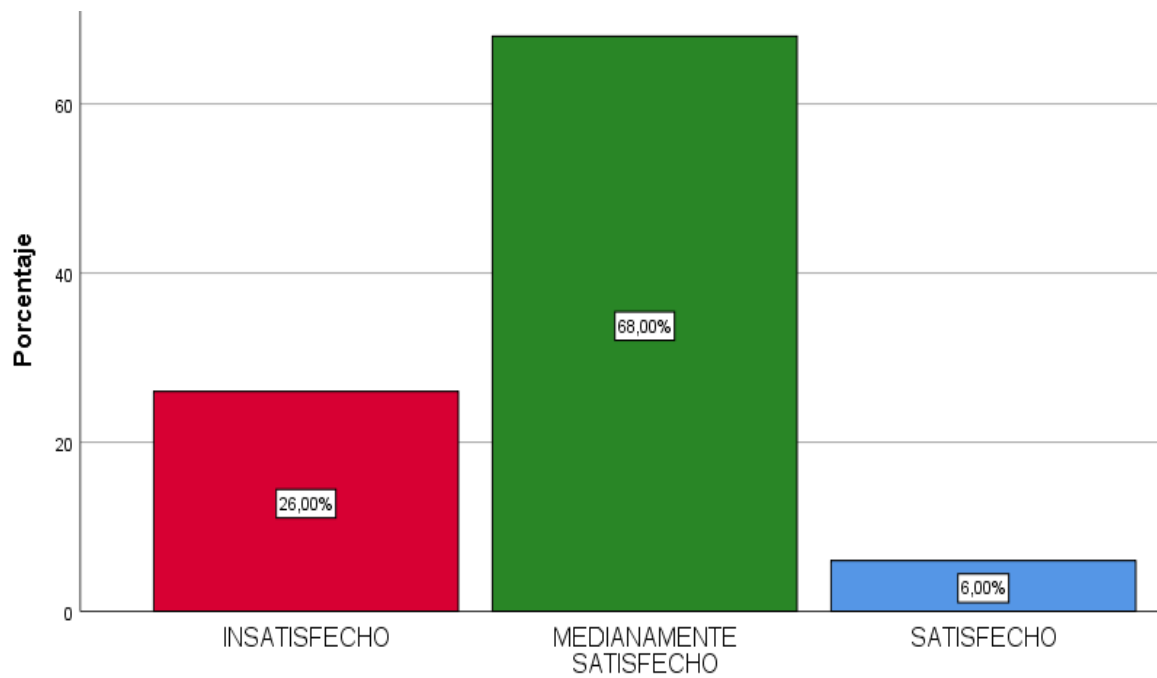


Figura 6: Significación de tarea del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

