



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud
del departamento de neonatología de un hospital III-1 de
Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Bernales Espinoza, Cynthia Marianella (orcid.org/0000-0002-8359-0311)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mtro. Mejia Falcon, Víctor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y aprender todos los días lo hermoso de la vida.

A mi mamá Zoila por enseñarme a ser una mujer fuerte y tenaz; y a mi papá Raymundo que desde el cielo guía mis pasos.

A mi familia: a mi esposo que siempre está a mi lado apoyándome incondicionalmente y a mis hijos que son el impulso para levantarme y mejorar cada día.

AGRADECIMIENTO

A mis compañeras de trabajo de UCIN del Hospital Belén de Trujillo que me apoyaron a terminar esta investigación.

A mis asesores, coasesores y todos mis docentes de maestría que me guiaron desde el inicio hasta este último tramo de mi grado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo, 2023", cuyo autor es BERNALES ESPINOZA CYNTHIA MARIANELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 11- 01-2024 23:53:53

Código documento Trilce: TRI - 0704235





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BERNALES ESPINOZA CYNTHIA MARIANELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BERNALES ESPINOZA CYNTHIA MARIANELLA DNI: 42134878 ORCID: 0000-0002-8359-0311	Firmado electrónicamente por: CBERNALESE el 30- 12-2023 01:26:56

Código documento Trilce: INV - 1468046

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ...	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.	25
Tabla 2	Condiciones físicas y materiales y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.	26
Tabla 3	Beneficios laborales y remunerativos y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	27
Tabla 4	Políticas administrativas y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	28
Tabla 5	Relaciones sociales y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	29
Tabla 6	Desarrollo personal y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	30
Tabla 7	Desempeño de tareas y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	31
Tabla 8	Relación con la autoridad y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	32

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo durante octubre y diciembre de 2023. Esta investigación tuvo un diseño correlacional simple, con una población de 60 profesionales de salud, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios: el de estrés laboral constituido por 25 preguntas, y el cuestionario de satisfacción laboral constituido por 36 preguntas. Los resultados mostraron que un 41.7 % presentaron estrés alto y 33.3% estrés intermedio alto; con respecto a satisfacción laboral un 76.7% tuvieron satisfacción laboral regular y 20% satisfacción laboral alta; las dimensiones de satisfacción laboral: condiciones físicas y materiales ($r=-.606$), beneficios laborales y remunerativos ($r=-.462$), políticas administrativas ($r=-.548$) y relación con la autoridad ($r=-.297$) estuvieron relacionados significativamente con estrés laboral. Se concluyó que existe relación negativa, moderada y significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral ($r=-.486$)

Palabras clave: Estrés laboral, satisfacción laboral, profesionales de salud, neonatología.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and job satisfaction in health professionals of the neonatology department of a III-1 hospital in Trujillo during October and December 2023. This research had a simple correlational design, with a population of 60 health professionals, to whom 2 questionnaires were applied: the work stress questionnaire consisting of 25 questions, and the job satisfaction questionnaire consisting of 36 questions. The results showed that 41.7% presented high stress and 33.3% presented intermediate-high stress; Regarding job satisfaction, 76.7% had regular job satisfaction and 20% had high job satisfaction; the dimensions of job satisfaction: physical and material conditions ($r=-.606$), work and remuneration benefits ($r=-.462$), administrative policies ($r=-.548$) and relationship with authority ($r=-.297$) were significantly related to work stress. It was concluded that there is a negative, moderate and significant relationship between work stress and job satisfaction ($r=-.486$).

Keywords: work stress, job satisfaction, health professionals, neonatology.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa que a nivel mundial el personal de salud que atiende en servicios de emergencia y áreas críticas está sujeto a mayor carga laboral y esto se traduce en estrés laboral, llegando a cifras elevadas nunca antes registradas, en España según Navinés et al. (2021) estas cifras varían entre un 55.6% al 77.9% de prevalencia. Así mismo, según Judge et al. (2001) el grado de satisfacción laboral se ve comprometido en este grupo dado que se ha observado que el estrés repercute negativamente en la satisfacción del trabajo. En este sentido se menciona que los trabajadores de salud que laboran en áreas críticas siempre van estar sometidos a condiciones adversas por la propia naturaleza de su trabajo donde cualquier decisión pueden ser crucial en el estado de salud del paciente crítico. (Morton et al., 2020)

Según Lopes et al. (2021) la unidad de neonatología tiene características que la convierten en una fuente de estrés laboral solo por el hecho de tratar este tipo de pacientes, así mismo señala que existe una relación estrecha entre estrés laboral, deficiencia de personal y mortalidad neonatal. Luego de la pandemia la prevalencia de estrés ha aumentado en el personal de salud, dado que condiciona a este trabajador atender al paciente y al mismo tiempo cuidarse de algún contagio hacia él y su familia. Es por ello que la insatisfacción laboral también se ve acrecentada dado que las condiciones laborales en Latinoamérica son precarias y los sistemas de salud no siempre logran ofrecer seguridad al trabajador, esto repercute negativamente en la actitud del personal hacia al trabajo, en la motivación y satisfacción laboral. (Isuiza et al., 2023)

En el año 2019 se calculó que la proporción entre enfermeras y habitantes era de 8.90 a 10 mil en Centroamérica y de 14.8 en Sudamérica (Cassiani et al., 2020). Este número reducido de profesionales no solo afecta al paciente sino al mismo trabajador que sufre efectos deletéreos sobre su salud física, emocional y psicológica (Vásquez y González, 2020). Según cifras reportadas en Zhang et al. (2022) más de la tercera parte de los

trabajadores de salud en Sudamérica presentaron alteraciones en su salud mental.

En el Perú y en otras regiones subdesarrolladas del mundo el personal de enfermería realiza cerca de la mitad de todas las atenciones sanitarias en el paciente, esto se ve magnificado en zonas donde existe escasez de personal médico, observándose unidades críticas donde un médico sobrepasa sus capacidades de atención y debe valerse de la experiencia del equipo de enfermería para detectar problemas emergentes, por eso ambos profesionales sufren agotamiento, irritabilidad y desmotivación que son factores que propician mayor probabilidad de eventos adversos (Mousazadeh et al., 2019).

En este sentido, a nivel nacional se ahonda el problema de estrés en el personal de salud por la inequidad de recursos, así como por la deficiencias en el sistema integrado de salud y la escasez en general de insumos, materiales o presupuesto hospitalario. Así mismo, se encontró que en el área crítica neonatal el estrés laboral enfocado en su dimensión psicológica y social fue más alto que en cuidados intensivos adultos, emergencia y sala de operaciones. (Belizario, 2021)

En el trabajo realizado por Ramírez (2016) encontró que en el Callao el 61% estaban medianamente satisfechos con su trabajo y en una encuesta realizada el 2020 por Consultora Ackermann International resultó que solo el 24% de empleados en el Perú estaba satisfecho con su trabajo (Ibarra, 2020). En ese sentido se encontró que hasta un 79% del personal que atiende en cuidados intensivos neonatales en Lima presentaba insatisfacción laboral. (Paredes, 2021)

En el departamento de neonatología el estrés laboral es frecuente por los altos estándares del cuidado que se le brinda al recién nacido crítico, el control minucioso de los medicamentos, nutrientes e infusiones administradas se hacen con mayor detalle y rigor que en el adulto. La muerte de un recién nacido también es un factor preocupante para médicos y

enfermeras, ya que es más difícil que los familiares entiendan la muerte de un neonato que la muerte de un adulto. Así mismo, según se menciona en Ampuero y Sánchez (2019) se encontró una 80% de estrés laboral medio en el grupo de enfermeras neonatales de este Hospital III-1. Es por ello, que los médicos y enfermeras se preocupan en hacer un trabajo organizado, coordinado y estructurado que muchas veces sobrepasa las deficiencias propias de la institución dónde laboran.

Los nuevos paradigmas de gestión de recursos humanos indican que la motivación, lealtad y entusiasmo mejoran la calidad del trabajo y esto se logra mediante la satisfacción de los empleados (Ospina, 2010). En contraparte en nuestra realidad es frecuente el reclamo gremial continuo por mejoras de las condiciones laborales, mejoramiento de infraestructura o mejoras salariales.

Por ello, el presente trabajo planteó el problema de investigación general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo durante octubre y diciembre de 2023?

La justificación teórica de este trabajo consiste en que su resultado se agregará al conocimiento de estas dos variables y su relación en neonatología permitiendo esclarecer y contrastar las teorías relacionadas al estrés y satisfacción en el trabajo. La justificación social consiste en el hecho de que los resultados obtenidos permitirán mejorar la gestión de los recursos humanos en nuestra realidad como en realidades comprobables del sector salud, mejorando la calidad del trabajo en neonatos. Así mismo, de manera práctica los datos obtenidos permitirán medir la magnitud de la problemática de estrés y satisfacción laboral en el departamento de neonatología para una intervención adecuada por parte de la dirección o de las jefaturas del hospital. A nivel metodológico este trabajo se justifica porque elabora instrumentos de medición aplicables al sector salud y son adaptados especialmente al área de neonatología.

Es así que esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo durante octubre y diciembre de 2023. Para este objetivo se plantean los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o confort de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1, determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y remunerativos de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1, determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1, determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1, determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1, determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 y determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1.

Dando respuesta al problema de investigación se planteó la siguiente hipótesis general: el estrés laboral está relacionado significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo durante octubre y diciembre de 2023. Las hipótesis específicas fueron: la dimensión condiciones físicas y/o confort está relacionada significativamente con el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un Hospital III-1, la dimensión beneficios laborales y remunerativos está relacionada significativamente con el estrés laboral en profesionales de salud del

departamento de neonatología de un Hospital III-1, la dimensión políticas administrativas está relacionada significativamente con el estrés laboral en personal de salud del departamento de neonatología de un Hospital III-1, la dimensión relaciones sociales está relacionada significativamente con el estrés laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un Hospital III-1, la dimensión desarrollo personal está relacionada significativamente con el estrés laboral en personal de salud del departamento de neonatología de un Hospital III-1, la dimensión desempeño de tareas está relacionada significativamente con el estrés laboral en personal de salud del departamento de neonatología de un Hospital III-1 y la dimensión relación con la autoridad está relacionada significativamente con el estrés laboral en personal de salud del departamento de neonatología de un Hospital III-1.

II. MARCO TEÓRICO

En este segmento se detallarán los trabajos de investigación que han tomado las variables de estrés laboral o satisfacción laboral y estarán ordenados secuencialmente desde el ámbito mundial hasta el ámbito local.

En el ámbito internacional tenemos a De Diego (2018), tesis realizada en España cuyo objetivo fue identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería de UCIN, los trastornos que este produce y su abordaje terapéutico. Fue un estudio de búsqueda bibliográfica en base a 42 artículos. Se encontró que los factores más relevantes fueron las características del neonato: piel, ruido, formulación de medicación; la relación con los padres de los prematuros y la relación con el resto de profesionales; los turnos de trabajo y la experiencia laboral. Podemos indicar que a diferencia de otros servicios el personal profesional de neonatología no tiene un paciente que puede expresar su dolor o malestar, situación que hace más difícil el diagnóstico y el reporte a los padres del neonato.

Así también en la investigación de Rocha et al. (2022) su objetivo fue evaluar la satisfacción laboral y el estrés de los neonatólogos en Portugal. Este fue un estudio transversal, correlacional aplicado a 92 neonatólogos. Se tomaron los datos en base a un cuestionario de 46 preguntas cuya finalidad era recopilar información de su satisfacción con el trabajo y estrés laboral. Los resultados mostraron que existía una gran proporción de neonatólogos satisfechos con su trabajo 45.9% y un 91.2% estaban satisfechos de su trabajo con el paciente. Con respecto al estrés 85.8% dijeron que se sentían cansados con el excesivo trabajo de neonatología. Se concluyó que existe un alto grado de satisfacción laboral pero también se encontró que sus dificultades radicaban en el excesivo trabajo, bajo sueldo y falta de reconocimiento.

A nivel latinoamericano tenemos a Alonso et al. (2019) en su investigación realizada en México cuyo objetivo fue determinar la relación entre la

percepción del clima ético, el estrés moral y el relacionado con el trabajo. Fue una investigación de diseño correlacional aplicado a 80 enfermeras y 26 médicos. Se utilizó el cuestionario de estrés laboral de Kim Lutzén que consta de 9 ítems y una escala de Likert del 1 al 5. Se encontró una relación significativa, negativa entre clima ético y estrés laboral ($p=0.001$, $r=-.326$). Se concluyó que el clima ético antecedió y predecía a la aparición del estrés laboral.

En el ámbito nacional encontramos, Álvarez (2021) una tesis realizada en Lima que buscó determinar la relación del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco. Fue un estudio transversal, correlacional donde su muestra fue constituida por 36 enfermeros. Se reportó que el 27.8% de enfermeras presentaba un nivel alto de estrés laboral mientras un 38.9% un nivel medio y 33.3% un nivel bajo; además se encontró que solamente el 25% tenía un alto nivel de satisfacción laboral. Dentro de sus conclusiones se determinó que el estrés laboral tenía una correlación inversa con satisfacción laboral ($r= -.336$; $p=0.045$).

Otro trabajo realizado en Lima fue la tesis de Ángeles (2019) que buscó identificar correlación de estrés y satisfacción laboral en personal del centro de atención residencial Renacer. Fue un estudio transversal, correlacional, donde su muestra estuvo constituida por los trabajadores de este centro. Se encontró que las cifras de estrés fueron 5.9% para nivel alto, 42.5% para nivel medio y 51.5% para nivel bajo; con respecto a satisfacción laboral un 2.9% tenía un nivel alto de satisfacción mientras 36,8% tuvo nivel medio y 60.3% tuvo nivel alto. Se concluyó que el estrés y el desempeño laboral estuvieron correlacionados negativamente ($r= - 0.576$; $p< 0.001$).

Así también en Lima se realizó la tesis de Santillán (2018) cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, el estrés por la sobrecarga laboral que se evidencia en el Servicio de Neonatología del Hospital nacional Sergio Enrique Bernales. Fue un trabajo con diseño

transversal y correlacional donde se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para la medición de estrés laboral a 30 enfermeras. Los resultados mostraron un estrés leve en un 6.7%, estrés moderado 66.7 y un estrés severo en un 26.7%. Se concluyó que el estrés laboral tuvo una correlación significativa, negativa y moderada con el desempeño laboral ($r=-.600$; $p<0.001$).

Otro trabajo realizado en Perú fue el de Toia (2019) tuvo como objetivo determinar los factores psicosociales relacionados al estrés laboral en los trabajadores de salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales de ESSALUD Centro Asistencial Hospital Nivel IV Carlos Alberto Seguí Escobedo y del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza. Esta investigación tuvo un diseño transversal donde participaron 50 trabajadores de salud médicos, enfermeras y técnicos; se les aplicó el cuestionario Job Stress Survey para medir estrés. Los resultados mostraron que los factores organizacionales (76%) y la presión de trabajo (64%) fueron los mayores estresores en el grupo estudiado.

