



Universidad César Vallejo

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

Estresores laborales y satisfacción laboral en el personal del
servicio de nutrición de un instituto oncológico, Lima 2024

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

AUTOR:

Rodriguez Coyla, Enrique Martin (orcid.org/0009-0005-4800-3627)

ASESORES:

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa (orcid.org/000-0002-4321-0759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laborales y satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024", cuyo autor es RODRIGUEZ COYLA ENRIQUE MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 14-08- 2024 16:23:31

Código documento Trilce: TRI - 0860039



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ COYLA ENRIQUE MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laborales y satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024", 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
RODRIGUEZ COYLA ENRIQUE MARTIN DNI: 45499555 ORCID: 0009-0005-4800-3627	Firmado electrónicamente por: ERODRIGUEZCO11 el 17-08-2024 23:08:36

Código documento Trilce: INV - 1705646

Dedicatoria

A mis hijos, Matías y Paulo, mis pequeños príncipes, por los días y horas ausente a su lado. A mi compañera de vida, María, gracias por tu comprensión y apoyo todo el tiempo. A mis padres, hermanos y sobrinos, gracias a mi bella familia.

Agradecimiento

A Dios por la salud y por permitirme continuar superando las piedras en el camino, a todos los docentes por las enseñanzas y apoyo en cada sesión, a mis compañeros de trabajo por el apoyo brindado para la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Medidas resumen de los puntajes de cada una de las dimensiones de la variable Estresores Ocupacionales	15
Tabla 2 Medidas resumen de los puntajes de cada una de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral	16
Tabla 3 Prueba de normalidad de cada una de las dimensiones de la variable Estresores Ocupacionales y de la variable Satisfacción Laboral	17
Tabla 4 Correlación entre la dimensión “Factores intrínsecos al puesto” y la Satisfacción Laboral	18
Tabla 5 Correlación entre la dimensión “El desempeño del rol” y la Satisfacción Laboral	19
Tabla 6 Correlación entre la dimensión “Relaciones con los otros” y la Satisfacción Laboral	19
Tabla 7 Correlación entre la dimensión “Logros conseguidos y desarrollo de la carrera” y la Satisfacción Laboral	20
Tabla 8 Correlación entre la dimensión “Estructura y clima organizacional” y la Satisfacción Laboral	20
Tabla 9 Correlación entre la dimensión “Relaciones familia/trabajo” y la Satisfacción Laboral	21
Tabla 10 Correlación entre Estresores Ocupacionales y la Satisfacción Laboral	21

RESUMEN

El estrés en el trabajo y la satisfacción laboral están profundamente interconectados y tienen un impacto significativo en la salud física y el bienestar de los trabajadores, como en la eficiencia y productividad organizacional, la investigación permitirá identificar formas de mejorar las condiciones laborales y promover un entorno de trabajo más saludable en contribución del ODS3, se planteó como objetivo general establecer la relación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. La metodología del estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y corte transversal, la muestra estuvo constituida por un total de 90 trabajadores del servicio de nutrición. Los resultados obtenidos determinaron que las dimensiones, de la variable EL, ECO con un puntaje promedio de 36.3 y DR con 34.6 son las dimensiones con mayor potencial de generar estrés laboral. Además, se determinó que las variables EL y SL tuvieron una correlación inversamente proporcional ($r_{\text{Spearman}}=-0.36$, $p<0.001$). Se puede concluir que existe una relación inversa entre la variable EL y la variable SL, cuando el estrés laboral aumenta la satisfacción de los trabajadores con su trabajo disminuye, y viceversa.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción laboral, trabajador, nutrición

ABSTRACT

Stress at work and job satisfaction are deeply interconnected and have a significant impact on the physical health and well-being of workers, as well as on organizational efficiency and productivity. Research will identify ways to improve working conditions and promote a better working environment. of healthier work in contribution to SDG3, the general objective was to establish the relationship between work stressors and job satisfaction in the staff of the nutrition service of an Oncology Institute, Lima 2024. The study methodology was basic level Descriptive with a quantitative approach, non-experimental correlational design and cross-sectional, the sample consisted of a total of 90 nutrition service workers. The results obtained determined that the dimensions of the variable EL, ECO with an average score of 36.3 and DR with 34.6 are the dimensions with the greatest potential to generate work stress. Furthermore, it was determined that the EL and SL variables had an inversely proportional correlation ($r_{\text{Spearman}}=-0.36$, $p<0.001$). It can be concluded that there is an inverse relationship between the EL variable and the SL variable; when work stress increases, workers' satisfaction with their work decreases, and vice versa.

Keywords: work stress, job satisfaction, worker, nutrition

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la vida moderna, el ambiente constituye un rol muy importante en la experiencia y bienestar del individuo. El estrés en el trabajo y la satisfacción laboral están profundamente interconectados y tienen un impacto significativo en la salud física y el bienestar psicológico de los trabajadores, así como en la eficiencia y productividad organizacional. La relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, Salud y bienestar, es crucial, los estresores laborales pueden afectar negativamente la salud mental y física de los empleados, mientras que una alta satisfacción laboral tiende a mejorar el bienestar general. Como indica Rink et al (2023) en una investigación el personal sanitario expresa tasas de hasta 70% de alto grado de estrés y agotamiento, además según lo referido por Emal et al (2022), el personal del sector salud puede verse afectado por trastornos relacionados al estrés debido a la múltiple exposición de factores de riesgo o estresores laborales relacionados a la naturaleza de su trabajo conllevando al aumento de errores en la atención repercutiendo además en la seguridad del paciente, los procesos y calidad de atención.