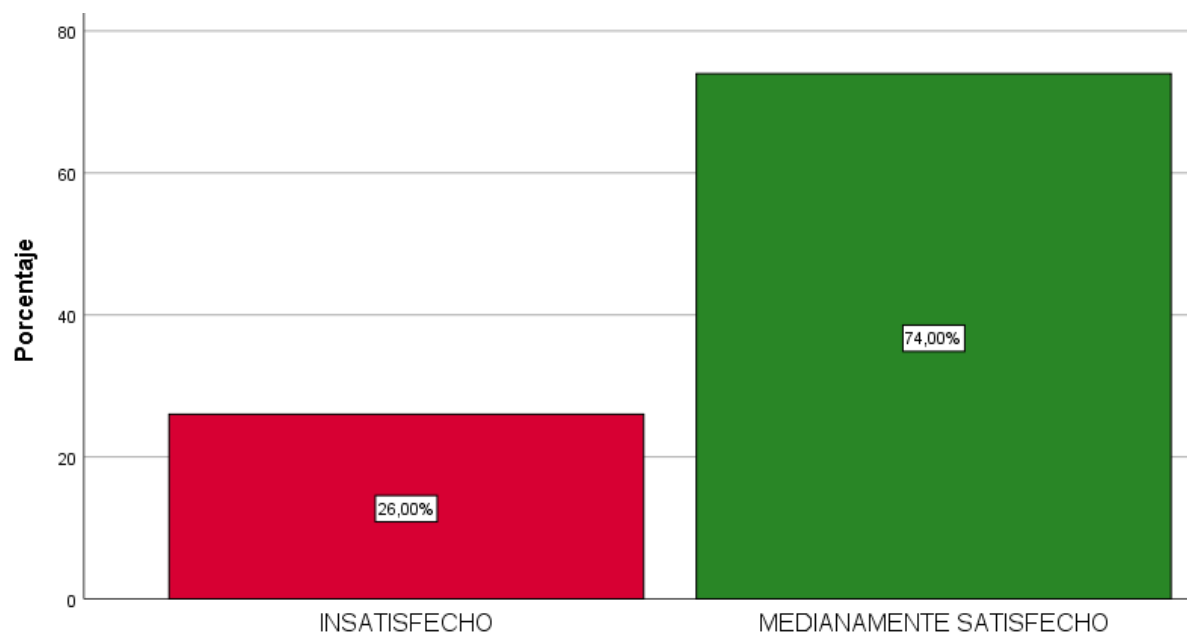


Figura 7: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

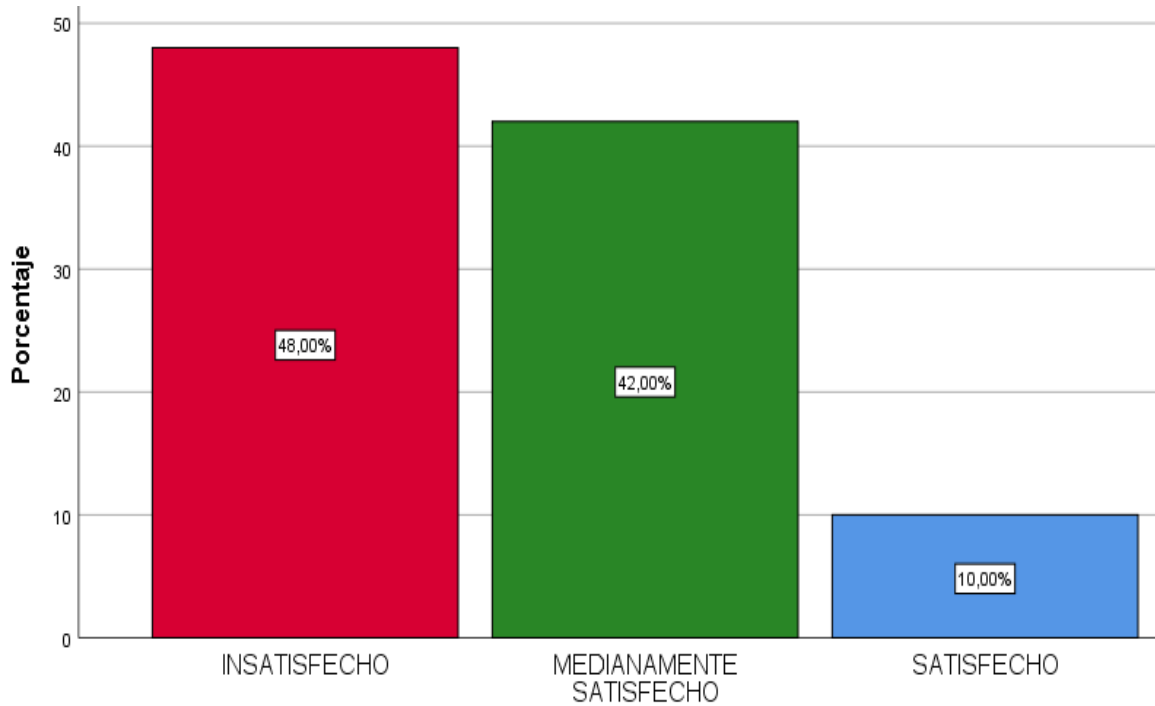


Figura 8: Reconocimiento personal o social del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.