En Lima tenemos una tesis de Albán (2018) donde su objetivo fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Sabogal Callao - 2018. Fue un trabajo de diseño correlacional transversal aplicado a 47 enfermeras neonatales. Se utilizó el cuestionario de Sonia Palma Carrillo para satisfacción laboral. Los resultados mostraron que un 70.2% tenía una satisfacción alta, un 21.3% satisfacción media y un 8.5% satisfacción baja. Dentro de las conclusiones se encontró asociación directa, alta y significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r=.825$; $p<0.001$).

Localmente encontramos en Trujillo a la tesis de Fernández (2021) que tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital III-E La Libertad. Tuvo una muestra de 80 enfermeras a quienes se le aplicó cuestionarios, encontrándose que el 10% tenía satisfacción baja,

57.5% satisfacción moderada y solo el 26% tenía satisfacción alta.

Otra investigación en Trujillo fue la de Rosales y Vargas (2023) en donde el propósito fue determinar la relación entre los estilos de estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés laboral en las enfermeras de neonatología de dos hospitales de Trujillo. Fue un estudio descriptivo donde participaron 36 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario donde se determinó que la prevalencia de estrés alto era 33.3%, medio 19.4% y bajo 47.2%.

Con respecto a satisfacción laboral tenemos una tesis de Acevedo y Palomino (2023) cuyo objetivo fue determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Salud Mental positiva post pandemia en las enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo. Se utilizó un cuestionario que se aplicó a 52 enfermeras. Se encontró que 59.6% estaban satisfechas y solo 13.5 % estaban muy satisfechas.

Tanto el estrés laboral y satisfacción son dos conceptos que han sido estudiados intensamente en todo el mundo, algunos estudios parecen haber encontrado una correlación mientras otros desestiman este nexo. Según se observa en los trabajadores menos satisfechos se tiende a encontrar mayor prevalencia de estrés, así mismo tienen peor opinión de su trabajo que los trabajadores más satisfechos. Otra característica es que los empleados satisfechos son más eficientes y tienden a enfermar menos. Podemos decir entonces que los niveles altos de estrés suelen estar asociados con niveles bajos de satisfacción. Los factores estresantes encontrados en la mayoría de los estudios son los bajos salarios, las altas tasas para la jubilación, la capacitación inadecuada y la falta de equipo. (Gallardo, 2022)

El estrés laboral ha sido ampliamente estudiado a fin de identificar sus determinantes es así que su fundamentación teórica se resume en cuatro teorías: la teoría de la Valoración de Lazarus, la teoría de demanda-control de Karasek, la teoría de demanda-control-apoyo social de Jeffrey V. Johnson y la teoría de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist, todos estos modelos de estrés laboral han tratado de relacionar los factores

externos, internos y factores circunstanciales que median situaciones de reacción emocional en el trabajo.

Según la teoría de Valoración el individuo interpreta las situaciones mediante proceso de valoración, primero tomando en cuenta la repercusión de estas situaciones sobre él y luego toma en cuenta qué estrategias tiene para bloquear o disminuir estas consecuencias negativas. (Lazarus y Folkman, 1984)

Con respecto a la valoración centrada en las consecuencias sobre él mismo se puede tener tres alternativas: valorar la situación como amenaza lo cual provocará ansiedad, valorar la situación como desafío lo cual también puede devenir en ansiedad o valorar la situación como irrelevante en la cual se desecha esta reacción negativa. En el segundo momento se hace la valoración secundaria que consiste en identificar si las estrategias o recursos que posee son suficientes, si la respuesta es negativa se deriva una reacción de ansiedad intensa. El continuo entre las valoraciones y las situaciones que irán apareciendo en el trabajo determina el estrés laboral. (Barea, 2018)

Otro modelo teórico es el modelo de demandas – control expuesto por Robert Karasek, para la cual se mezclan dos variables: por un lado, las exigencias psicológicas y de estructura del trabajo y por otra parte, la opción de decidir y usar los recursos para su afrontamiento. En la primera variable se hace referencia a la presión del tiempo, las interrupciones, nivel de atención-concentración, carga laboral, etc.; mientras que la segunda variable hace referencia al control o autonomía de poner en práctica los conocimientos para superar estas demandas. (Karasek, 1979)

Gracias a este modelo teórico pueden predecirse cuatro escenarios: trabajo de alta tensión con alta demanda y bajo control, trabajo pasivo con baja demanda y bajo control, trabajo de baja tensión con baja demanda y alto control y trabajo activo con alta demanda y alto control. Según este modelo se puede predecir qué trabajos inducen estrés negativo y positivo, los trabajos de alta tensión aumentan el riesgo de alteraciones psicológicas o

enfermedad (estrés negativo) y los trabajos activos pese a las exigencias elevadas el trabajador lo tomaría como un desafío mejorando su desempeño (estrés positivo). (Patlán, 2019)

Una ampliación al anterior modelo es el modelo demanda – control – apoyo social. Este modelo introduce la dimensión de apoyo social al anterior modelo, consiste en entender la acción moderadora o amortiguadora del clima social para sobrellevar las situaciones estresantes del trabajo. Este clima social está relacionado con los compañeros de trabajo y la relación con sus jefaturas. (Johnson, 1989)

Este modelo bidimensional utiliza dos mecanismos psicológicos independientes: el de tensión psicológica y el de aprendizaje. Aquí el ambiente laboral puede disponer exigencias, así como también poner límites al potencial de respuesta del trabajador. Estas hipótesis fueron confirmadas por varios estudios donde se concluyó que el estrés laboral no solo es para cargos con altas responsabilidades sino también puede resultar un peso en labores de menor rango. (Vega, 2001)

Por último, para estrés tenemos el modelo desequilibrio esfuerzo – recompensa donde Siegrist fundamenta que la conjunción del esfuerzo, la recompensa y el grado de compromiso personal producen estrés. Según esta teoría el alto esfuerzo realizado discordante con las bajas recompensas recibidas originan una activación autonómica neuroendocrina que causa malestar, sumado a esta sensación encontramos sujetos sobrecomprometidos con alto patrón motivacional y necesidad de aprobación, estos últimos tendrían un riesgo más elevado de experimentar tensión y estrés. Para entender este sobrecompromiso se puede definir como el excesivo esfuerzo de un deseo de aprobación y estimación exagerados que llega a niveles no saludables. (Siegrist, 2002)

Así mismo, bajo esta teoría podemos dividir un componente extrínseco relacionado a factores del propio trabajo donde el esfuerzo se basa en las demandas y obligaciones mientras que las recompensas se originan del

pago, autoestima, oportunidades de mejora y seguridad laboral. Otro factor es el intrínseco relacionado con la capacidad de afrontar las situaciones (afrontamiento personal) donde el esfuerzo estaría mediado por el grado de compromiso y la recompensa por los autorrefuerzos. De esta teoría se puede deducir que un desequilibrio de esfuerzo – recompensa podría derivar en un factor para enfermedades coronarias. (Espinoza y Gallardo, 2006)

Finalmente, en base a las teorías antes enumeradas se puede concluir que: las exigencias psicológicas, el control, el apoyo social y las recompensas o compensaciones del trabajo son 4 determinantes que explican el riesgo psicosocial sobre la salud.

Los conceptos de estrés laboral han sido fundamentados según las teorías que explica su origen, Lazarus y Folkman mencionan que el estrés es el resultado de exponer al trabajador a un entorno laboral que para él resulta abrumador y difícil de superar con sus propios recursos dañando su salud. Otro concepto es postulado por Siegrist (1996) citado en Marrero y Aguilera (2018) quien opina que el estrés nace de un desbalance entre el esfuerzo y las retribuciones recibidas. En este concepto el esfuerzo y la recompensa son parte de un proceso de intercambio organizado socialmente: dinero, estima y oportunidad de superación de la carrera; si la diferencia entre costos y beneficios es alta se genera ansiedad, angustia y finalmente estrés. (Lazarus y Folkman, 1984)

Según Liam (1997) el estrés laboral es una respuesta fisiológica, emocional y nociva originada porque las exigencias del trabajo no pueden ser igualadas por los recursos del trabajador. Si esto se produce por mucho tiempo aumenta el riesgo de padecer de enfermedades musculares, depresión, burnout; así mismo es un factor de riesgo para enfermedades cardiovasculares y cáncer. (Patlán, 2019)

Según el organismo internacional del trabajo el estrés laboral es una respuesta del trabajador frente a las exigencias laborales que rebasan su conocimiento y capacidad. Si el trabajador no recibe apoyo de sus jefes y/o

compañeros de trabajo este padecimiento puede agravarse y desencadenar enfermedades. (Muñoz, 2020)

En nuestro estudio asumiremos la definición de estrés laboral como un estado mental condicionado a la reacción física, emocional o cognitiva ante circunstancias laborales difíciles que sobrepasan los recursos del trabajador sin que él pueda tener control generando estados patológicos diversos. (Hernández, 2013)

En el contexto de este estudio, es esencial mencionar que los factores que influyen en el estrés laboral, a su vez influyen en la aparición de problemas físicos y mentales. Estos factores son: el entorno de trabajo, la estructura y gestión de las actividades laborales, los métodos de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales. Estos elementos pueden estar relacionados con cargas laborales elevadas, presión por demandas laborales, liderazgo deficiente, horarios rotativos, largas jornadas de trabajo y falta de ejercicio físico adecuado, todos los cuales tienen un impacto negativo tanto en el trabajo como en los trabajadores. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010)

Es fundamental evitar que los profesionales lleguen a experimentar insatisfacción tanto en su vida laboral como personal, ya que esto a menudo se traduce en actitudes agresivas y relaciones interpersonales problemáticas tanto en el trabajo como en la vida personal. La manera en que una persona afronta los factores estresantes puede proteger su salud integral o, por el contrario, puede contribuir a la aparición, el agravamiento y la cronicidad de problemas físicos y mentales. Uno de los resultados del estrés laboral es el síndrome de Burnout, que se manifiesta como un agotamiento orgánico y emocional progresivo que resulta en una falta de interés del trabajador en sus responsabilidades y compromisos laborales, lo que, a su vez, conduce a un bajo rendimiento general y a resultados deficientes en términos de producción y logro de metas organizacionales. (Martínez, 2010)

Según lo que mencionan Ivancevich y Matteson (1989) citado en

(Hernández, 2013), destacan dos grandes grupos para clasificar los estresores: extraorganizacionales e intraorganizacionales. Dentro de los factores extraorganizacionales tenemos las relaciones con la familia, la vivienda y la economía familiar. Mientras que en los factores intraorganizacionales están comprendidos los estresores físicos como luz, bulla, clima, calidad de aire dentro del ambiente de trabajo; así mismo están comprendidos los factores individuales como trabajo sobrecargado o conflicto de roles; los factores grupales como falta de cohesión o conflictos dentro del grupo y por último los estresores organizacionales como clima, tecnología y estructura.

Las teorías del estrés laboral han permitido dividirlo en siete dimensiones: clima organizacional, caracterizado por las normas, políticas y metas de la organización las cuales le dan un “carácter” al centro de trabajo; la estructura organizacional, que mediante la estructura de jerarquías o poder pueden provocar estrés en algunos trabajadores; el territorio organizacional, es el sitio o demarcación en la cual el trabajador desarrolla sus acciones, es así que un trabajador puede sentirse cómodo en su lugar habitual y puede estresarse si es cambiado a otra zona.(Gómez et al., 1991)

La tecnología, como factor estresante se representa cuando nuestra atención o trabajo está mediado por instrumentos que no sabemos manejar o tenemos poca experiencia en su manejo; por influencia del líder, dado que el jefe o coordinador mediante su comportamiento puede influir negativamente y afectar la comodidad del empleado causando estrés; la cohesión, se refiere a la unión con el grupo de trabajo que si somos separados de este grupo puede desencadenar estrés y finalmente el respaldo de grupo el cual puede causar estrés cuando existen divergencias en las opiniones con los demás miembros sintiéndose el trabajador poco representado o poco apoyado.(Hernández, 2013)

Luego de la pandemia se incrementó la prevalencia de estrés en varios sectores, incluyendo el campo de la salud. En este contexto, debido a las medidas que fueron tomadas por para limitar la dispersión del virus y atender

a los pacientes, el personal sanitario, en especial los médicos y enfermeras, se ha enfrentado a situaciones y factores estresantes adicionales. Estos incluyen condiciones inseguras, escasez de equipo de protección personal, falta de suministros médicos, requisitos estrictos de seguridad y la necesidad de mantener una alta concentración, entre otros. Investigaciones recientes han destacado los principales factores que contribuyen al agravamiento del estrés laboral y sus consecuencias en médicos y enfermeras, como el agotamiento físico y mental, la toma de decisiones difíciles y la identificación de pacientes sospechosos, el duelo por la pérdida de pacientes y colegas, entre otros. En este contexto, es común que se manifiesten problemas psicológicos, como ansiedad, fatiga, traumas y depresión. (Isuiza et al., 2023)

Por otra parte, la satisfacción laboral resume su fundamentación teórica en 4 teorías: de dos factores de Herzberg, de las necesidades de Maslow, de la discrepancia de Locke y del ajuste al trabajo de Dawis y Lofquis. Un concepto bastante relacionado con la satisfacción es reconocer que la motivación esté estrechamente relacionada, por ello estas teorías toman a la motivación como medio para explicar la satisfacción.

Tenemos la teoría bifactorial de Herzberg del año 1959 quien menciona que la motivación y la satisfacción laboral están íntimamente relacionadas y sobre ellas existen factores intrínsecos (motivacionales) y factores extrínsecos (higiénicos). El primer factor depende de las tareas y responsabilidades del cargo de por sí, por lo tanto, pueden ejercer un efecto motivacional sostenido con aumento de la productividad; de aquí derivan los conceptos de logro, responsabilidad y reconocimiento laboral. El segundo factor depende de variables externas al propio trabajo: instalaciones, salario, seguridad, políticas de la empresa, clima laboral; según Herzberg estas últimas condiciones no ejercen satisfacción, pero sí pueden producir insatisfacción. (Manso, 2002)

Un punto crucial en el entendimiento de la teoría bifactorial es el hecho que no reconoce el opuesto de satisfacción como insatisfacción sino su opuesto

sería la “no satisfacción”, por ello eliminar las condicionantes (factores higiénicos) que provocan insatisfacción no necesariamente provocan satisfacción laboral. (De los Angeles y Siancas, 2022)

La siguiente teoría fue presentada por Maslow en 1954 citado por Hevia et al. (2006) llamada teoría de las necesidades, en ella sostiene que la personalidad del trabajador está dirigida por su motivación y por la satisfacción de sus necesidades. Para esto menciona que el trabajador tiene cinco necesidades estratificadas en un orden: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidad de autorrealización. Las cuatro primeras se llaman “necesidades de déficit” ya que son causa motivacional cuando entran en carencia y la última se llama “necesidad de ser”. Esta teoría también explica que las necesidades de déficit una vez cubiertas, es decir satisfechas dejan de ejercer motivación mientras que la necesidad de ser es permanente y continua. Otra característica de esta teoría es la imposibilidad de satisfacer una necesidad sin haber satisfecho las necesidades inferiores.