En esta misma línea Catacora et al (2021) realizaron una investigación en el personal sanitario en Arequipa, Perú, determinando valores de 41.6% de estrés laboral en el personal y un 39.6% presentó insatisfacción laboral. Tal como sugiere Villarreal et al (2022) el Perú es un país con ingresos medios y que presenta un sistema de salud sobrecargado y fragmentado, dividido en diferentes entidades fundadoras y con proveedores de salud con una gran disparidad en recursos, refiere además en su estudio que una baja satisfacción laboral, combinada con altas exigencias laborales, puede llevar al Síndrome de Burnout entre el personal sanitario. Se ha concluido que la satisfacción laboral en este sector contribuye a reducir los costos asociados al ausentismo y a mejorar tanto la atención como la satisfacción del paciente.

El entorno oncológico es un entorno estresante para los pacientes, familiares y profesionales sanitarios, además se determinaron cincuenta factores estresantes específicos del entorno oncológico, destacando la alta carga de trabajo, difícil comunicación con los pacientes, las demandas emocionales de los pacientes y

familiares (Barnard et al,2006, citado por Kent et al, 2020). Cada organización contra el cáncer es única y requiere atención y enfoques individualizados para mejorar el bienestar del personal, la mejor manera de comenzar a mejorar los procesos de atención médica para el personal de oncología es evaluar y abordar primero las necesidades e inquietudes específicas que existen (Samant et al, 2023)

De esta manera, la investigación apunta a un segmento poco estudiado, el personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, quienes juegan un rol importante en la institución, en el manejo nutricional y soporte del estado funcional de los pacientes con cáncer, mediante la atención nutricional según los diferentes tratamientos y áreas de hospitalización. Sin embargo, el personal enfrenta problemas relacionados con una alta carga laboral, falta de recursos e incentivos, estos factores podrían afectar negativamente tanto la satisfacción laboral como el compromiso en la atención de pacientes oncológicos. Por consiguiente, es esencial estudiar los factores estresantes y la satisfacción laboral para fomentar el bienestar del personal y aumentar la eficiencia, además de favorecer al desarrollo económico y social del país.

Ante la realidad problemática descrita se estableció la siguiente pregunta general ¿Cuál es la relación entre los estresores laborales (EL) y la satisfacción laboral (SL) del personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024?, y por consecuencia se plantean los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cómo se relaciona la dimensión factores intrínsecos del puesto (FIP) con la SL del personal servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024? (ii) ¿Cómo se relaciona la dimensión desempeño del rol (DR) con la SL del personal servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024? (iii) ¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones con los otros (RO) con la SL del personal servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024? (iv) ¿Cómo se relaciona la dimensión logros conseguidos y desarrollo de la carrera (LCDC) con la SL del personal servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024? (v) ¿Cómo se relaciona la dimensión estructura y clima organizacional (ECO) con la SL del personal servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024? (vi) ¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones familia-trabajo (RFT) con la SL del personal servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024?

La investigación teóricamente se justificó en permitir analizar en profundidad la naturaleza de la relación de los EL y la SL del personal técnico, contribuyendo así al desarrollo del conocimiento científico sobre este fenómeno organizacional clave. Esta investigación generará nuevo conocimiento al explorar aspectos no abordados sobre la dinámica factores estresores-satisfacción laboral en las cambiantes circunstancias actuales. Así, se realizarán aportaciones teóricas y empíricas significativas para enriquecer la comprensión científica de este fenómeno organizacional. La justificación práctica se determinó a partir de los hallazgos que permitirán desarrollar recomendaciones prácticas sólidas para potenciar el desempeño a través de estrategias efectivas acordes a las realidades laborales contemporáneas. La justificación metodológica del estudio, es que la presente investigación adopto un enfoque cuantitativo con alcance correlacional para analizar la conexión de los EL y SL.

Para el desarrollo de la investigación, se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. Además, la investigación planteo cinco objetivos específicos: (i) Establecer la relación entre la dimensión FIP con la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (ii) Establecer la relación entre la dimensión DR con la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (iii) Establecer la relación entre la dimensión RO y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (iv) Establecer la relación entre la dimensión LCDC y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (v) Establecer la relación entre la dimensión ECO y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (vi) Establecer la relación entre la dimensión RFT y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024.

La hipótesis general planteada en la investigación fue la siguiente: Existe influencia de correlación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. Además, la investigación plantea cinco hipótesis específicas: (i) Existe relación entre la dimensión FIP con la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto

Oncológico, Lima 2024. (ii) Existe relación entre la dimensión DR con la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (iii) Existe relación entre la dimensión RO y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (iv) Existe relación entre la dimensión LCDC y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024 (v) Existe relación entre la dimensión ECO y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. (vi) Existe relación entre la dimensión RFT y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024.