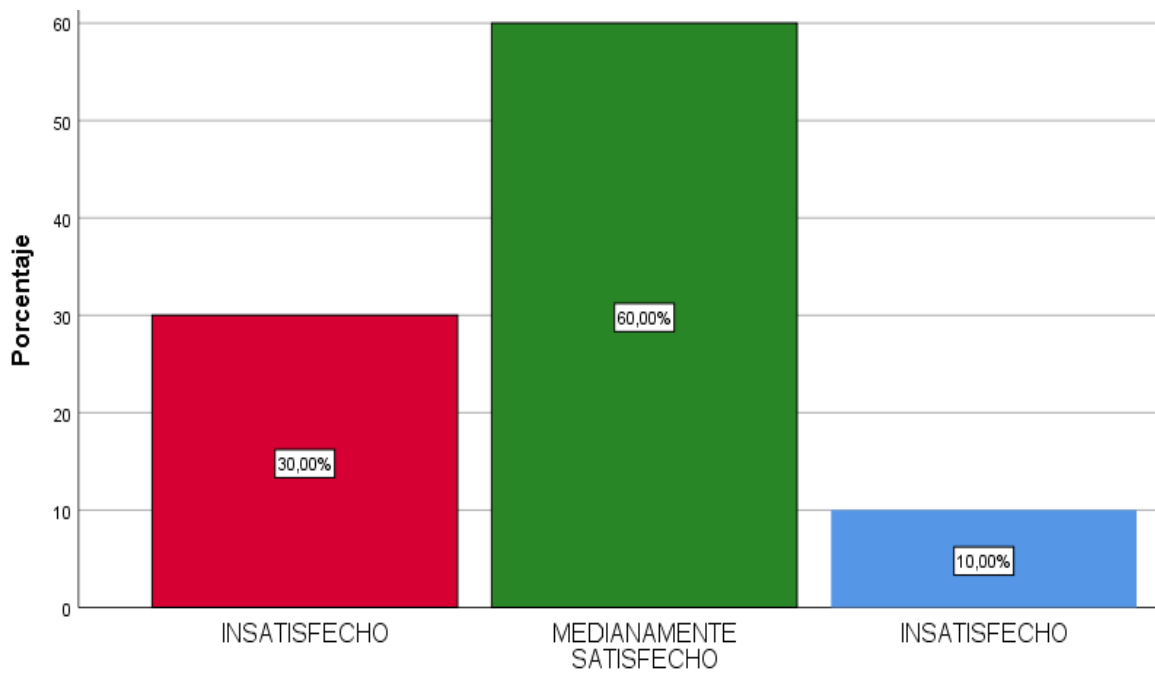
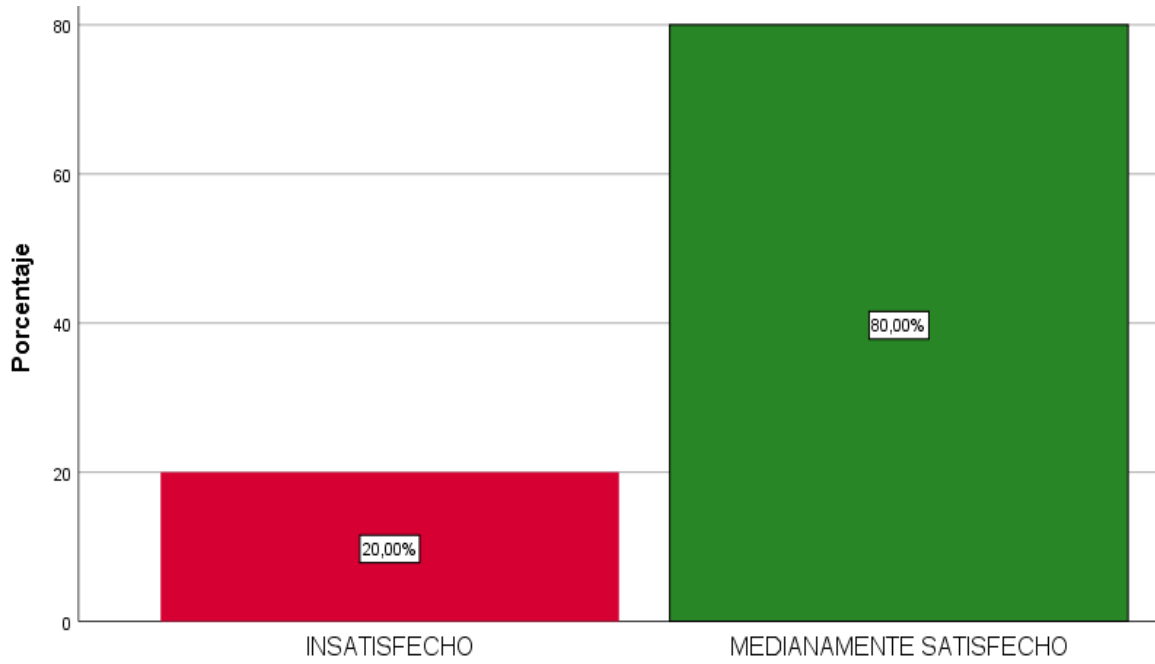


Figura 9: Beneficios económicos del profesional de enfermería en el Policlínico El Olivo, Lima 2023.



Anexo 12: Rangos de correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Obtenido de Hernández et al., 2018