La siguiente teoría en relación a satisfacción laboral es de la discrepancia elaborada por Locke en el año 1976 quien postula que realmente la persona tiene su propia jerarquización y valorización del trabajo. Presentó tres dimensiones de las que depende la satisfacción laboral: tarea, salario y promociones. (Brummel y Bowling, 2014)

Por último, la teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquiste señala que al introducir a un trabajador a un medio laboral debe identificarse al individuo adecuado para este trabajo. Para ello deben identificarse habilidades y preferencias específicas que exprese el individuo para la compatibilidad educativo/profesional. Esta teoría es dinámica pues reconoce que el trabajador está en un continuo aprendizaje en el trabajo desarrollando habilidades para este trabajo, esto lo conocemos como adaptación al trabajo. Según esta teoría la satisfacción sería el resultado de la interrelación de las competencias y destrezas del trabajador con las competencias y destrezas necesarias para una función en el trabajo. (Merino, 2011)

La satisfacción laboral es un fenómeno psicológico que ha sido conceptualizado por diversos autores tratando de acercarse a una definición estándar válido para su reconocimiento oportuno. Según Weinert en 1985 la satisfacción laboral son sentimientos de afecto al trabajo y lo que deriva de estos sentimientos, así mismo lo diferencia de la motivación que está ligada a conducta y no sentimientos. También Robbins en 1996 la define como un sentimiento de satisfacción e insatisfacción tomando en cuenta una posición del trabajador frente al trabajo, es así que una persona satisfecha tendrá una posición positiva para el trabajo y una persona insatisfecha tendrá comportamientos negativos para su trabajo. (Gallardo, 2005)

La satisfacción laboral es una habilidad de la organización y sus administradores para crear un entorno laboral adecuado para sus empleados. También se ha investigado como un factor que influye en varios indicadores de desempeño individual, como la salud y las expectativas de vida, así como en indicadores organizacionales, como las tasas de absentismo y rotación, y la productividad.

Otra definición parte de Gibson en el año 1996 quien menciona que la satisfacción en el trabajo es el resumen del conjunto de percepciones que tenemos sobre el trabajo, estas percepciones se basan en cualidades ambientales, dirección, normas, condiciones gremiales, condiciones individuales y beneficios. Hace mención a conceptos que considera cruciales para desarrollar satisfacción o insatisfacción: paga, trabajo, oportunidad de mejora, jefe y colaboradores. (Caballero, 2002)

Muñoz (1990) define a la satisfacción laboral como un sentimiento de bienestar que parte al realizar un trabajo en un ambiente propicio, dentro de una organización o empresa y que por este trabajo tiene retribuciones psicológicas, sociales y económicas acordes a su trabajo. Así también, dice que la insatisfacción es un sentimiento negativo desagradable por hacer una tarea que no es interesante para el trabajador, en un ambiente hostil, en una empresa no atractiva y cuyas retribuciones no cubren sus expectativas. (Salazar, 2019)

Según Loitegui (1990) la satisfacción laboral es una situación emocional agradable y positiva que resulta de la percepción de todo lo experimentado en el centro de trabajo. Aquí hace mención que este sentimiento puede ser general cuando se refiere a todos los aspectos del trabajo o puede ser por facetas cuando se refiere a un solo aspecto específico del trabajo. Concluye mencionando que esta satisfacción deviene de la interacción de dos variables: los resultados obtenidos y cómo estos resultados son percibidos por el trabajador. (Caballero, 2002)

Para este trabajo podemos resumir que la satisfacción laboral se origina de un contexto laboral donde todos sus aspectos influyen en el ánimo del trabajador originando situaciones o pareceres positivos o negativos. Existen múltiples trabajos en los cuales la satisfacción laboral se asoció negativamente a un sitio de trabajo donde había altos niveles de estrés. (Edén, 2017)

En un trabajo publicado por Beehr en el año 1998 citado por Chiang et al. (2018) postula un modelo donde se observan las facetas del estrés del trabajo: faceta personal y faceta ambiental repercuten sobre una faceta de procesos, de aquí se deriva la faceta de consecuencias humanas y la faceta de consecuencias organizacionales, finalmente estas dos últimas confluirían en una faceta de respuesta adaptativa, todo lo anterior encuadrado en una faceta de tiempo. Esta faceta de respuesta adaptativa sería la que repercute directamente con la satisfacción o insatisfacción laboral.

El estrés laboral perjudica la salud del trabajador y también a la organización en general disminuyendo el rendimiento de los empleados, lo cual va a la par del bienestar o satisfacción de los empleados. (Judge et al., 2001)

Existe una teoría que toma la seguridad como medio de relacionar estrés y satisfacción. Según detalla Hoffman y Stetzer (1996) los trabajadores durante fases de estrés centran su atención mayormente en su rendimiento en lugar que su seguridad, dado el temor de perder su trabajo. Esta inseguridad sería la causante de insatisfacción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada. Dado que Risco (2020) menciona que la investigación aplicada es aquella que mediante el conocimiento adquirido tiene una utilidad para resolver problemas.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo fue no experimental, transversal y correlacional simple. En García y García (2012) menciona que las investigaciones correlacionales son por definición no experimentales ya que buscan buscar relación en variables en contextos naturales sin que hayan sido modificados por el investigador.

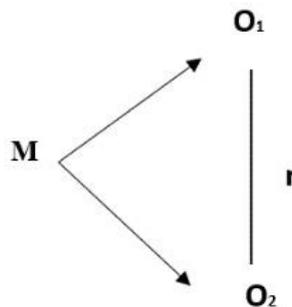


FIGURA 1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Dónde:

M: muestra

O1: estrés laboral

O2: satisfacción laboral

r: relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Se consideró:

Variable 1:

Estrés laboral

Sus dimensiones son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Variable 2:

Satisfacción laboral

Sus dimensiones son: condiciones físicas y/o de confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad

La operacionalización de las variables está desarrollada en el Anexo 1.

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

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los 81 profesionales de salud 17 médicos y 64 enfermeras del servicio de neonatología los mismos que formaron parte de la muestra del presente estudio.

Criterios de Inclusión

- Personal contratado o nombrado bajo cualquier modalidad en el servicio de neonatología.
- Personal con título de médico o enfermera.
- Tiempo de labor en el servicio de manera ininterrumpida mayor o igual a 6 meses.

- Personal que libremente ha aceptado el consentimiento para la aplicación del cuestionario.

Criterios de exclusión

- Trabajadores con enfermedades crónicas que no le hayan permitido laborar ininterrumpidamente los últimos 6 meses.
- Personal de salud que esté en tratamiento por alteración psiquiátrica: depresión, ansiedad, estrés, etc.
- Personal que el mes previo a la entrevista estuvo de vacaciones.

3.3.2. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. Dada la accesibilidad y cercanía de los sujetos a evaluar y el investigador. (Otzen y Manterola, 2017)

3.3.3. Unidad de análisis

Cada médico y enfermera que trabajan en el servicio de neonatología y cumplen con los criterios de selección

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, en estos cuestionarios no se colocó el nombre de los encuestados. Según Taherdoost (2022) esta investigación cumplió con las condiciones para el uso de este instrumento, siendo estas condiciones las siguientes: los entrevistados tienen un buen nivel educativo que permita leer y comprender las preguntas, permite una toma rápida de datos y sin elevar el costo y además como se menciona también en Song et al. (2015) es un formato que permite mantener la confidencialidad de la entrevista.

Para medir la variable estrés laboral se aplicó el cuestionario de estrés laboral de Takamura (2020) y modificado por Bernales (2023), el cual constó de 25 preguntas con opciones que van del 1 al 7, subdividido en 7 dimensiones: clima, estructura y territorio organizacional, aspecto tecnológicos, influencia del jefe, falta de cohesión en el grupo y respaldo del grupo.(Anexo 2) Este es un instrumento que se validó por juicio de expertos en base a los criterios de claridad, coherencia y relevancia alcanzando un valor de V de Aiken de 0.98 (Anexo 5), así mismo para obtener la fiabilidad se hizo una prueba piloto con 20 entrevistados, siendo el resultado de alfa de Cronbach de 0.905 (Anexo 8), por ello se determinó que este instrumento era válido y confiable.

Para medir la variable satisfacción laboral se aplicó el Cuestionario SL-SPC (Sonia Palma Carrillo) modificado por Bernales (2023) que estuvo compuesto de 36 preguntas con escala de Likert que va del 1 al 5 y dividido en 7 dimensiones: condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad. (Anexo 3) Para su validación también se requirió el juicio de expertos en base a los criterios de claridad, coherencia y relevancia en cada ítem con un resultado de V de Aiken de 0.98 (Anexo 5). También se aplicó este instrumento a un grupo piloto de 20 entrevistados con lo cual se calculó su fiabilidad con alfa de Cronbach con un resultado de 0.88 (Anexo 8) determinándose que es un instrumento válido y confiable.

3.5 Procedimientos

Antes de iniciar la aplicación del instrumento se solicitó permiso al director del Hospital III-1. Luego de recibir el permiso de dirección se procedió a repartir el formato de consentimiento voluntario (Anexo 4) a los entrevistados, los que aceptaron y firmaron este documento se continuó con la aplicación de los instrumentos. Las respuestas obtenidas fueron recopiladas en hoja de Cálculo Excel de Microsoft 2019 luego esta data fue exportada al programa estadístico IBM SPSS Statistics V.25 para proseguir con su análisis.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis descriptivo de datos se realizó utilizando el paquete de estadística IBM SPSS Statistics V.25, mediante la función de creación de tablas se recogió en una tabla de doble entrada las frecuencias de estrés y satisfacción laboral, así mismo se elaboraron tablas para la comparación de cada dimensión de la variable satisfacción laboral con estrés y mediante el programa Microsoft Office Professional Plus 2019 se calcularon sus porcentajes y se editaron las tablas en formato APA. Para el análisis inferencial utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Statistics V.25 se utilizó la correlación Rho de Spearman entre la variable estrés laboral y satisfacción laboral dado que ambas variables son cualitativas y tienen categorías ordenadas, esperándose una relación monótonica en sus resultados, este cálculo se hizo entre las siete dimensiones de la variable satisfacción laboral con estrés laboral. Se consideró una correlación significativa si el resultado tenía $p < 0.05$.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó siguiendo la guía de elaboración de productos académicos de la Universidad César Vallejo. Así mismo fueron considerados en todo momento los aspectos bioéticos considerados en The Belmont Report (1979): el principio de autonomía dado que una vez que se explicó el propósito del estudio se respetó la decisión del encuestado que quiso participar libre y voluntariamente; el principio de no maleficencia, en ningún momento la investigación produjo daño físico, psíquico o legal a los encuestados y finalmente el principio de equidad, dado que los encuestados sin distinción fueron tratados con respeto, igualdad y amabilidad durante el proceso de levantamiento de datos. También se buscó el principio de beneficencia ya que en todo momento los resultados obtenidos buscaron medir estos problemas en el servicio y poder gestionar estrategias futuras de promoción y prevención de salud mental de la población objetivo.

Así mismo se respetó la propiedad intelectual de las ideas, conclusiones, clasificaciones o hechos descritos por sus respectivos autores, para ello se utilizó la normativa APA (2019) en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.

Estrés laboral	Satisfacción laboral								Correlación de Spearman
	Baja		Regular		Alta		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	0	0.0	2	3.3	3	5.0	5	8.3	r=-.486
Intermedio bajo	0	0.0	5	8.3	5	8.3	10	16.7	
Intermedio alto	0	0.0	17	28.3	3	5.0	20	33.3	
Alto	2	3.3	22	36.7	1	1.7	25	41.7	p=.000
Total	2	3.3	46	76.7	12	20.0	60	100.0	

Nota. Esta tabla muestra la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral.

En la presente tabla se observa que 22 profesionales de salud que representan el 36.7% tienen un estrés laboral alto y una satisfacción laboral regular. 17 profesionales de salud que representan un 28.3% tienen un estrés laboral intermedio alto y una satisfacción laboral regular y 5 profesiones de salud que representan un 8.3% tienen un estrés laboral intermedio bajo y una satisfacción laboral alta.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que existe una correlación negativa, moderada y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ($r=-.486$; $p<.001$).

Según lo que se puede observar existe una tendencia de satisfacción laboral regular esto puede ser debido a las deficiencias en infraestructura, salarios o condiciones laborales, un programa de mejoramiento progresivo de condiciones laborales en todo sentido podría reducir los factores detonantes de insatisfacción y estrés laboral.

Tabla 2**Condiciones físicas y materiales y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.**

Condiciones físicas y materiales	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	0	0.0	1	1.7	4	6.7	17	28.3	22	36.7	r=-.606
Regular	2	3.3	4	6.7	12	20.0	7	11.7	25	41.7	
Alta	3	5.0	5	8.3	4	6.7	1	1.7	13	21.7	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	p=.000

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En esta tabla se encuentra que 17 profesiones de salud que corresponde al 28.3% opinaron que las condiciones físicas y materiales son bajas y tienen un alto estrés, 12 profesionales de salud que corresponden al 20% opinaron que las condiciones físicas y materiales es regular y corresponden a un nivel de estrés laboral intermedio alto y 7 profesionales de salud correspondiente a un 11.7% opinaron que las condiciones físicas y materiales son regulares y tienen un alto estrés.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que existe una correlación negativa, moderada y significativa entre condiciones físicas y materiales y estrés laboral ($r=-.606$; $p<.001$).

Se observa que una fuerte determinante de la asociación indirecta entre estrés y satisfacción son las deficiencias en la infraestructura física del lugar de trabajo, un plan de remodelación, pintura, climatización y adecuación de los ambientes mejoraría la satisfacción laboral y reduciría el estrés de trabajar en un lugar con deficiencias que limitan el desenvolvimiento óptimo.

Tabla 3***Beneficios laborales y remunerativos y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.***

Beneficios laborales y remunerativos	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	0	0.0	0	0.0	1	1.7	2	3.3	3	5.0	r=-.462
Regular	1	1.7	5	8.3	14	23.3	21	35.0	41	68.3	
Alta	4	6.7	5	8.3	5	8.3	2	3.3	16	26.7	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	p=.000

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión beneficios sociales y remunerativos de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En esta tabla se observa que 21 profesionales de la salud que corresponden al 35% opinaron que los beneficios laborales y remunerativos son regulares y tienen un alto estrés laboral, 14 profesionales de la salud que corresponde al 23.3% opinaron que los beneficios laborales y remunerativos son regulares y tienen un intermedio alto estrés laboral y 5 profesionales de salud que corresponden al 8.3% opinaron que los beneficios laborales y remunerativos son altos así mismo tuvieron un intermedio alto estrés laboral.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que existe una correlación negativa, moderada y significativa entre beneficios laborales y remunerativos y estrés laboral ($r=-.462$; $p<.001$).

La escasez de beneficios laborales y remunerativos siempre han sido un motivo de baja satisfacción en el trabajo una política de mejora progresiva de remuneraciones e incentivos no monetarios podrían reducir la influencia de este factor que se relaciona con estrés laboral.