Con relación a antecedentes internacionales, Rink et al (2023) en una investigación en trabajadores sanitarios en Estados Unidos plantearon como objetivo evaluar los factores estresantes percibidos entre el personal sanitario. La metodología utilizada en la investigación fue de naturaleza cualitativa y descriptiva. El estudio circunscribió la participación de 2310 trabajadores de la salud y la recopilación de información se realizó por una plataforma de encuestas en línea. Se identificaron 4156 factores de estrés percibidos por el personal sanitario. Además, el 49% se relacionaron con el entorno laboral, el 32% con aspectos de la vida personal y el 19% con la interacción entre los factores estresantes laborales y personales.

Peter et al. (2024) publicaron un estudio realizado al personal sanitario de hospitales críticos, rehabilitación, psiquiátricos y organizaciones de atención domiciliaria, en Suiza. El objetivo fue identificar el estrés laboral y los factores que afectan la SL. Utilizando un enfoque transversal con datos recolectados entre 2017 y 2020, el estudio incluyó a 19,340 personal sanitario. Los resultados obtenidos fueron que las buenas cualidades de liderazgo del supervisor ($B \geq 0,22$, $p=0,000$), las oportunidades de desarrollo ($B \geq 0,13$, $p=0,000$) y comunidad social en el trabajo ($B \geq 0,16$, $p=0,000$) estaban relacionadas con una mayor satisfacción laboral. El estudio concluye que los líderes deben ser conscientes de los factores estresantes más relevantes, reconociendo tanto los comunes como las diferencias específicas según el entorno laboral.

Además, Liu et al. (2019) efectuaron una investigación transversal al personal sanitario de 11 provincias del oeste de China, con la intención de examinar

la satisfacción laboral, el estrés laboral y las intenciones de rotación del personal en las zonas rurales de esta región. Este estudio transversal fue parte de un proyecto de investigación colaborativo, se recopilaron los datos a través de dos cuestionarios y se obtuvo en total una participación de 5046 trabajadores. Los resultados determinaron una media de 3.20 +/- 0,55 de satisfacción laboral global, con un grado de 64.1%, que indica que los trabajadores evaluados están ligeramente satisfechos en su área de trabajo, en la valoración de estrés se obtuvo una media de 3.22 +/- 0.66 de estrés laboral global, con un grado de 64.5% de trabajadores se encuentra con niveles moderados de estrés laboral. El estudio concluyó que las intenciones de rotación del personal sanitario en el oeste de China están significativamente relacionadas con factores como la edad, los ingresos, el estrés en el trabajo y la SL.

Por otra parte, Durango (2023) realizó una investigación al personal del centro de salud Lizarzaburu, Ambato, Ecuador, el interés fue analizar la posible relación de la satisfacción y el estrés laboral. La metodología utilizada por el estudio fue de tipo analítico, observacional, correlacional y transversal. La muestra incluyó a la totalidad de los trabajadores (n=61). Los resultados obtenidos determinaron que el 75.41% de la población analizada se muestra algo satisfecha, bastante satisfecha y muy satisfecha, mientras que el 8.2% presentó un grado de insatisfacción, los resultados de evaluación de estrés determinaron que un 59.02% y 32.79% de la población presentaron niveles de estrés muy bajo y bajo respectivamente, un 8.2% de la muestra presentaron valores correspondientes a estrés medio, alto y muy alto. Si bien la investigación determinó niveles de satisfacción al 75.41% y niveles bajos de estrés al 59.02%, se logró determinar que existe una fuerza de asociación moderada (coeficiente de correlación de TAU C DE KENDALL = 0.589) entre las variables analizadas. Por tanto, se determinó que, a mayores niveles de satisfacción, menores serán los niveles de estrés laboral.

Asimismo, Chiang et al. (2018) hicieron una investigación en una Beneficencia en la provincia de Concepción, Chile, planteándose el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo. Se empleó una metodología descriptiva correlacional y de tipo transversal, involucrando a una muestra de 184 empleados. Los hallazgos revelaron un valor medio de satisfacción

laboral con la calificación promedio de 3.8, de otro lado, el nivel de estrés fue determinado como bajo. La correspondencia de las dimensiones de ambas variables se analizó utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, demostrando que a mayor SL correspondía un menor nivel de estrés entre los trabajadores.

En investigaciones realizadas en el ámbito nacional, Mendoza (2023) en un estudio realizado en centro médico en San Martín, Perú. El objetivo fue determinar cómo los factores estresores en el trabajo afectan la satisfacción laboral del personal. El estudio se desarrolló con un diseño no experimental, correlacional-causal y de corte transversal. Se examinó a todos los colaboradores (n=28), utilizando dos cuestionarios como herramientas para recopilar datos. Los hallazgos demostraron que los estresores ocupacionales presentan una influencia moderada manera negativa en la satisfacción laboral ($r=-0.781$ y $r^2 = 0.610$), y además la dimensión FIP también presentan un efecto negativo moderado en la SL ($r=-0.530$ y $r^2 = 0.281$). En conclusión, a una mayor presencia de EL se obtuvo una menor SL.

Igualmente, Crivillero et al. (2020) en una investigación al personal de un hospital público de Chimbote, Ancash, durante la pandemia de COVID-19, y con la intención de examinar la relación entre los EL y la satisfacción en el ámbito laboral. Utilizaron un enfoque analítico, correlacional y de corte transversal. El estudio contó con una participación de 60 profesionales de enfermería. Se determinaron valores correspondientes de 83.3% de estresores laborales, 63.3% de aspectos laborales y 51.7% de temas personales, mientras que la satisfacción laboral se obtuvieron valores de 53.4%, 28.3% y 18.3% para niveles de satisfacción medio, bajo y alto respectivamente. Igualmente, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la variable de SL y los estresores ambientales ($p<0,01$). En resumen, el estudio confirmó que los factores ambientales estresantes están significativamente vinculados con la satisfacción en el trabajo.

En otro estudio realizado por Bazualdo (2018), examinó al personal sanitario que trabajaba en áreas críticas en un Hospital Regional de Cajamarca. El estudio planteo como objetivo investigar cómo el estrés laboral puede afectar la SL del personal asistencial. La metodología empleada fue un diseño no experimental,

analítico y de corte transversal. Se analizó una muestra de 204 trabajadores correspondientes a áreas críticas. Los resultados revelaron que el 50.5% (n=103) experimentaba estrés laboral, mientras que el 31.9% (n=65) mostraba un nivel intermedio de estrés, además una correlación de Pearson de 0.398 entre el estrés y SL. En consecuencia, se infirió que el estrés laboral presenta una influencia negativa significativa en la satisfacción en el trabajo del personal evaluado.

En otra investigación, Yslado et al. (2019) llevaron a cabo una investigación en dos hospitales de Chimbote, Ancash, dirigida a profesionales de la salud, el propósito del estudio fue examinar la relación entre el síndrome de Burnout y la SL. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño de estudio observacional, correlacional y de corte transversal, el estudio incluyó a un total de 177 profesionales sanitarios como muestra. Determinando en los resultados que el síndrome de Burnout tenía una prevalencia del 33.3% en la población estudiada. Además, se observó una relación significativa y negativa (AGFI = 0.946; coeficiente estructural = -0.62) entre el síndrome de Burnout y la SL en los profesionales de la salud. Por lo tanto, el estudio demostró que el síndrome de Burnout afecta la SL del personal sanitario estudiado.

Finalmente, en una investigación realizada por Ramírez (2023) al personal de un hospital en San Martín, Perú, con el objetivo de identificar la relación del estrés laboral y el rendimiento laboral. Se utilizó una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo – correlacional, evaluando al personal que realizaba labores asistenciales, tomando una muestra total de 150 trabajadores del área de enfermería. Se obtuvieron niveles medios de estrés en 64% y valores altos de estrés en 36%, mientras que el rendimiento laboral bajo obtuvo valores de 32% y el rendimiento laboral medio valores de 78%, se determinó una relación significativa entre las variables con un valor de $p=0.000$, y un $Rho\ Spearman=0,422$ determinando una relación positiva media entre las variables.

En el contexto del marco teórico de la investigación, el estrés laboral ha ganado una atención cada vez mayor en el campo organizacional debido a su impacto en el bienestar y rendimiento de los empleados (Ganster & Rosen, 2013, citado en Rojas et al., 2021), la Teoría del Modelo Demanda-Control, propuesta por Karasek (1979) proporciona un marco útil para comprender cómo las características

del trabajo pueden impactar en la experiencia de estrés de los trabajadores y en su salud general, esta teoría postula que las situaciones laborales que combinan altas demandas laborales con bajo control sobre el trabajo son las más estresantes, estos factores pueden incrementar la probabilidad de experimentar problemas de salud físicos y mentales, tales como ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares y agotamiento laboral.

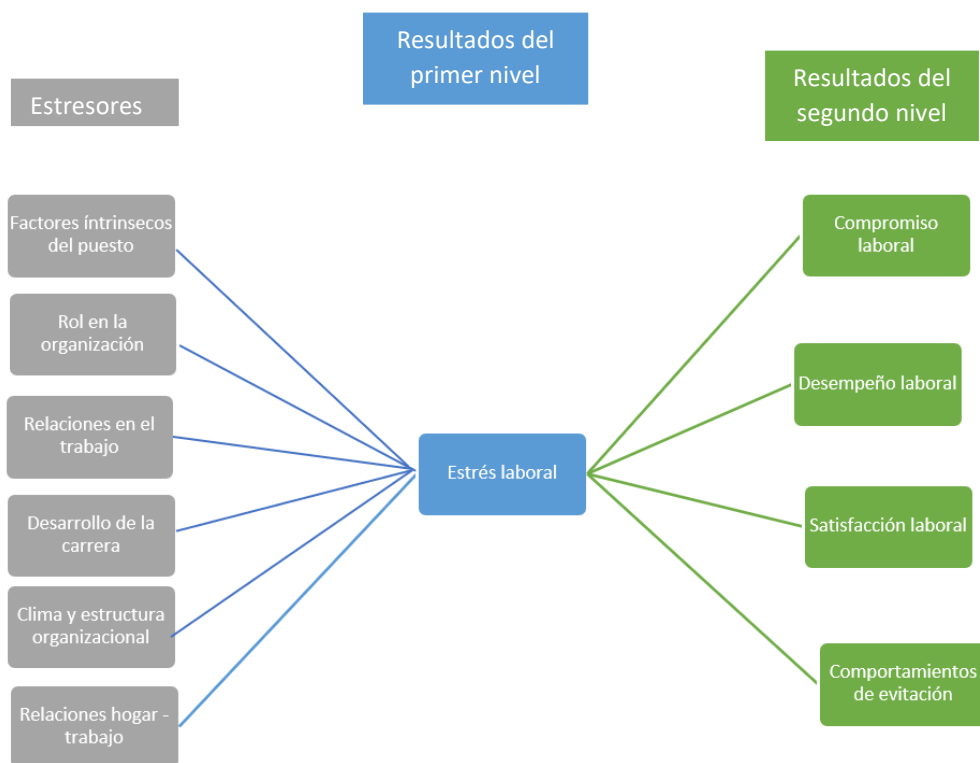
Es esencial mencionar a Henry Selye, quien introdujo el concepto de estrés dentro de la Teoría del Síndrome General de Adaptación. Selye postuló que el estrés es una respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda que se le presente, destacando la importancia de la respuesta fisiológica del estrés y como estos mecanismos de respuesta a largo plazo pueden afectar la salud (Tan & Yip, 2018). Por otro lado, la Teoría del Estrés Psicosocial propuesta por Lazarus y Folkman (1985), que se enfoca en la conexión del individuo y su entorno, esta teoría postula que el estrés surge cuando una persona se percata que las demandas del entorno superan sus recursos para hacerles frente, resaltando que las respuestas al estrés varían significativamente entre individuos.