Tabla 4***Políticas administrativas y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.***

Políticas administrativas	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	0	0.0	0	0.0	2	3.3	12	20.0	14	23.3	r=-.548
Regular	2	3.3	5	8.3	13	21.7	11	18.3	31	51.7	
Alta	3	5.0	5	8.3	5	8.3	2	3.3	15	25.0	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	p=.000

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En esta tabla se observa que 13 de los profesionales encuestados que corresponde a un 21.7% refieren que las políticas administrativas son regulares y tienen un estrés intermedio alto, 12 de los encuestados que corresponde al 20% tienen una opinión baja de las políticas administrativas y tienen un alto estrés laboral y 11 de los profesionales de salud encuestados que corresponde a un 18.3% tienen una opinión regular de las políticas administrativas y un alto estrés.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que existe una correlación negativa, moderada y significativa entre políticas administrativas y estrés laboral ($r=-.548$; $p<.001$).

Se concentra un porcentaje alto de profesionales de la salud con una opinión baja y regular de políticas administrativas y con estrés intermedio alto y alto, esto al parecer por la sensación de maltrato, explotación, horarios difíciles y falta de reconocimiento, el diálogo abierto entre coordinación, jefatura y dirección podría mejorar el entendimiento de los planes a realizar reduciendo la incertidumbre e insatisfacción por ende reduciendo el estrés laboral.

Tabla 5**Relaciones sociales y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.**

Relaciones sociales	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	1	1.7	0	0.0	0	0.0	3	5.0	4	6.7	r=-.225
Regular	2	3.3	4	6.7	14	23.3	16	26.7	36	60.0	
Alta	2	3.3	6	10.0	6	10.0	6	10.0	20	33.3	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	p=.083

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En esta tabla se observa que 16 de los profesionales encuestados que corresponden al 23.3% opinan que las relaciones sociales son regulares y tienen un estrés alto, 14 de los profesionales de salud encuestados tienen una opinión regular de las relaciones sociales y tienen un nivel de estrés intermedio alto y la opinión de relaciones sociales alta está distribuida por igual entre estrés intermedio bajo, intermedio alto y alto estrés.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que no existe una correlación significativa entre relaciones sociales y estrés laboral ($r=-.225$; $p=.083$).

El ambiente amigable originado por el grupo de trabajo, la solidaridad y el trabajo compartido podrían ser estrategias para sobrellevar niveles de estrés laboral y mejorar la satisfacción por el trabajo, para ello se plantea fomentar las actividades extramurales recreativas donde participen todos los integrantes del departamento con coordinadores y jefaturas.

Tabla 6***Desarrollo personal y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.***

Desarrollo personal	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.7	1	1.7	r=-.159
Regular	1	1.7	3	5.0	7	11.7	10	16.7	21	35.0	
Alta	4	6.7	7	11.7	13	21.7	14	23.3	38	63.3	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	p=.225

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En esta tabla se observa que 14 de los encuestados que corresponde a un 23.3% tienen una opinión alta del desarrollo personal y un alto estrés, 13 de los profesionales encuestados tienen una opinión alta de desarrollo personal y un nivel intermedio alto de estrés laboral y 10 de los profesionales de salud que corresponde a 16.7% tienen una opinión regular de desarrollo personal con un nivel alto de estrés.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que no existe una correlación significativa entre desarrollo personal y estrés laboral ($r=-.159$; $p=.225$).

El desarrollo personal debe ser afianzado por el reconocimiento del trabajo bien realizado. Fortaleciendo la idea en el trabajador de autorrealización por el trabajo y motivándolo a continuar mejorando. Estas son estrategias para evitar el estrés laboral.

Tabla 7***Desempeño de tareas y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.***

Desempeño de tareas	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.7	1	1.7	r=-.028 p=.834
Regular	1	1.7	2	3.3	6	10.0	5	8.3	14	23.3	
Alta	4	6.7	8	13.3	14	23.3	19	31.7	45	75.0	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En esta tabla se observa que 19 de los profesionales de salud encuestado que corresponde a un 31.7% tuvieron una opinión de desempeño de tareas alta y nivel alto de estrés, 14 de los profesionales encuestados que corresponde a un 23.3% tuvieron una opinión alta de desempeño de tareas y un estrés intermedio bajo y 8 de los profesionales encuestados que corresponde a un 13.3% tuvieron una opinión alta de desempeño de tareas con un estrés intermedio bajo.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que no existe una correlación significativa entre desempeño de tareas y estrés laboral ($r=-.028$; $p=.834$).

El desempeño de tareas puede ejercer en el trabajador una retroalimentación positiva que le permita desarrollar sus funciones con calidad y eficiencia, de esta manera mejorar la motivación en el trabajo, es por eso que las jefaturas y/o coordinaciones deben gestionar planes de mejora y capacitaciones continuas.

Tabla 8**Relación con la autoridad y estrés laboral en profesionales de salud del servicio de neonatología de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.**

Relación con la autoridad	Estrés laboral										Correlación de Spearman
	Bajo		Intermedio bajo		Intermedio alto		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	1	1.7	1	1.7	6	10.0	10	16.7	18	30.0	r=-.297 p=.021
Regular	1	1.7	6	10.0	9	15.0	12	20.0	28	46.7	
Alta	3	5.0	3	5.0	5	8.3	3	5.0	14	23.3	
Total	5	8.3	10	16.7	20	33.3	25	41.7	60	100.0	

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el estrés laboral.

En la presente tabla se observa que 12 de los encuestados que corresponde a un 20% opinan que la relación con la autoridad es regular y tienen un alto estrés, 10 de los encuestados que corresponde a un 16.7% opinan que la relación con la autoridad es baja y tienen un alto estrés y 9 de los profesionales de salud que corresponde a un 15% opinan que la relación con la autoridad es regular y tienen un estrés laboral intermedio alto.

Al aplicar la correlación de Spearman se encontró que existe una correlación negativa, baja y significativa entre relación con la autoridad y estrés laboral ($r=-.297$; $p=.021$).

La buena relación entre empleado y sus jefaturas o coordinadores facilita un clima laboral adecuado con niveles bajo de estrés laboral, reuniones programadas en el servicio para mejorar la comunicación y una apertura para el diálogo mejoran las relaciones entre empleados y jefaturas o coordinaciones.

V.DISCUSIÓN

El estrés laboral y la satisfacción laboral son temas actuales que se abordan en cada institución para optimizar el trabajo realizado. Los modelos teóricos planteados en el transcurso de estos años nos han permitido comprender el origen y plantearnos mecanismos de solución para fomentar la satisfacción y disminuir el estrés laboral. A continuación, se analizarán los resultados encontrados para resolver y explicar cada objetivo planteado.

En la Tabla 1 que muestra la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral, se observa que el estrés laboral bajo obtuvo un valor del 8.3% y estrés laboral alto de 41.7% en comparación con satisfacción laboral que obtuvo un 20% para satisfacción laboral alta y un 76.7% para satisfacción laboral moderada. Es así que la correlación entre ambas variables resultó inversa, moderada y significativa con $r=-.486$ $p< 0.001$.

Con respecto a esto se sabe que el estrés laboral está relacionado con múltiples facetas de las cuales una de ellas es llamada faceta adaptativa que está íntimamente relacionada con el grado de satisfacción, por tanto se puede entender teóricamente que un nivel alto de estrés laboral se relaciona con un nivel bajo de satisfacción (Chian et al, 2018). Similares resultados encontrados en el presente trabajo lo observamos en Álvarez (2022) quien obtuvo una correlación negativa, baja y significativa ($r=-.336$; $p=0.045$) entre estrés laboral y satisfacción laboral, así mismo Ángeles (2019) también encontró una correlación negativa, moderada y significativa entre estas dos variables ($r=-.576$; $p<0.001$).

Por otro lado, De Diego (2018) encontró algunos factores estresantes exclusivos que diferencian al servicio de neonatología de otros servicios como son: la fragilidad en la piel del neonato, ruidos de las alarmas, formulación de medicamentos en dosis muy exactas, el manejo de la relación con los padres del recién nacido enfermo y la necesidad de tener que reconocer los signos de alarma en un paciente que no puede comunicarse verbalmente. Al respecto tenemos los resultados encontrados por Santillán

(2018) los cuales son compatibles con nuestro estudio donde la prevalencia de estrés laboral bajo fue 6.7%; esto a diferencia de lo encontrado por Álvarez (2021) donde el estrés laboral bajo alcanzó un 33.3%; cabe mencionar que el primer estudio se realizó en un servicio de neonatología y el segundo estudio en un servicio de emergencia.

Weinert (1985) definió a la satisfacción laboral como un sentimiento de afecto por el trabajo y Robbins (1996) lo definió como una posición positiva por el trabajo, mientras que el estrés laboral según Liam (1997) citado por Patlán (2019) es una respuesta nociva y negativa del trabajador por el trabajo. Por ello, es congruente pensar que su asociación es inversa o indirecta desde su comprensión teórica. Con respecto a ello, nuestros resultados se aproximan a los encontrados por Álvarez (2021) donde la satisfacción laboral alta solo fue del 25%. Así también tenemos a Acevedo y Palomino (2023) quien encontró un porcentaje para satisfacción laboral alta de solo el 13.5% y con respecto a satisfacción media 59.6%. También tenemos a Fernández (2021) quien reportó una satisfacción laboral alta del 26%. Como se observa en estos trabajos realizados en Perú, existe una tendencia en porcentajes bajos para satisfacción laboral alta.

En contraparte a lo anterior tenemos el trabajo de Rocha (2022) quien encontró que la satisfacción laboral por el trabajo tuvo un 45.9% y estrictamente cuando la satisfacción laboral procedía por la intervención del trabajo sobre los resultados en el paciente alcanzó hasta un 91.2%. Tendríamos que tomar en cuenta que esta última investigación se llevó en Portugal a diferencia de los otros tres estudios del párrafo anterior que se realizaron en Perú. De lo cual podemos deducir que la satisfacción laboral en unidades de cuidados críticos de otras realidades tienen otros factores que mejoran la satisfacción laboral en los trabajadores de salud.

En la Tabla 2 donde se muestra la relación entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral y el estrés laboral, se observa que existe un 41.7% que tienen una opinión de condiciones físicas y materiales regular y un 36.7% de condiciones físicas y materiales baja. Se

encontró una relación negativa, moderada y significativa entre condiciones físicas y materiales como dimensión de satisfacción laboral y estrés laboral ($r=-.606$; $p<0.001$).

Es por ello, que según la teoría bifactorial de Herzberg del año 1959 citado en Manso (2002) las condiciones físicas y materiales estarían incluidas en el factor extrínseco de la satisfacción laboral de tal forma que no causan directamente satisfacción, pero su ausencia sí causa insatisfacción laboral. Si observamos nuestros resultados podemos ver que en la fila de condiciones físicas y materiales baja se encontró el valor más alto de estrés laboral con un 28.3%, con respecto a las demás subcategorías.

Al describir las condiciones físicas y materiales de la parte asistencial del departamento de neonatología tenemos abundantes factores negativos para que juegan en mayor o menor medida en la satisfacción laboral como son la presencia de sonidos permanentes llanto, monitores, alarmas. Todas estas señalizaciones sonoras advierten al operador de algún cambio, falla u error y lo mantienen en una condición permanente de vigilia mañana, tarde y noche. (Buitrago-Orjuela et al.,2021)(Hernández, 2013)

Así también, la temperatura ambiental de neonatología es alta con respecto a otras áreas del hospital y se debe usar permanentemente el uniforme más protección biológica. En nuestra realidad no existen equipos de climatización lo que provoca una sensación térmica sofocante en época de verano. Según Ávila et al. (2016) describe que el estrés térmico es un desencadenante de alteraciones psicológicas, de incomodidad, de pérdida de la concentración, de irritabilidad y estos están ligados a aumento en los errores, agotamiento y sensación de sobrecarga laboral. En consecuencia, tenemos factores que provocan directamente insatisfacción y aumentan el riesgo de estrés laboral tal como lo confirmamos por los resultados y la correlación encontrada en nuestra investigación.

Un punto importante que menciona De los Ángeles y Siancas (2022) es que no siempre podemos considerar que la corrección de este factor externo

implica la satisfacción del trabajador; este punto puede entenderse por el hecho que si tenemos trabajadores insatisfechos en un ambiente con ruido y calor, al eliminar estos factores no siempre significa que pasarán a estar satisfechos. Un ejemplo en neonatología es que puede existir más de un factor que esté produciendo en mayor o menor medida la no satisfacción de cada uno de los profesionales de manera individual.

La Tabla 3 que muestra la relación entre los beneficios laborales y remunerativos de la satisfacción laboral y el estrés laboral, se observa que los beneficios laborales y remunerativos fue regular con un 35% y que correspondió a un nivel alto de estrés y un 3.3% del grupo de estrés alto opinó que los beneficios laborales y remunerativos eran bajos. Se encontró la existencia de una relación negativa, moderada y significativa entre beneficios laborales y remunerativos y estrés laboral ($r=-.462$; $p<0.001$). Este resultado es concordante con la investigación de Ángeles (2019) donde la relación entre beneficios laborales y remunerativos también tuvo una asociación negativa, baja y significativa ($r=-.391$; $p=0.001$).

Según la teoría de la discrepancia en la satisfacción laboral menciona que cada persona tiene su propia jerarquización y valoración de su trabajo; en esta teoría los componentes de la satisfacción laboral son: la tarea, el salario y las promociones; es así que nuestro estudio no vemos uniformidad en la opinión sobre beneficios laborales y remunerativos. Por tal motivo, pese a que los datos son tomados de una misma población tenemos como resultado que un grupo opina que los aspectos remunerativos son regulares 68.3%, bajos 5% y altos 26.7%, dependiendo esto de la manera particular como cada persona ha jerarquizado y valorizado su trabajo. (Brummel y Bowling, 2014)

En la teoría de estrés laboral de desequilibrio esfuerzo – recompensa se describe como los trabajadores con altas responsabilidades son más propensos a presentar una activación del sistema nervioso neuroendocrino que causa malestar. Tomando en cuenta que el personal de neonatología tiene altas responsabilidades en el cuidado complejo y minucioso de sus pacientes sí podría ocasionar estrés las bajas remuneraciones percibidas

(Siegrist, 2002). De igual manera, junto con al aspecto remunerativo tenemos otros fuertes factores relacionados a estrés laboral: el tipo de contrato, los incentivos laborales y la estabilidad laboral (Lizardo, 2022).

En la Tabla 4 se muestra la relación entre políticas administrativas de la satisfacción laboral y el estrés laboral. En esta tabla encontramos que un 21.7% opinó que las políticas administrativas eran regulares y correspondió al subgrupo de estrés intermedio alto, mientras que solo un 20% tuvo una opinión baja de políticas administrativas y correspondió al subgrupo de estrés alto. Por análisis inferencial de Spearman se encontró una asociación negativa, moderada y significativa entre la dimensión políticas administrativas y estrés laboral ($r=-.548$; $p<0.001$).

Los resultados obtenidos en Albán (2018) difieren con los nuestros, dado que con respecto a políticas administrativas el 55.3% tuvieron un opinión alta, un 36.2% regular y 8.5% baja. Mientras que en nuestro estudio la mayoría opinó que las políticas administrativas tenían un nivel regular y solo un 23% un nivel alto. Con respecto a esto, las preguntas del instrumento que utilizamos se enfocaron en medir las políticas administrativas mediante su parecer del horario, el maltrato percibido y falta de reconocimiento del trabajo extra. Una diferencia crucial entre ambas poblaciones es que nuestro hospital es del MINSA y el trabajo de Albán (2018) es un hospital de ESSALUD, en dicha entidad sí se reconocen las horas extras a diferencia de nuestra realidad.

En la Tabla 5 que muestra la relación entre relaciones sociales de la satisfacción laboral y el estrés laboral encontramos que la mayoría tuvieron una opinión regular 60%, un 33.3% una opinión alta y solo un 6.7% opinión baja de relaciones sociales. En el análisis inferencial se encontró que no existía asociación significativa entre relaciones sociales y estrés laboral ($r=-.225$; $p=0.083$). Estos resultados son compatibles con los encontrados en Albán (2018) donde las relaciones sociales tuvieron un nivel regular en un 46.8%, un nivel alto 44.7% y bajo con un 8.5%. En ambos estudios las relaciones sociales en el personal de neonatología son regular y alta en más

del 90% de toda su población.

Según la teoría de Ivancevich y Matteson, con respecto a estrés laboral, la cohesión del grupo social en el trabajo protege en parte de los demás factores desencadenantes del estrés (Hernández, 2013); así también la teoría de demanda – control – apoyo social menciona que la importante acción moderadora y amortiguadora del grupo para sobrellevar las situaciones estresantes (Johnson, 1989). Nuestros resultados difieren en la demostración de la asociación negativa entre bajas relaciones sociales con alto estrés y viceversa. Uno de los motivos que pueden causar sesgo en nuestros resultados es la casi ausencia de datos en la fila de relaciones sociales baja y otro motivo es que según se observa casi la totalidad del grupo opinó positivamente, entre regular y alto, sobre las relaciones sociales con un 93.3%.

La Tabla 6 que muestra la relación entre desarrollo personal de la satisfacción laboral y el estrés laboral, se observa que en desarrollo personal la mayor parte de la población estuvo comprendida entre alta y regular con un 63.3% y un 35% respectivamente, mientras que solo un 1.7% correspondió al nivel bajo. En el análisis inferencial encontramos que no se encontró significativa la asociación entre la dimensión desarrollo personal de satisfacción laboral y el estrés laboral ($r=-.159$; $p=0.225$). Estos datos son similares a los encontrados en Albán (2018) donde los valores con respecto a esta dimensión en personal de neonatología fueron: alta 63.8%, regular 29.8% y baja 6.4%.

En la teoría de Maslow (1954) citado en Hevia et al.(2006) describe cinco necesidades para lograr la satisfacción en el trabajo. Las cuatro primeras llamadas “de déficit” son causas de no satisfacción ante su carencia, pero una vez satisfechas no causan mayor satisfacción es decir la motivación se agota y la quinta necesidad o de “autorrealización” o “necesidad de ser”, a diferencia de las anteriores se mantiene constante. Parte de esta “necesidad de ser” es el desarrollo personal que nos hace sentir satisfechos por la labor realizada y nos motiva a continuar haciendo un mejor trabajo día tras día. Al

respecto según nuestros resultados el personal de salud del departamento de neonatología tendría una notable actitud positiva y de autorrealización por su trabajo.

La Tabla 7 donde se muestra la relación entre desempeño de tareas de la satisfacción laboral y el estrés laboral, se observa que el desempeño de tareas regular y alta tuvo 23.3% y 75% respectivamente, del nivel alto respecto a desempeño de tareas un 31.7% tuvo estrés alto y un 23.3% un estrés intermedio alto. Por el análisis inferencial no llegó a encontrarse asociación entre la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral y el estrés laboral ($r=-.028$; $p=0.834$).

Se entiende que desempeño de tareas es la forma efectiva de cumplir con las expectativas de la institución; es decir, ser competentes. Está claro que según los resultados de este trabajo la población estudiada tiene una gran valoración de su desempeño laboral, es así que entre desempeño regular y alto se alcanza el 98.3% (Porath et al., 2012).

Dentro de las teoría del estrés laboral la de demanda – control de Karasek (1979) menciona que el primero componente son las exigencias psicológicas por realizar un buen trabajo y el segundo componente es el control o autonomía que nos da tener las competencias para hacer frente a esas exigencias. Por tanto, si no tenemos las competencias adecuadas se origina el estrés. En este trabajo no se demostró la relación entre estrés laboral y desempeño de tareas, un motivo puede ser la ausencia de valores en varios subniveles de los datos recogidos.

En la Tabla 8 que muestra la relación entre relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el estrés laboral, se observa que un 46.7% tuvo relación con la autoridad regular y 30% relación con la autoridad baja. La inferencia estadística realizada encontró una asociación negativa, baja y significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y el estrés laboral ($r=-.297$; $p=0.021$). Estos resultados difieren del trabajo de Cieza, (2019) donde La mayoría tuvo relación de autoridad regular con un

82.9% y baja con un 14.3%. No obstante, esta visión de la autoridad nunca guarda un patrón; pues varía según el lugar, institución o sistema en dónde se desarrolle la investigación (Leal, 2023).

Es importante tomar en cuenta que la influencia de la jefatura es un factor estresante central en algunos centros de trabajo. La teoría de demanda – control – apoyo social fundamenta que el clima social depende no solo del grupo sino de las jefaturas. Las dimensiones de la satisfacción laboral como beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales y desempeño de tareas de alguna u otra forma se ven moduladas por el accionar del jefe o coordinador sobre el grupo de trabajo. (Johnson, 1989)

Con respecto a satisfacción laboral en la teoría bifactorial, la relación con la autoridad estaría inmersa en un factor higiénico extrínseco al trabajo, pero que regula un adecuado clima laboral (Manso, 2002).

Esta investigación pudo dar respuesta a la mayoría de los objetivos planteados. Existieron algunas dimensiones como son: relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas que no mostraron relación significativa con estrés laboral, en contraste a otras investigaciones y teorías. Cabe mencionar que este estudio puede ampliarse y mejorarse en base a los datos recopilados y compararse en una línea temporal.

Ante la escasez de trabajos de investigación que estudiaron la relación de estas dos variables, con todas sus dimensiones, en nuestra realidad este estudio permitirá dar paso a nuevas investigaciones para ampliar, profundizar o comparar resultados. Por otra parte, los instrumentos utilizados para medir el estrés laboral y satisfacción laboral fueron diseñados para otras realidades, pero esta limitación en parte fue superada al realizar la adaptación a nuestro departamento de neonatología de cada uno de sus ítems sin perder la esencia de cada dimensión explorada. Por ello, una de las contribuciones de este trabajo son los instrumentos para estrés laboral y satisfacción laboral aplicables al medio hospitalario de neonatología.

VI. CONCLUSIONES

1. El estrés laboral presenta una correlación negativa, moderada y significativa con satisfacción laboral ($r=-.486$; $p=.000$).
2. La satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y materiales presenta una correlación negativa, moderada y significativa con estrés laboral ($r=-.606$; $p=.000$).
3. La satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y remunerativos presenta una correlación negativa, moderada y significativa con el estrés laboral ($r=-.462$; $p=.000$).
4. La satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas presenta una correlación negativa, moderada y significativa con el estrés laboral ($r=-.548$; $p=.000$).
5. La satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales no presenta una correlación significativa con el estrés laboral ($r=-.225$; $p=.083$).
6. La satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal no presenta correlación significativa con el estrés laboral ($r=-.159$; $p=.225$).
7. La satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas no presenta correlación significativa con el estrés laboral ($r=-.028$; $p=.834$).
8. La satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad presenta una correlación negativa, baja y significativa con el estrés laboral ($r=-.297$; $p=.021$).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la oficina de recursos humanos gestionar la evaluación psicológica a todos los integrantes del departamento de neonatología dado la alta prevalencia de estrés encontrada en el presente estudio, esto con el fin de manejar problemas de insatisfacción, depresión o desmotivación. Así se les brindará las herramientas para mejorar cada caso en particular.

Se recomienda a la dirección priorizar presupuesto para implementar un plan integral de remodelación del departamento de neonatología. Este plan debe incluir pintado, resane de paredes, renovación de mobiliario, adecuación y señalización de espacios, etc.

Se recomienda a la jefatura del departamento implementar un plan de estímulos que incluya actividades extramurales recreativas, reconocimientos no monetarios a los mejores trabajadores, programas integrales de capacitación. Esto con el fin de lograr cohesión y empatía entre todos los trabajadores y para mantener las competencias que se requiere para este trabajo de alta responsabilidad.

Se recomienda a la gerencia regional de salud que al momento de asignar los cargos de dirección y jefaturas del hospital tome en cuenta el conocimiento en el manejo de recursos humanos, de gerencia y de liderazgo.

Se recomienda a la oficina de apoyo a la docencia e investigación del hospital la promoción de la línea de investigación de enfermedades mentales relacionadas al trabajo, para la realización de más investigaciones en nuestra realidad en el sentido de profundizar el entendimiento de las variadas dimensiones del estrés laboral y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Acevedo, S. y Palomino, G. (2023). *Satisfacción laboral en relación con la salud mental positiva post pandemia en enfermeras del departamento de neonatología del Hospital Belén de Trujillo 2022* [Universidad Privada Antenor Orrego].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10272/1/REP_SH_EYLA.ACEVEDO_GRACIELA.PALOMINO_SATISFACCION.LABORAL.pdf
- Albán, R. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alba_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso, M., Armendáriz, D., Alonso, M. T., Alonso, B., y López, K. (2019). Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 19(2).
<https://www.redalyc.org/journal/1270/127063728006/html/>
- Álvarez, E. (2021). *Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ampuero, G., y Sánchez, L. (2019). *Nivel De Estrés Laboral Y Su Relación Con La Sobrecarga De Trabajo En Enfermeras Del Departamento De Neonatología Del Hospital Belén De Trujillo, 2019* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34605/Garm_a_AA-Sanchez_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ángeles, C. (2019). *Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38418/Angeles_SC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ávila, I., Martínez, Y., Baques, R. y Rodríguez, A. (2016). Estrés térmico, salud y confort laboral. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.

<https://www.paho.org/es/file/85293/download?token=l2OVQd6g>

Barea, A. (2018). *Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario* [Universidad Jaume I].

https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_BareaMolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Belizario, J. (2021). Stressors in nursing professionals working in critical hospital areas. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97–108.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006.en>

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y. y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud*

Universidad de Boyacá, 8(2), 131-146.

<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Brummel, B. J. y Bowling, N. A. (2014). Personality and Job Attitudes. En *Handbook of Personality at Work*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9780203526910.ch32>

Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1–2), 1–10.

Cassiani, S. H. D. B., Munar Jimenez, E. F., Umpiérrez Ferreira, A., Peduzzi, M. y Leija-Hernández, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista*

Panamericana de Salud Pública, 44, 1.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>

Cieza, M. (2019). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador—Noviembre 2017 [Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20, 178–186.
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

De los Angeles, M., y Siancas, C. (2022). Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. Recomendaciones a partir de una teoría antropológica de la motivación humana [Universidad de Piura].
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8822445.pdf>

De Diego, P. (2018). Estrés laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos neonatales [Info:eu-repo/semantics/bachelorThesis].
<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/30406>

Edén. (2017). Satisfacción laboral: Factores de influencia positivos y negativos. Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos.
<https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influenciapositivos-y-negativos>

Espinoza, V. B. y Gallardo, C. G. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica* [Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf>

- Fernández, K. (2021). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad. Es salud* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fernandez_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, A. (2005). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Management.*
- Gallardo, R. (2022). *Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores* [Universidad de Lima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15837/Gallardo_Valdivia_Rodrigo_Ricardo.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García Sanz, M. y García, M. (2012). *Los métodos de la investigación. Guía práctica para la realización de trabajos de fin de Máster.* Ed Universidad de Murcia. 99-128.
https://books.google.com.pe/books/about/Gu%C3%ADa_pr%C3%A1ctica_para_la_realizaci%C3%B3n_de.html?id=hltViMDHNZcC&redir_esc=y
- Gómez, A., León, J., Durand, M. del C., López, M., Carrasco, A. y Moreno, P. (1991). Evaluación del estrés percibido en el personal hospitalario respecto a los factores grupales y organizativos. *Apuntes de Psicología*, 32, 30–32.
- Hernández, M. V. (2013). *El estrés en el trabajo: Un enfoque sico-administrativo.* Universidad Veracruzana, 228–253.
- Hevia, A. E., Vilar, M. M. y Salvá, F. A. M. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. 5(15). <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Hofmann, D. y Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2).
<https://www.proquest.com/openview/af9300a749c2fedca3445641f36dcc64/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36693>

Ibarra, C. Ackermann International (20 de agosto de 2020). ¿Qué soluciones innovadoras pueden ofrecer los líderes a sus compañías?. Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=4WQbQ23TWo4>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. INSST.

Isuiza, D. D., Carhuancho, I. M., Mejía, H. y Miranda, B. G. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>

Johnson, J. (1989). Collective control: strategies for survival in the workplace. *International Journal of Health Services*, 19(3), 469–480.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. y Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. 24(2), 285–308.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and coping. Springer Publishing Company.

Leal, J. (2023). Impacto de un mal jefe en un trabajador. Emotional Paycheck - Institute of Canada.

<https://www.emotionalpaycheck.com/impacto-de-un-mal-jefe-en-un-trabajador/>

Lopes, R. P., Oliveira, R. M., Gomes, M. S. de B., Santiago, J. C. dos S., Silva, R. C. R. y de Souza, F. L. (2021). Professional practice environment and nursing work stress in neonatal units. *Revista da Escola de Enfermagem*

da U S P, 55.

<https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2020-0539>

Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial ata*, 25(2), 71-90.

<https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79–86.

Marrero, M. D. L. y Aguilera, M. D. L. Á. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-recompensa en gestantes cubanas. *Salud & Sociedad*, 9(2), 172–178.

<https://doi.org/10.22199/S07187475.2018.0002.00004>

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 42–80.

<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Merino, E. (2011). Teoría Del Ajuste Laboral Y Orientación Vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 529–535.

Morton, D., Bowers, C., Wessels, L., Koen, A. y Tobias, J. (2020). Job satisfaction of registered nurses in a private critical care unit in the Eastern Cape: A pilot study. *Health SA Gesondheid*, 25.

<https://doi.org/10.4102/hsag.v25i0.1345>

Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M. y Parvizy, S. (2019). Job Satisfaction Challenges Of Nurses In The Intensive Care Unit: A Qualitative Study. *Risk Management and Healthcare Policy*, Volume 12, 233–242.