Asimismo, Levi (1988) refiere que los estresores laborales son estructuras y procesos relacionados con el trabajo que afectan al organismo a través de procesos psicológicos, impactando la salud y bienestar de los trabajadores mediante procesos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos. Una de las teorías más influyentes en el estudio de los estresores ocupacionales es la propuesta por Cooper & Marshall en 1976, esta teoría identifica seis categorías principales de factores estresantes en el entorno laboral. Los factores estresantes en el ámbito laboral pueden impactar la salud de múltiples maneras, como incrementando los niveles de ansiedad, depresión, fatiga y reduciendo el desempeño laboral, la exposición prolongada a estos factores podría aumentar el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares y otras afecciones crónicas. (Cooper & Marshall, 1976).

La teoría de Cooper & Marshall (1976) ha sido ampliamente investigada y validada en la literatura científica, así Parker y DeCotiis (1983) encontraron que los estresores organizacionales y los estresores interpersonales estaban asociados con altos niveles de estrés y baja satisfacción laboral, según el modelo propuesto

en la figura 1. Se describen en primer lugar, los factores intrínsecos al trabajo, que incluyen condiciones físicas inadecuadas, sobrecarga laboral, jornadas de trabajo extenuantes y exposición a riesgos ocupacionales. En segundo lugar, los aspectos asociados con la función en la organización, como la incertidumbre en el rol, la contradicción entre roles y las cargas de responsabilidad hacia el personal. (Cooper & Marshall, 1976). La tercera categoría abarca las relaciones interpersonales, incluyendo las interacciones problemáticas con superiores, subordinados o compañeros, conflictos interpersonales y falta de apoyo social (Parker & DeCotiis, 1983)

Figura 1 Modelo de estrés laboral propuesto por Parker y DeCotiis



Fuente: Parker & DeCotiis (1983)

Asimismo, los factores estresantes relacionados con el desarrollo del trabajo, como la inestabilidad laboral, la escasez de posibilidades de ascenso y las situaciones de subempleo o sobre cualificación, representan el cuarto conjunto de estresores. (Parker y DeCotiis, 1983). En quinto lugar, la estructura y clima organizacional pueden generar estrés debido a la limitada participación en la toma

de decisiones, problemas de comunicación y falta de consulta, así como a las restricciones burocráticas en el comportamiento. (Cooper & Marshall, 1976). Finalmente, la interfaz hogar-trabajo representa la sexta categoría, abarcando las demandas conflictivas entre las responsabilidades laborales y familiares, falta de apoyo en el hogar y problemas derivados de las carreras duales de las parejas (Parker y DeCotiis, 1983).

Según Cooper, estos estresores no actúan de manera aislada, sino que pueden interactuar y acumularse, generando tensión laboral y una variedad de efectos negativos en los empleados, como ansiedad, depresión, problemas de salud físicos y mentales, baja satisfacción laboral y ausentismo. En consecuencia, las empresas necesitan reconocer y atender estos factores estresantes para evitar el estrés laboral y sus efectos negativos tanto en el rendimiento individual como en el organizacional. (Cooper & Payne, 1988).

En relación a la SL, según Newstrom y Davis (1985) se define como “una combinación de sentimientos positivos o negativos que los empleados tienen hacia su trabajo. Esta satisfacción refleja el grado en que las expectativas de los trabajadores respecto a su trabajo se alinean con las recompensas y experiencias reales que obtiene”. Asimismo, la SL se define como el sentimiento de logro y éxito en el ámbito laboral, el cual se asocia con la productividad y el bienestar individual, investigaciones anteriores han indicado que la satisfacción en el trabajo está influenciada por factores laborales y rasgos de personalidad individuales. (Zambelli et al, 2024).

Según Locke (1969), indica que la SL está vinculada con los sentimientos hacia el trabajo y sus diversos aspectos, influida por la percepción de justicia, las relaciones en el trabajo, el desarrollo profesional, la autonomía, y la correspondencia entre expectativas y realidad. Argumenta que la comparación entre las expectativas y la realidad laboral determina la satisfacción, destacando la importancia de la variedad de tareas, la claridad en objetivos, el feedback adecuado y la equidad en recompensas. Además, resalta que el control sobre el trabajo y el reconocimiento por la contribución son clave para la satisfacción de los empleados.

Una de las teorías de SL más influyentes es la de Frederick Herzberg (1985), en su artículo "Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?" publicado en la Harvard Business Review, conceptualiza la SL a través de su teoría de los dos factores. Esta teoría propone dos conjuntos de factores que afectan la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo: los factores motivadores y los factores higiénicos. Los factores motivadores, también conocidos como factores intrínsecos, constituidos por elementos del trabajo que generan verdadera satisfacción y motivación en los empleados. Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y comprenden el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el avance y las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Cuando estos factores están presentes y bien gestionados, los empleados experimentan altos niveles de satisfacción laboral, ya que sienten que su trabajo es significativo y valioso.

Por otro lado, los factores higiénicos, o factores extrínsecos, son aquellos aspectos del entorno laboral que, aunque no promueven una satisfacción duradera, pueden causar insatisfacción si no se manejan adecuadamente. Estos factores incluyen las políticas de la empresa, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el salario. La correcta gestión de estos factores previene la insatisfacción laboral, aunque no necesariamente conduce a una mayor motivación o satisfacción. Herzberg sostiene que, para lograr una satisfacción laboral verdadera, es crucial maximizar los factores motivadores mientras se asegura que los factores higiénicos sean adecuados para evitar la insatisfacción. En resumen, la SL, según Herzberg, se procede de la presencia de factores intrínsecos que motivan y de la gestión eficaz de los factores extrínsecos que previenen la insatisfacción.

II. METODOLOGÍA

La investigación a realizar fue de tipo básica de nivel descriptivo, ya que tuvo como objetivo la recolección de datos e información sobre las características y dimensiones de un grupo poblacional, permitiendo comprobar las hipótesis planteadas y responder las preguntas relativas a la población de estudio, además determinar e informar el modo de ser de la población (Esteban, 2018, Castro et al, 2023). El enfoque de estudio fue cuantitativo porque las variables de estudio fueron cuantificadas y procesadas por análisis estadísticos permitiendo comprobar la teoría e hipótesis planteadas (Sánchez, 2019)

El estudio adoptó un diseño no experimental correlacional, no se manipularon deliberadamente las variables, sino que se observaron y analizaron su comportamiento natural tal como se dan en su contexto, además la investigación permitió establecer correlaciones entre las variables, es decir, asociaciones entre las variables de la investigación, cuantificando estadísticamente su grado de relación. Es transversal ya que recolecto datos en un solo momento, tomando una fotografía de las variables estudiadas. (Álvarez, 2020, Tacca & Tacca, 2019)

Las variables a investigar fueron los estresores laborales, los cuales se refieren a los factores en el ambiente de trabajo que pueden provocar estrés en los empleados. (Quick, 2016). Las dimensiones de estudio de la variable EL, fueron FIP, DR, RO, LCDC, ECO y RFT. La segunda variable a considerar en la investigación fue la SL, la cual se define como el estado emocional positivo o placentero derivado de la valoración de las experiencias en el trabajo (Locke, 1976, citado por Montuori et al, 2022). En la investigación se valoraron las dimensiones correspondientes a las condiciones físicas, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relacionales sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad; ambas variables con su respectiva operacionalización de las variables de estudio (Anexo 01).

La población objetivo estuvo formada por el personal asistencial y técnico en nutrición que labora en un servicio de nutrición de un instituto oncológico en Lima durante el año 2024. La muestra estuvo constituida por un total de 90 trabajadores del servicio de nutrición, el muestreo fue censal, Hayes (2022) refiere que en el

muestreo censal la muestra está constituida por toda la población y se utiliza para conocer la opinión de toda la población. Por consiguiente, se invitó a participar a todo el personal auxiliar y técnico de nutrición que cumplía con los criterios de inclusión y exclusión planteados. Los criterios de inclusión incluyeron a trabajadores con más de dos años laborando en el servicio, así como aquellos que estaban dispuestos a firmar el consentimiento informado para colaborar en el estudio. Dentro de los criterios de exclusión, se consideraron a aquellos trabajadores que no deseen firmar el consentimiento informado o que tenían menos de dos años laborando en el servicio.

En la fase de recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta. Según Story (2019), las encuestas ofrecen información sobre prácticas, actitudes y conocimientos. Para esta investigación, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos, permitiendo evaluar las variables relacionadas con los EL y la SL, Stone (1993) refiere que “cuando se administra un cuestionario a un posible encuestado, se inicia un proceso elaborado y sutil que pretende terminar con la transmisión de información útil y precisa del encuestado al solicitante”.