<https://doi.org/10.2147/RMHP.S218112>

- Muñoz, L. (2020). *Nivel de estrés y desempeño laboral en los colaboradores de la coordinación de recursos humanos en una entidad pública en la región de Cajamarca 2020*. [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26222/Mu%C3%B1oz%20Velasquez%20Luz%20Herlinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F. y Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID19: *Una puesta al día*. *Medicina Clínica*, 157(3), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79–97.
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes, N. Y. (2021). *Satisfacción y necesidades de capacitación en enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Dos de Mayo, Lima, 2020*. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4372/M-ENF-T030_10082742_M%20%20%20PAREDES%20ORTIZ%20NORA%20YSABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1). <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. y Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>

- Rámirez, M. C. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores Essalud del CAP III Luis Negreiros Vega del Callao, 2014* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18272/Ramirez_RMCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima.
- Rocha, G., Flôr-de-Lima, F., Almeida, S. y Guimarães, H. (2022). Work satisfaction and stress among Portuguese neonatologists – 2019 survey. *Journal of Pediatric and Neonatal Individualized Medicine*,11(1).
<https://doi.org/10.7363/110130>
- Rosales Velásquez, M. J., y Vargas Castañeda, N. I. (2023). Coping strategies and stress level of nurses in the Neonatology Intensive Care Unit. *SCIÉND0*, 26(3), 243–248.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.034>
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad pontificia Bolivariana*, 6(1).
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3nlaboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santillan, Z. E. (2018). *Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017* [Universidad Privada Antenor Orrego].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan_LZE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. En P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health* (Vol. 2, pp. 261–291). Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02007-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02007-3)

- Song, Y., Son, Y.-J., y Oh, D. (2015). Methodological Issues in Questionnaire Design. *J Korean Acad Nurs*, 45(3), 323–328.
- Taherdoost, H. (2022). How to Conduct an Effective Interview; A Guide to Interview Design in Research Study. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 11(1).
https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID4178687_code2177801.pdf?abstractid=4178687&mirid=1
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toia, M. (2019). Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores de las unidades de cuidados intensivos neonatales de dos hospitales de Arequipa, Perú. *SCIENTIARVM*, 1(1), 29–37.
<https://doi.org/10.26696/sci.epg.0089>
- Vásquez, S. y González, Y. V. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. *Más Vita*, 2(2), 51–59.
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0010>
- Vega, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: El modelo demanda-controlapoyosocial (I). Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- Zhang, S. X., Batra, K., Xu, W., Liu, T., Dong, R. K., Yin, A., Delios, A. Y., Chen, B. Z., Chen, R. Z., Miller, S., Wan, X., Ye, W. y Chen, J. (2022). Mental disorder symptoms during the COVID-19 pandemic in Latin America – a systematic review and meta-analysis. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 31, e23.
<https://doi.org/10.1017/S2045796021000767>

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
Variable 1: Estrés laboral	Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona” Matteson e Ivancevich (1987)	El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS que consta de 25 ítems, 7 alternativas como respuestas.	Clima organizacional (1,10,11,20)	Claridad y entendimiento de la visión y misión	Nunca 1	Bajo:<40 puntos Intermedio bajo : 41 – 54 puntos Intermedio alto : 55 – 70 puntos Alto : 71 - 175 puntos.
				Comprensión de las estrategias organizacionales	Raras veces 2	
				Manejo de las políticas de la empresa	Ocasionalmente 3	
				Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos	Algunas veces 4	
			Estructura organizacional (2,12,16,24)	Canales de comunicación	Frecuentemente 5	
				Grado de autoridad	Generalmente 6	
				Tipo de estructura organizacional	Siempre 7	
				Grado de poder		
			Territorio organizacional (3,15,22)	Condiciones del área del trabajo		
				Privacidad para laboral		
				Distribución de las áreas de trabajo		
			Tecnología (4,14,25)	Estado de vida útil de los equipos de trabajo		
				Nivel de conocimiento, desarrollo y competencia		
				Nivel tecnológico de los equipos de trabajo		
			Influencia del líder (5,6,13,17)	Liderazgo como jefe de grupo		
				Grado de trato laboral		
				Consideraciones por el bienestar del personal		
				Expectativa del desempeño del trabajador		
			Falta de cohesión (7,8,18,21)	Cohesión entre compañeros de trabajo		
				Nivel jerárquico del equipo de trabajo		
Organización de labores						

				Delegación de funciones		
			Respaldo de grupo (8,19,23)	Respaldo de equipo frente a metas profesionales		
				Apoyo y protección de equipo		
				Colaboración de equipo sobre nivel técnico		
Variable 2: Satisfacción laboral	Morillo (2006) define la satisfacción laboral como: la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.	Esta variable fue operacionalizada a través de 7 dimensiones, para medirla se utilizó el Cuestionario SL-SPC (Sonia Palma Carrillo) compuesto de 36 ítems, con una escala de 5 puntos	Condiciones físicas y/o de confort (1,13,21,28,32)	Distribución física	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indeciso 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo * Los ítems subrayados son ítems con escala inversa 5,4,3,2,1 → 1,2,3,4,5	Alta: 149 a + Regular: 112- 148 Baja: 0 – 111
				Ventilación e iluminación.		
			Beneficios laborales y/o remunerativos (2,7,14,22)	Remuneraciones		
				Expectativas económicas		
			Políticas administrativas (8,15,17,23,33)	Valoración del servicio		
				Cumplimiento de horarios		
			Relaciones sociales (3,9,16,24)	Compañerismo		
				Solidaridad mutua		
			Desarrollo personal (4,10,18,25,29,34)	Sentimiento por logro		
				Sentimiento de realización		
Desempeño de tareas (5,11,19,26,30,35)	Actitud en el trabajo					
	Valora su trabajo					
Relación con la autoridad (6,12,20,27,31,36)	Sentirse augusto con la autoridad					
	Comprensión de la autoridad					

Anexo 2
Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo, 2023

CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

AUTOR: Takamura (2020) modificado por Bernales C. (2023)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral con respecto a estrés laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor según la escala:

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

Ítem	CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5	6	7
1	Mis compañeros de trabajo no comprenden la misión y metas del departamento de neonatología.							
10	Las estrategias para la mejora continua del departamento de neonatología no son comprendidas por todos nosotros(as).							
11	Las políticas generales iniciadas por la dirección del hospital obstaculizan el buen desempeño en el departamento de neonatología.							
20	El departamento carece de dirección y objetivos.							
	ESTRUCTURA FUNCIONAL							

2	A la hora de entregar el reporte me siento presionado(a) cuando lo hago con personal de más trayectoria en el servicio.							
12	Un(a) colega que no es mi coordinadora o jefe no debería tener injerencia en mis labores.							
16	Los protocolos y atenciones en el departamento de neonatología están llenos de excesivos formatos y papeles por llenar.							
24	La jerarquía de mando no se respeta en mi departamento.							
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL							
3	El no poder controlar las actividades que se dan en mi servicio durante mi turno me estresa.							
15	No podemos tener un espacio propio para atender a nuestros neonatos, ya que otros servicios del departamento pueden usarlos.							
22	Me siento incómodo(a) al compartir mi espacio con personal de otros servicios.							
	TECNOLOGÍA							
4	El equipo médico y de monitoreo que dispone el departamento para llevar a cabo el trabajo es limitado.							
14	Considera que no siempre tenemos el conocimiento técnico para ser competentes en nuestras labores.							

25	En el departamento de neonatología no cuento con toda la tecnología para poder hacer un buen trabajo.							
	INFLUENCIA DE LIDER							
5	Mi coordinadora no da la cara por mí ante la jefatura.							
6	Mi coordinadora no me respeta.							
13	Mi coordinadora no se preocupa de mi bienestar personal.							
17	Mi coordinadora no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
	FALTA DE COHESIÓN							
7	Considera que no es parte de un grupo de trabajo que colabora entre si.							
9	Mi grupo de trabajo no es bien visto en el hospital por ser desunido.							
18	Mi grupo de trabajo se encuentra desorganizado.							
21	Siento que mi grupo de trabajo me presiona y exige demasiado en mis labores.							
	RESPALDO DE GRUPO							
8	Mis grupo de trabajo no me ayuda a conseguir mis metas profesionales.							
19	Mi grupo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas que me hacen los superiores.							
23	Mi grupo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando la necesito.							

N°	ÁREAS	ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9 18, 21	4 a 28
7	Respaldo de grupo	8, 19, 23	3 a 21

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
BAJO NIVEL DE ESTRÉS	< 40
INTERMEDIO	41 – 54
ESTRÉS	55 – 70
ALTO NIVEL DE ESTRÉS	71 – 175

Anexo 3
Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo, 2023

CUESTIONARIO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

AUTOR: Sonia Palma Carrillo (2006) modificado por Bernales C (2023)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

La opinión se clasifica de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	I	D	TD

Ítem	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
21	La comodidad que me ofrece mi ambiente de trabajo en comparación de otros servicios es insuperable.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
32	Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias.					
	BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					

7*	Me siento mal con el trabajo realizado en mi trabajo.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
8*	Siento que recibo de parte de la institución maltrato.					
15*	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
17*	Me disgusta mi horario de trabajo.					
23*	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
33*	No me reconocen el esfuerzo y tampoco el trabajo que realizo de más, sobre las horas reglamentarias.					
	RELACIONES SOCIALES					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16*	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	DESARROLLO PERSONAL					
4	Siento que el trabajo que hago es justo y adecuado para mi manera de ser.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					

34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS						
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra realizada en el servicio.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
6	Mis jefes son comprensivos.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
20	Pienso que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
31*	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
36	Pienso que mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

- I : Condiciones Físicas y/o Materiales 1, 13, 21, 28, 32
- II : Beneficios Laborales y/o Remunerativos 2, 7, 14, 22
- III : Políticas Administrativas 8, 15, 17, 23, 33
- IV : Relaciones Sociales 3, 9, 16, 24
- V : Desarrollo Personal 4, 10, 18, 25, 29, 34
- VI : Desempeño de Tareas 5, 11, 19, 26, 30, 35
- VII : Relación con la Autoridad 6, 12, 20, 27, 31, 36

SATISFACCIÓN LABORAL	DIMENSIONES							Punt. Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta	20 - +	15 - +	20 - +	17 - +	26 - +	26 - +	25 - +	149 - +
Regular	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	20 - 25	19 - 24	112 - 148
Baja	0 - 14	0 - 8	0 - 14	0 - 11	0 - 18	0 - 19	0 - 18	0 - 111

ANEXO 4

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta es una invitación para que usted participe de una investigación titulada: Estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología de un hospital III-1 de Trujillo, 2023. La decisión de participar es voluntaria, para ello deberá leer este documento y si tuviera alguna pregunta hacerlo saber de inmediato. El objetivo de este estudio será: determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en profesionales de salud del departamento de neonatología.

Si desea aceptar al firmar el presente documento se compromete a seguir las pautas y responder los cuestionarios que le serán alcanzados por el investigador.

El conocimiento obtenido de este trabajo será útil para posteriores investigaciones, así como nos acercará a identificar factores que puedan ser modificados. Como toda investigación científica los datos obtenidos son confidenciales sin riesgo de divulgar el nombre de los encuestados, salvo lo exija la ley o un comité de ética.

Este estudio podrá ser publicado pero sus datos no tendrán identificación. Todo punto por aclarar o problema que usted detecte deberá de informarle al investigador: Lic. Cynthia M. Bernales Espinoza.

Finalmente usted declara tener conocimiento de estas condiciones y otorga el consentimiento voluntario de participar en esta investigación.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

ANEXO 5

Validación por Juicio de Expertos del instrumento estrés laboral.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandy Karin Horna Areco.
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/> ()
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial Docencia Universitaria.
Institución donde labora:	Hospital Balón de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS
Autor(a):	Ivancevich y Matteson (1989)
Procedencia:	EEUU
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir el estrés laboral
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Médicos y enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III-1
Significación:	<p>Para medir la variable estrés laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 7 en 25 ítems, se evaluarán 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Se sumarán los puntajes y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de estrés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés : < 40 puntos • Intermedio : 41 – 54 puntos • Estrés : 55 – 70 puntos • Alto nivel de estrés : 71 - 175 puntos.

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo de grupo 	Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona* Matteson e Ivancevich (1987)

- 5. Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación a usted le presento el cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS elaborado por Ivancevich y Matteson en el año 1989. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Segunda dimensión: ESTRUCTURA FUNCIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación y comunicación del trabajador con sus superiores y subordinados

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación Grado de autoridad Tipo de estructura organizacional Grado de poder	A la hora de entregar el reporte me siento presionado(a) cuando lo hago con personal de más trayectoria en el servicio.	4	4	4	
	Un(a) colega que no es mi coordinadora o jefe no debería tener injerencia en mis labores.	4	4	4	
	Los protocolos y atenciones en el departamento de neonatología están llenos de excesivos formatos y papeles por llenar.	4	4	4	
	La jerarquía de mando no se respeta en mi departamento.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL DE LEÓN DE TRUJILLO

[Firma]
Lc. Enf. Sindy Karin Norma Aredo

C.E.P. 4101
Firma del evaluador

DNI 40750292

Tercera dimensión: TERRITORIO ORGANIZACIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con su área de trabajo e infraestructura.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones del área de trabajo Privacidad para laborar Distribución de las áreas de trabajo.	El no poder controlar las actividades que se dan en mi servicio durante mi turno me estresa.	4	4	4	
	No podemos tener un espacio propio para atender a nuestros neonatos, ya que otros servicios del departamento pueden usarlos.	4	4	4	
	Me siento incómodo(a) al compartir mi espacio con personal de otros servicios.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL DE SALUD TRIUNFO
Lic. *[Firma]*
C.E.P. N. 2009

DNI 40750292

Cuarta dimensión: TECNOLOGÍA

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre los equipos que utiliza para realizar su trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de vida útil de los equipos de trabajo	El equipo médico y de monitoreo que dispone el departamento para llevar a cabo el trabajo es limitado.	4	4	4	
Nivel de conocimiento, desarrollo y competencia	Considera que no siempre tenemos el conocimiento técnico para ser competentes en nuestras labores.	4	4	4	
Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	En el departamento de neonatología no cuento con toda la tecnología para poder hacer un buen trabajo.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO
Lc. EFRÉN CASTELLANOS
EPS N° 1202

40758242

Quinta dimensión: INFLUENCIA DEL LÍDER

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su inmediato superior o coordinador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo como jefe de grupo Grado de trato laboral Consideraciones por el bienestar del personal Expectativa del desempeño del trabajador	Mi coordinadora no da la cara por mí ante la jefatura.	4	4	4	
	Mi coordinadora no me respeta.	4	4	4	
	Mi coordinadora no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi coordinadora no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL QUELÉN DE TRUJILLO

Lic. Erl. Sandoval Karin Horta Aredo

Firma del evaluador

40750202

Sexta dimensión: FALTA DE COHESIÓN

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre la cohesión de su grupo de trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión entre compañeros de trabajo Nivel jerárquico del equipo de trabajo Organización de labores Delegación de funciones	Considera que no es parte de un grupo de trabajo que colabora entre sí.	4.	4.	4.	
	Mi grupo de trabajo no es bien visto en el hospital por ser desunido.	4	4	4.	
	Mi grupo de trabajo se encuentra desorganizado.	4	4	4	
	Siento que mi grupo de trabajo me presiona y exige demasiado en mis labores.	4.	4.	4.	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DE TRUJILLO
Lic. En Salud Ocupacional
Firma del evaluador

DN10150292

Séptima dimensión: RESPALDO DE GRUPO

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con el compañerismo o respaldo de su grupo de trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo de equipo frente a metas profesionales Apoyo y protección de equipo Colaboración de equipo sobre nivel técnico	Mi grupo de trabajo no me ayuda a conseguir mis metas profesionales.	4	4	4	
	Mi grupo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas que me hacen los superiores.	4	4	4	
	Mi grupo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando la necesito.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

 Lic. Em. Spivy Nolasco Horta Aredo
 C.E.P. FFFM del evaluador

401750292

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario estrés laboral de la OIT - OMS".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gustavo A. Vásquez Tranco		
Grado profesional:	Maestría	() Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica	<input checked="" type="checkbox"/> Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	UCI Adultos		
Institución donde labora:	Hospital Regional Docente de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS
Autor(a):	Ivancevich y Matteson (1989)
Procedencia:	EEUU
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir el estrés laboral
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Médicos y enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III-1
Significación:	<p>Para medir la variable estrés laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 7 en 25 ítems, se evaluarán 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Se sumarán los puntajes y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de estrés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés : < 40 puntos • Intermedio : 41 – 54 puntos • Estrés : 55 – 70 puntos • Alto nivel de estrés : 71 - 175 puntos.