El instrumento para medir los EL fue la Escala de indicador de estresores ocupacionales (OSI), herramienta creada por Cooper et al (1988), consta de sesenta y un ítems o preguntas y contiene seis tipos de dimensiones de estudio, la dimensión FIP presentando nueve preguntas, el DR compuesto con once preguntas, los LCDC presenta con nueve preguntas, la ECO contiene once preguntas y la dimensión RFT con un total de once preguntas. Las respuestas de este instrumento son en escala de Likert con opciones desde 1 hasta el 6, y presenta un puntaje máximo de 366 puntos y con un mínimo de 61 puntos. El instrumento presenta una alta confiabilidad, contando con un índice de confiabilidad de 0.96 de alfa de Cronbach, esta prueba de validación fue realizado por Valles María en el año 2012, para la validez del instrumento en la población de estudio se sometió a una prueba de juicio de expertos por tres profesionales especialistas del tema de investigación.

Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral, desarrollada por Palma (2005), como instrumento para evaluar la satisfacción en el trabajo, este instrumento presenta treinta y seis ítems, consta de siete dimensiones, la primera dimensión es

el nivel de condiciones físicas con cinco preguntas, la dimensión beneficios laborales y remuneradas contiene cuatro preguntas, políticas administrativas presenta cinco preguntas, relaciones sociales con cuatro preguntas, las dimensiones desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad constan de seis preguntas cada una. El instrumento contiene respuestas tipo escala de Likert con valores de 5. Estoy de acuerdo hasta 1. Desacuerdo. La confiabilidad de este instrumento fue evaluada inicialmente por la autora con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.79, posteriormente, además, Ponte Marchena (2017), determinó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.897, indicando la confiabilidad del instrumento. Igualmente, se sometió a un proceso de juicio de expertos llevado a cabo por tres profesionales del ámbito de la investigación, con el fin de realizar la prueba de validez.

Se realizó un análisis descriptivo a través de medidas resumen (promedio, desviación estándar, mínimo y máximo) para las variables cuantitativas, para las puntuaciones de las dimensiones de la variable EL y de la variable SL. La correlación entre las puntuaciones de cada una de las dimensiones de la variable EL y las puntuaciones de la variable SL, y la correlación entre las puntuaciones de la variable EL y las puntuaciones de la variable SL se evaluaron a través de la correlación de Spearman, previa evaluación de Normalidad de las puntuaciones de las dimensiones, las puntuaciones de la variable EL y las puntuaciones de la variable SL, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Un valor $p < 0.05$ se consideró para una correlación significativa.

Con el fin de mantener los aspectos éticos responsables en la investigación se obtuvo el consentimiento informado (Anexo 04) de todos los colaboradores voluntarios al estudio, además se garantizó la confidencialidad de la información brindada por el personal.

III. RESULTADOS

En esta sección, se presenta los resultados obtenidos a partir de la investigación realizada a un número de 90 trabajadores pertenecientes al servicio de nutrición, a través del uso de dos instrumentos, se ha recopilado y analizado información relevante de las encuestas realizadas para responder a nuestras preguntas de investigación y objetivos planteados.

Tabla 1. Medidas resumen de los puntajes de cada una de las dimensiones de la variable Estresores Ocupacionales

	N	Promedio	DE	Min	Max
Factores intrínsecos al puesto	90	27.6	6.33	16	45
El desempeño del rol	90	34.6	9.49	18	57
Relaciones con los otros	90	31.5	8.13	16	57
Logros conseguidos y desarrollo de la carrera	90	27.9	7.04	12	47
Estructura y clima organizacional	90	36.3	9.56	17	62
Relaciones familia/trabajo	90	31.4	9.00	14	52

Se muestra las medidas resumen de los puntajes alcanzados por los encuestados en cada una de las dimensiones de la variable EL. Las dos dimensiones con los puntajes promedio más altos fueron ECO con un puntaje promedio de 36.3 y DR con un puntaje promedio de 34.6; por lo que son las dimensiones que tienen mayor potencial de generar estrés laboral, mientras que las dimensiones FIP y LCDC con valores promedios de 27.6 y 27.9 respectivamente, son las dimensiones que tienen menor potencial de generar estrés laboral en la población de estudio.

Tabla 2. Medidas resumen de los puntajes de cada una de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.

	N	Promedio	DE	Min	Max
Condiciones físicas	90	17.3	3.89	8	25
Beneficios laborales y/o remunerativos	90	12.4	2.77	4	19
Políticas administrativas	90	12.9	4.31	5	22
Relaciones sociales	90	13.6	2.85	4	20
Desarrollo personal	90	22.6	4.53	11	30
Desempeño de tareas	90	24.1	3.95	10	35
Relación con la autoridad	90	17.6	3.64	7	24

Se determino las medidas resumen de los puntajes alcanzados por los encuestados en cada una de las dimensiones de la variable SL. Las dos dimensiones con los puntajes promedio más altos son “Desempeño de tareas” con un puntaje promedio de 24.1 y “Desarrollo personal” con un puntaje promedio de 22.6; por lo que son las dimensiones que tienen más potencial de generar mayor satisfacción en el trabajo. Mientras que las dimensiones “Beneficios laborales y/o remunerativos” y “Políticas administrativas” son las dimensiones con los valores promedios más bajos con medias de 12.4 y 12.9 respectivamente, por lo que son las dimensiones que tienen menos potencial de generar una mayor SL en la población de estudio.

Tabla 3. Prueba de normalidad de cada una de las dimensiones de la variable Estresores Laborales y de la variable Satisfacción Laboral.