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo de grupo 	Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona" Matteson e Ivancevich (1987)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación a usted le presento el cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS elaborado por Ivancevich y Matteson en el año 1989. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: CLIMA ORGANIZACIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con las reglas, metas y políticas del servicio donde desempeña sus funciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y entendimiento de la visión y misión Comprensión de las estrategias organizacionales Manejo de las políticas de la empresa Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos	Mis compañeros de trabajo no comprenden la misión y metas del departamento de neonatología.	4	3	4	
	Las estrategias para la mejora continua del departamento de neonatología no son comprendidas por todos nosotros(as).	4	3	4	
	Las políticas generales iniciadas por la dirección del hospital obstaculizan el buen desempeño en el departamento de neonatología.	3	4	4	
	El departamento carece de dirección y objetivos.	4	4	4	


 Dr. Gustavo A. Vázquez Traslado
 HOSPITAL PEDIÁTRICO Y NEONATOLOGÍA
Firma del evaluador
 Hospital Pío del Río Barahona, Trujillo
 DNI

Segunda dimensión: ESTRUCTURA FUNCIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación y comunicación del trabajador con sus superiores y subordinados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación Grado de autoridad Tipo de estructura organizacional Grado de poder	A la hora de entregar el reporte me siento presionado(a) cuando lo hago con personal de más trayectoria en el servicio.	4	4	4	
	Un(a) colega que no es mi coordinadora o jefe no debería tener injerencia en mis labores.	3	4	4	
	Los protocolos y atenciones en el departamento de neonatología están llenos de excesivos formatos y papeles por llenar.	3	4	4	
	La jerarquía de mando no se respeta en mi departamento.	4	4	4	


 Dr. Gustavo A. Vázquez Trado
 VED: **Firma del evaluador**
Dr. Gustavo A. Vázquez Trado
 DNI: 48155388

Cuarta dimensión: TECNOLOGÍA

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre los equipos que utiliza para realizar su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de vida útil de los equipos de trabajo	El equipo médico y de monitoreo que dispone el departamento para llevar a cabo el trabajo es limitado.	4	4	4	
Nivel de conocimiento, desarrollo y competencia	Considera que no siempre tenemos el conocimiento técnico para ser competentes en nuestras labores.	3	4	4	
Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	En el departamento de neonatología no cuento con toda la tecnología para poder hacer un buen trabajo.	4	4	4	

Firma del evaluador

Dr. Gustavo Vásquez Triado
 MEDICINA - MEDICINA INTERNA
 CIP: 4633-PNE-2182-31158
 HUSP - Nueva Esparta - Distrito de Angel

Quinta dimensión: INFLUENCIA DEL LÍDER

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su inmediato superior o coordinador.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo como jefe de grupo Grado de trato laboral Consideraciones por el bienestar del personal Expectativa del desempeño del trabajador	Mi coordinadora no da la cara por mí ante la jefatura.	3	4	4	
	Mi coordinadora no me respeta.	4	3	4	
	Mi coordinadora no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi coordinadora no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	


 Dr. Gustavo M. Visceral, Triado
 Asesor de Recursos Humanos
 Firma del evaluador.
 DNI 45143324

Séptima dimensión: RESPALDO DE GRUPO

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con el compañerismo o respaldo de su grupo de trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo de equipo frente a metas profesionales Apoyo y protección de equipo Colaboración de equipo sobre nivel técnico	Mis grupo de trabajo no me ayuda a conseguir mis metas profesionales.	4	4	4	
	Mi grupo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas que me hacen los superiores.	4	3	4	
	Mi grupo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando la necesito.	4	4	4	


 Dr. Gustavo A. Márquez Trujillo
 Psicólogo(a) - Psicología Organizacional
 C.O.P.S. No. 2005 - 2006 - 2007
 C.O.P.S. No. 2008 - 2009 - 2010 - 2011
Firma del evaluador
 DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Saura Denisse Salcedo Sandoval
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	UCL Neonatal. Docencia Universitaria, pre-poda.
Institución donde labora:	Hospital Bolen Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS
Autor(a):	Ivancevich y Matteson (1989)
Procedencia:	EEUU
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir el estrés laboral
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Médicos y enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III-1
Significación:	<p>Para medir la variable estrés laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 7 en 25 ítems, se evaluarán 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Se sumarán los puntajes y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de estrés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés : < 40 puntos • Intermedio : 41 – 54 puntos • Estrés : 55 – 70 puntos • Alto nivel de estrés : 71 - 175 puntos.

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo de grupo 	Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona" Matteson e Ivancevich (1987)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación a usted le presento el cuestionario de estrés laboral de la OIT - OMS elaborado por Ivancevich y Matteson en el año 1989. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: CLIMA ORGANIZACIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con las reglas, metas y políticas del servicio donde desempeña sus funciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y entendimiento de la visión y misión Comprensión de las estrategias organizacionales Manejo de las políticas de la empresa Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos	Mis compañeros de trabajo no comprenden la misión y metas del departamento de neonatología.	4	4	4	
	Las estrategias para la mejora continua del departamento de neonatología no son comprendidas por todos nosotros(as).	4	4	4	
	Las políticas generales iniciadas por la dirección del hospital obstaculizan el buen desempeño en el departamento de neonatología.	4	4	4	
	El departamento carece de dirección y objetivos.	4	4	4	


 Mg. Ana Solente Soria Sosa
 ESP. NEONATOLOGÍA
 Firma del evaluador
 DNI

Segunda dimensión: ESTRUCTURA FUNCIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación y comunicación del trabajador con sus superiores y subordinados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación Grado de autoridad Tipo de estructura organizacional Grado de poder	A la hora de entregar el reporte me siento presionado(a) cuando lo hago con personal de más trayectoria en el servicio.	4	4	4	
	Un(a) colega que no es mi coordinadora o jefe no debería tener injerencia en mis labores.	3	4	3	
	Los protocolos y atenciones en el departamento de neonatología están llenos de excesivos formatos y papeles por llenar.	4	4	4	
	La jerarquía de mando no se respeta en mi departamento.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 MSc. María del Socorro Sánchez
 DNI
 ESP. NEONATOLOGÍA
 CEP. 20024 RES. 3037

Tercera dimensión: TERRITORIO ORGANIZACIONAL

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con su área de trabajo e infraestructura.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones del área de trabajo Privacidad para laborar Distribución de las áreas de trabajo.	El no poder controlar las actividades que se dan en mi servicio durante mi turno me estresa.	✓	✓	✓	
	No podemos tener un espacio propio para atender a nuestros neonatos, ya que otros servicios del departamento pueden usarlos.	✓	✓	✓	
	Me siento incómodo(a) al compartir mi espacio con personal de otros servicios.	✓	✓	✓	


Firma del evaluador
 JES. DR. ANTONIO BARRERA
 CES-DN: INATOLOGÍA
 CEP. 20524 REE. 5237

Cuarta dimensión: TECNOLOGÍA

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre los equipos que utiliza para realizar su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de vida útil de los equipos de trabajo	El equipo médico y de monitoreo que dispone el departamento para llevar a cabo el trabajo es limitado.	✓	✓	✓	
Nivel de conocimiento, desarrollo y competencia	Considera que no siempre tenemos el conocimiento técnico para ser competentes en nuestras labores.	✓	✓	✓	
Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	En el departamento de neonatología no cuento con toda la tecnología para poder hacer un buen trabajo.	✓	✓	✓	


 Mg. Pa. Salceda Jara
 ESP. NEONATOLOGÍA, PNI
 C.E.P. 20354 REE. 5337

Quinta dimensión: INFLUENCIA DEL LÍDER

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su inmediato superior o coordinador.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo como jefe de grupo Grado de trato laboral Consideraciones por el bienestar del personal Expectativa del desempeño del trabajador	Mi coordinadora no da la cara por mí ante la jefatura.	4	4	4	
	Mi coordinadora no me respeta.	4	4	4	
	Mi coordinadora no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi coordinadora no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	

Firma del evaluador

 DNI: 28864 REE: 5237
 DEPARTAMENTO DE NEURORADIOLOGÍA

Sexta dimensión: FALTA DE COHESIÓN

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre la cohesión de su grupo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión entre compañeros de trabajo Nivel jerárquico del equipo de trabajo Organización de labores Delegación de funciones	Considera que no es parte de un grupo de trabajo que colabora entre sí.	3	4	4	
	Mi grupo de trabajo no es bien visto en el hospital por ser desunido.	4	4	4	
	Mi grupo de trabajo se encuentra desorganizado.	4	4	4	
	Siento que mi grupo de trabajo me presiona y exige demasiado en mis labores.	4	4	4	


 Mg. Ana Salceda Sandoval
 ESP. NEONATOLOGÍA
 FICHA DE EVALUACIÓN
 DNI

Séptima dimensión: RESPALDO DE GRUPO

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con el compañerismo o respaldo de su grupo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo de equipo frente a metas profesionales Apoyo y protección de equipo Colaboración de equipo sobre nivel técnico	Mis grupo de trabajo no me ayuda a conseguir mis metas profesionales.	4	4	4	
	Mi grupo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas que me hacen los superiores.	4	4	4	
	Mi grupo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando la necesito.	4	4	4	


Firma del evaluador
ESP. T. DNN
REP. 2004 REE. 0237

Resultado de validez del instrumento de Estrés laboral.

Expertos	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Vásquez Tirado, Gustavo Adolfo DNI 41061921	Doctor	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mgr. Salcedo Sandoval, Saira Denisse DNI 18032897	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mgr. Horna Aredo, Sandy Karin DNI 40750292	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de la encuesta de Estrés laboral de la OIT-OMS

Validación por Juicio de Expertos del instrumento Satisfacción laboral.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandy Kann Horna Trecho.		
Grado profesional:	Maestría	(<input type="checkbox"/> Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	() Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	15 años		
Institución donde labora:	Hosp. Belén del Trabajo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor(a):	Sonia Palma Carrillo (2006)
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir satisfacción laboral
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Médicos y enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III-1
Significación:	<p>Para medir la variable satisfacción laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 36 ítems, se evaluarán 7 dimensiones: condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: TOTALMENTE DE ACUERDO (TA) 4: DE ACUERDO (A) 3: INDECISO (I) 2: EN DESACUERDO (D) 1: TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)</p> <p>PUNTUACIÓN PREGUNTAS * : 2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33</p> <p>1: TOTALMENTE DE ACUERDO (TA) 2: DE ACUERDO (A) 3: INDECISO (I) 4: EN DESACUERDO (D) 5: TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de satisfacción laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta satisfacción: 168 a + • Parcial satisfacción: 149 – 167 • Regular: 11 – 148 • Parcial insatisfacción: 93 – 111 • Alta insatisfacción: 0 – 92 <p>Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>

Satisfacción Laboral	Dimensiones							Punt. Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta satisfacción	20--	18--	22--	19--	21--	20--	21--	168--
Parcial satisfacción	16--19	15--17	21--23	17--19	21--23	20--24	21--24	149--167
Regular	11--15	11--14	11--15	11--15	11--15	11--15	11--15	11--148
Parcial insatisfacción	7--10	1--6	11--14	16--18	11--15	16--19	16--19	93--111
Alta insatisfacción	0--6	1--6	6--11	1--6	1--11	6--11	1--11	0--92

	I: Condiciones Físicas y/o Materiales, II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, III: Políticas Administrativas, IV: Relaciones Sociales, V: Desarrollo Personal, VI: Desempeño de Tareas, VII: Relación con la Autoridad
--	---

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	I: Condiciones Físicas y/o Materiales, II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, III: Políticas Administrativas, IV: Relaciones Sociales, V: Desarrollo Personal, VI: Desempeño de Tareas, VII: Relación con la Autoridad	Morillo (2006) define la satisfacción laboral como: la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación a usted le presento el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2006. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

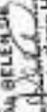
1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con el ambiente físico y confort en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física Ventilación e iluminación.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	13. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	21. La comodidad que me ofrece mi ambiente de trabajo en comparación de otros servicios es insuperable.	3	4	4	
	28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	
	32. Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

GOBERNIA REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

 Dr. Eni Sandy Karen Horta Arevalo
 Firmante/Evaluador

DNI

Segunda dimensión: BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre el estímulo económico que recibe por su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones Expectativas económicas	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	
	7. Me siento mal con el trabajo realizado en mi trabajo.	4	4	4	
	14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL QUEVEDO TRUJILLO

Lic. Enf. Sandy Karin Herra Arco

Firma del evaluador

DNI

Tercera dimensión: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su carga horaria y reconocimiento.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del servicio Cumplimiento de horarios	8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	4	4	4	
	15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	17. Me disgusta mi horario de trabajo.	4	4	4	
	23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	33. No me reconocen el esfuerzo y tampoco el trabajo que realizo de más, sobre las horas reglamentarias.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

Dr. Est. Sancy Karm Nolasco Aredo

Firma del evaluador

DNI

Cuarta dimensión: RELACIONES SOCIALES

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre los lazos de compañerismo con su grupo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo Solidaridad mutua	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
	9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	4	4	4	
	16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	4	4	4	
	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELSÓ DE TRUJILLO

Firma del trabajador
Karin Norma Areola

DNI

Quinta dimensión: DESARROLLO PERSONAL

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre la satisfacción con su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento por logro Sentimiento de realización	4. Siento que el trabajo que hago es justo y adecuado para mi manera de ser.	4	4	4	
	10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	
	18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
	25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
	29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	
	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELLESGUARDIA DE TRUJILLO

[Firma]
Uc. Eni Sando Karín Horta Ariado
C.E. N. 4057

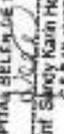
Firma del evaluador

DNI

Sexta dimensión: DESEMPEÑO DE TAREAS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su autovaloración del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendación
Actitud en el trabajo Valora su trabajo	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra realizada en el servicio.	4	4	4.	
	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	26. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
	30. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4.	
	35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4.	4	

GENERALIA DEL D. P. DE SALUD
 HOSPITAL SELVA DE TRUJILLO

 Lic. Enif Sindy Karin Herra Aredo
 C.E.P. N° 40037

Firma del evaluador

DNI

Séptima dimensión: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con su jefe y la valoración externa de su trabajo por parte de su jefatura.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentirse augusto con la autoridad Comprensión de la autoridad	6. Mis jefes son comprensivos.	4	4	4	
	12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	
	20. Pienso que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	4	4	
	31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	36. Pienso que mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	

GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO
Lc. Fátima Pérez
Karin Norma Areco
Lc. Fátima Pérez evaluador

DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento 'Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)'.
'Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)'.
'Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)'.
'Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)'.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gustavo A. Vásquez Tirodo		
Grado profesional:	Maestría	() Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica	<input checked="" type="checkbox"/> Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	UCI adultos		
Institución donde labora:	Hospital Regional Docente de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

	I: Condiciones Físicas y/o Materiales, II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, III: Políticas Administrativas, IV: Relaciones Sociales, V: Desarrollo Personal, VI: Desempeño de Tareas, VII: Relación con la Autoridad
--	---

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	I: Condiciones Físicas y/o Materiales, II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, III: Políticas Administrativas, IV: Relaciones Sociales, V: Desarrollo Personal, VI: Desempeño de Tareas, VII: Relación con la Autoridad	Morillo (2006) define la satisfacción laboral como: la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación a usted le presento el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborado por Sonia Palma Carrillo en en el año 2006. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem pueda estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con el ambiente físico y confort en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física Ventilación e iluminación.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	13. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	3	
	21. La comodidad que me ofrece mi ambiente de trabajo en comparación de otros servicios es insuperable.	4	3	4	
	28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	
	32. Existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias.	3	4	4	


Dr. Gustavo A. Viquez Train
Médico Especialista en Medicina del Trabajo
Dpto. de Salud Ocupacional
Firma del evaluador
DNI

Segunda dimensión: BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre el estímulo económico que recibe por su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones Expectativas económicas	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	
	7. Me siento mal con el trabajo realizado en mi trabajo.	4	4	4	
	14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	3	4	


 Dr. GUSTAVO A. VÁSQUEZ TIBALO
 ASESORÍA INTEGRAL DE CALIDAD S.A.S.
 CIP: 4231-018 1162 - 11/15
 4531 - Asociación Profesional Tumbes
Firma del evaluador

DNI

Tercera dimensión: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su carga horaria y reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del servicio Cumplimiento de horarios	8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	4	3	4	
	15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	17. Me disgusta mi horario de trabajo.	4	4	4	
	23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	33. No me reconocen el esfuerzo y tampoco el trabajo que realizo de más, sobre las horas reglamentarias.	4	4	4	



Dr. GUSTAVO A. VÁSQUEZ TRADO
 MEDICINA INTERNA - MEDICINA FISIOLÓGICA
 CAP 4026 - OF. 211E - 2135
Firma del evaluador

DNI

Sexta dimensión: **DESEMPEÑO DE TAREAS**

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su autovaloración del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud en el trabajo Valora su trabajo	5.La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra realizada en el servicio.	3	4	4	
	11.Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	19.Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	3	
	26.Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
	30.Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	35.Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	

Firma del evaluador.....

Dr. Cristian R. Vásquez Tiasto
DNI 47276010-5
 C.O.P. 4520 - PUE. 2208 - 2155
 UPEL - Unidad Ejecutiva de Planeación

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **'Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)'**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Saira Deyssa Salcedo Sandoval.
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	UCI Neonatal.
Institución donde labora:	Hospital Belen Eugenia Universidad Cesar Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor(a):	Sonia Palma Carrillo (2006)
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir satisfacción laboral
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Médicos y enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III-1
Significación:	<p>Para medir la variable satisfacción laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 36 ítems, se evaluarán 7 dimensiones: condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.</p> <p>PUNTUACIONES:</p> <p>5: TOTALMENTE DE ACUERDO (TA) 4: DE ACUERDO (A) 3: INDECISO (I) 2: EN DESACUERDO (D) 1: TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)</p> <p>PUNTACIÓN PREGUNTAS * : 2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33</p> <p>1: TOTALMENTE DE ACUERDO (TA) 2: DE ACUERDO (A) 3: INDECISO (I) 4: EN DESACUERDO (D) 5: TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de satisfacción laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta satisfacción: 168 a + • Parcial satisfacción: 149 – 167 • Regular: 11 – 148 • Parcial insatisfacción: 93 – 111

• Alta insatisfacción: 0 – 92

Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:

SATISFACCIÓN LABORAL	DIMENSIONES							Punt. Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta satisfacción	22 - 24	18 - 20	21 - 24	19 - 21	20 - 22	23 - 24	21 - 23	165 - 171
Parcial satisfacción	25 - 27	16 - 18	20 - 22	17 - 19	23 - 25	26 - 28	25 - 27	149 - 157
Regular	13 - 15	8 - 10	11 - 13	12 - 14	16 - 18	20 - 22	19 - 21	117 - 129
Parcial insatisfacción	11 - 13	7 - 9	11 - 13	10 - 11	14 - 15	17 - 18	16 - 18	103 - 111
Alta insatisfacción	6 - 10	0 - 6	5 - 10	3 - 5	6 - 10	0 - 12	2 - 12	8 - 32

I: Condiciones Físicas y/o Materiales, II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, III: Políticas Administrativas, IV: Relaciones Sociales, V: Desarrollo Personal, VI: Desempeño de Tareas, VII: Relación con la Autoridad

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	I: Condiciones Físicas y/o Materiales, II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, III: Políticas Administrativas, IV: Relaciones Sociales, V: Desarrollo Personal, VI: Desempeño de Tareas, VII: Relación con la Autoridad	Morillo (2006) define la satisfacción laboral como: la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación a usted le presento el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2006. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Tercera dimensión: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su carga horaria y reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del servicio Cumplimiento de horarios	8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	4	4	4	
	15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	17. Me disgusta mi horario de trabajo.	4	4	4	
	23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	33. No me reconocen el esfuerzo y tampoco el trabajo que realizo de más, sobre las horas reglamentarias.	4	4	4	

Firma del evaluador

Mg.  DNI: 80435014
 SEP. TECNOLOGÍA
 CEP. 2354 REE. 5037

Cuarta dimensión: RELACIONES SOCIALES

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre los lazos de compañerismo con su grupo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo Solidaridad mutua	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
	9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	3	4	4	
	16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	4	4	4	
	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	


 Mg. **Firma del evaluador**
 ESP. REL. HATO, DNI
 CEP 2004 REL. 017

Quinta dimensión: DESARROLLO PERSONAL

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre la satisfacción con su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento por logro Sentimiento de realización	4. Siento que el trabajo que hago es justo y adecuado para mi manera de ser.	4	4	4	
	10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	
	18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
	25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
	29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	
	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	


 Firms del evaluador
 M. ESP. MEC. DNI: 0024
 CEP: 2814 R.E.E. 023

Sexta dimensión: DESEMPEÑO DE TAREAS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del trabajador sobre su autovaloración del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud en el trabajo Valora su trabajo	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra realizada en el servicio.	4	4	4	
	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	26. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
	30. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	


 Mg. **Firma del evaluador**
 SEP PSICOMATOLÓGICA
 CEP 28854 DNI 5237

Séptima dimensión: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

• Objetivos de la Dimensión: Medir la relación del trabajador con su jefe y la valoración externa de su trabajo por parte de su jefatura.

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentirse augusto con la autoridad Comprensión de la autoridad	6. Mis jefes son comprensivos.	4	4	4	
	12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	
	20. Pienso que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	4	4	
	31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	36. Pienso que mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	


 Mg. Alfredo Sánchez
 ESP. PEDAGOGÍA
 Firma del evaluador
 DNI

Resultado de validez del instrumento de Satisfacción Laboral .

Expertos	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Vásquez Tirado, Gustavo Adolfo DNI 41061921	Doctor	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mgtr. Salcedo Sandoval, Saira Denisse DNI 18032897	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mgtr. Horna Aredo, Sandy Karin DNI 40750292	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de la encuesta de Satisfacción laboral (SL-SPC)

ANEXO 06

0:32

Turnitin - Informe de Originalidad - tesis finalizada

<p>Turnitin Informe de Originalidad</p> <p>Procesado el: 21-dic-2023 00:28 -05 Identificador: 2261481354 Número de palabras: 11903 Entregado: 2</p> <p>tesis finalizada Por CYNTHIA MARIANELLA BERNALES ESPINOZA</p>		<p>Índice de similitud 18%</p>	<p>Similitud según fuente</p> <p>Internet Sources: 17% Publicaciones: 6% Trabajos del estudiante: 10%</p>
--	--	---	---

<p>2% match (trabajos de los estudiantes desde 05-dic.-2018) Submitted to Universidad Catolica de Trujillo on 2018-12-05</p>
<p>1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-ene.-2023) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-09</p>
<p>1% match (trabajos de los estudiantes desde 03-ago.-2023) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-03</p>
<p>1% match (Internet desde 14-mar.-2022) http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17829/Vilma_Mardeny_Laurente_Flores.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>
<p>< 1% match () Santillan Luyo, Santillan Luyo, "Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del "Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales" Lima - 2017", Universidad César Vallejo, 2018</p>
<p>< 1% match (Internet desde 31-jul.-2021) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf</p>
<p>< 1% match (Internet desde 05-sept.-2023) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/121102/Arbulu_BJDLM-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>
<p>< 1% match () Ponte Marchena, Alexandra Paola, ""Satisfacción laboral v clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017""", Universidad César Vallejo, 2017</p>
<p>< 1% match (Internet desde 22-oct.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/40131/Moron_PLE.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>
<p>< 1% match (Internet desde 01-sept.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/28179/aranda_bi.pdf</p>
<p>< 1% match (Internet desde 28-sept.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/73272/Fern%3a%1ndex_RKM-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>
<p>< 1% match (Internet desde 16-mar.-2023) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/108826/Arevalo_CIK-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1</p>
<p>< 1% match (Internet desde 17-sept.-2020) http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/29981/Alban_VRC.pdf?se=</p>
<p>< 1% match (Internet desde 12-oct.-2022) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/97934/Obeso_CRF-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>
<p>< 1% match () Valdivia Montero, Luisita Milagros, "La Satisfacción Laboral v el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.", Universidad César Vallejo, 2018</p>
<p>< 1% match (Internet desde 09-jun.-2021) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/62569/Ortiz_VAJ-Palomino_PNP-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>
<p>< 1% match (Internet desde 07-sept.-2023) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12692/120853/Gonzales_OCG-Serin_SAF-SD.pdf?isAllowed=v&sequence=1</p>

ANEXO 08

PRIUEBA DE V DE AIKEN PARA INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

ítem	criterios	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			promedio	V	LC AL 95% Z= 1.96	
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
2	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
3	claridad	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
4	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
5	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
6	claridad	4	3	3	3.3333333	0.78	0.45	0.94
	coherencia	4	4	3	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	3	3.6666667	0.89	0.56	0.98
7	claridad	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
8	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
9	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
10	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
11	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
12	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
13	claridad	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00

Ni
ra

13	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
14	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
15	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
16	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
17	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
18	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
19	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
20	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
21	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	3	3.6666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
22	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
23	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89	0.56	0.98
24	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
25	relevancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00

V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO

0.98

ESTRÉS LABORAL

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

		ALFA DE CRONBACH INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL																									
		ITEM																									
PERS	SEXO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	FEMENINO	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	1	3	2	2	3	1	2	5	
2	FEMENINO	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
3	FEMENINO	5	4	8	7	4	7	1	2	2	3	4	2	8	6	8	8	7	2	2	6	8	5	2	5	6	
4	FEMENINO	4	2	1	6	2	1	6	6	1	6	5	2	6	2	5	3	1	3	6	6	2	1	2	6	7	
5	FEMENINO	5	7	4	7	7	3	5	4	3	4	5	4	7	3	7	7	3	3	3	2	5	1	4	2	7	
6	FEMENINO	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	
7	FEMENINO	3	1	2	5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	
8	FEMENINO	3	1	1	3	1	3	1	5	5	2	1	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	
9	FEMENINO	5	6	2	6	6	6	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	1	1	2	4	2	
10	FEMENINO	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	
11	FEMENINO	4	4	3	6	3	2	3	5	2	4	5	1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	1	2	5	
12	FEMENINO	5	6	4	4	1	3	3	3	2	6	1	3	5	7	1	7	3	1	2	1	3	7	1	2	6	
13	FEMENINO	3	4	2	4	1	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	
14	FEMENINO	4	5	1	2	8	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	6	3	1	3	4	
15	FEMENINO	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
16	FEMENINO	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
17	FEMENINO	3	4	6	5	5	4	4	4	1	4	6	1	6	1	6	1	1	6	5	1	4	3	3	1	5	5
18	FEMENINO	3	4	1	7	5	1	2	2	2	7	6	2	1	2	1	6	3	3	3	5	3	2	7	2	7	
19	FEMENINO	2	2	1	7	7	7	7	5	7	7	7	1	7	2	2	2	1	5	1	7	4	4	7	4	7	
20	FEMENINO	3	4	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2	2	4	2	5	
	VAR ITEM	1	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	1	3	3	4	1	1	3	4	2	2	4	2	4	4	
	SUM VAR	66,535																									
	VAR SUM R	508,14																									

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	25

Estadística de fiabilidad de los instrumentos.

Variable	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Estrés laboral	,906	25

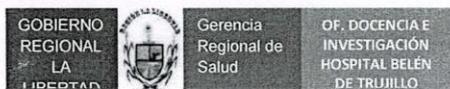
Nota: Datos tomados de la prueba piloto de los instrumentos.

PRUEBA DE V DE AIKEN PARA INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

satisfaccion laboral

item	criterios	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			promedio	V	I.C. Al 95% Z: 1.96	
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			MITE INFERIOR	MITE SUPERIOR
1	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
2	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
3	claridad	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
4	claridad	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
5	claridad	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
6	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
7	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
8	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
9	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
10	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
11	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
12	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
13	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
14	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
15	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
16	claridad	4	3	4	3.66666667	0.89	0.56	0.98
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
17	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
18	claridad	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	coherencia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00
	relavancia	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00

ANEXO 09



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

CONSTANCIA DE APROBACIÓN ÉTICA N° 122-2023-HBT

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Belén de Trujillo, hace constar que el protocolo de investigación señalado a continuación fue APROBADO, bajo la categoría de REVISIÓN PARCIAL.

Título del estudio: **“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL DEPARTAMENTO DE NEONATOLOGIA DE UN HOSPITAL III-1 DE TRUJILLO, 2023”**, identificado con ID CIEI – HBT/128-2023.

Investigador principal: **BERNALES ESPINOZA CYNTHIA**.

El protocolo aprobado corresponde a la versión 02, con fecha 23 de noviembre del 2023. Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este comité.

El periodo de vigencia de la presente **aprobación será de 04 meses**; desde el 23/11/2023 hasta el 23/07/2024, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Sírvase hacernos llegar el **informe de avance del estudio al segundo mes**. Además, deberá presentar un informe de término de la investigación al culminar el estudio.

Trujillo, 23 de noviembre del 2023

DR. MANUEL MARIO ANIBAL SANCHEZ LANDERS
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE
ÉTICA EN INVESTIGACION
HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO

MMSL/RVG/aro
Cc: Archivo