	N	Prueba K-S	p-valor
Factores intrínsecos al puesto	90	0.083	0.133
El desempeño del rol	90	0.068	0.382
Relaciones con los otros	90	0.101	0.025
Logros conseguidos y desarrollo de la carrera	90	0.078	0.194
Estructura y clima organizacional	90	0.112	0.007
Relaciones familia/trabajo	90	0.071	0.311
Estresores Laborales	90	0.09	0.067
Satisfacción Laboral	90	0.156	<0.001

Elaborado con datos de la muestra.

K-S: Kolmogorov-Smirnov.

Se realizó la prueba de normalidad de los puntajes de las dimensiones de la variable Estresores Laborales (Prueba K-S= 0.09, $p=0.067$) y de los puntajes de la variable Satisfacción Laboral (Prueba K-S=0.156, $p<0.001$), determinando que la variable SL, que en la investigación evalúa su correlación con las dimensiones de la variable EL y con la propia variable, no sigue una distribución Normal. Debido a que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad, se procedió a utilizar métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de las variables. Las pruebas no paramétricas son adecuadas en estos casos ya que no requieren que los datos sigan una distribución normal para ofrecer inferencias válidas, utilizando en la presentación investigación la correlación de Spearman.

Tabla 4. Correlación entre la dimensión “Factores intrínsecos al puesto” y la Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral
Factores intrínsecos al puesto	Correlación de Spearman	-0.24
	p-valor	0.02
	N	90

Elaborado con datos de la muestra.

En el desarrollo de correlación de la dimensión FIP y la variable SL se obtuvo una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.24$, $p=0.02$), cuando las puntuaciones de la dimensión FIP aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa; además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la dimensión FIP con la SL.

Tabla 5. Correlación entre la dimensión “El desempeño del rol” y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral
El desempeño del rol	Correlación de Spearman	-0.32
	p-valor	<0.001
	N	90

En la evaluación de correlación de la dimensión DR y la variable SL se obtuvo una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.32$, $p<0.001$), cuando las puntuaciones de la dimensión DR aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa; además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la dimensión DR con la SL.

Tabla 6. Correlación entre la dimensión “Relaciones con los otros” y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral
Relaciones con los otros	Correlación de Spearman	-0.28
	p-valor	0.01
	N	90

Se obtuvo como resultado que la dimensión RO y la variable SL tuvieron una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.28$, $p=0.01$), cuando las puntuaciones de la dimensión RO aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa; además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la dimensión RO con la SL.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión “Logros conseguidos y desarrollo de la carrera” y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral
Logros conseguidos y desarrollo de la carrera	Correlación de Spearman	-0.41
	p-valor	<0.001
	N	90

La dimensión LCDC y la variable SL tuvieron una correlación inversamente proporcional moderada ($r_{\text{Spearman}}=-0.41$, $p<0.001$), cuando las puntuaciones de la dimensión LCDC aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa; además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la dimensión LCDC con la SL.

Tabla 8. Correlación entre la dimensión “Estructura y clima organizacional” y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral
Estructura y clima organizacional	Correlación de Spearman	-0.34
	p-valor	<0.001
	N	90

Se muestra que la dimensión ECO y la variable SL tuvieron una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.34$, $p<0.001$), cuando las puntuaciones de la dimensión ECO aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa; además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la dimensión ECO con la SL.

Tabla 9. Correlación entre la dimensión “Relaciones familia/trabajo” y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral
Relaciones familia/trabajo	Correlación de Spearman	-0.3
	p-valor	<0.001
	N	90

Se muestra que la dimensión RFT y la variable SL tuvieron una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.3$, $p<0.001$), cuando las puntuaciones de la dimensión RFT aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa; además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la dimensión RFT con la SL.

Tabla 10. Correlación entre Estresores Laborales y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral
Estresores Laborales	Correlación de Spearman	-0.36
	p-valor	<0.001
	N	90

Se muestra que las variables EL y SL tuvieron una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.36$, $p<0.001$), cuando las puntuaciones de la variable EL aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron, y viceversa (Figura 1); además, el valor $p<0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis de que no existe relación entre la variable EL y la variable SL.

IV. DISCUSIÓN

El estrés entre el personal de la salud es una situación común y ha sido objeto de estudio desde antes de la pandemia de COVID-19, sin embargo, todavía existe brechas en la investigación que analicen el impacto e identificación de los factores de estrés o estresores laborales entre el personal de la salud, esta investigación planteo establecer la relación entre los EL y la SL en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, identificando además si cada una de las dimensiones correspondientes a la variable EL se relacionaban con la variable SL. En lo hallazgos obtenidos se puede inferir que existe una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{spearman}}=-0.36$, $p<0.001$) entre las variables analizadas, por tanto, cuando las puntuaciones de la variable EL aumentaron las puntuaciones de la variable SL disminuyeron y viceversa.

Esta correlación obtenida, contrasta con la teoría de Cooper & Marshall (1976) y validada posteriormente por Parker y DeCotiis (1983), indicando que los estresores laborales pueden tener un impacto significativo en la SL, además manifiestan que la disponibilidad de recursos, el apoyo social y la autonomía son factores clave que pueden moderar esta relación. La gestión efectiva del estrés y la mejora de las condiciones laborales son esenciales para aumentar la satisfacción y el bienestar general de los empleados.

Además, los resultados se relacionan con lo obtenido por Chen et al (2024) en la evaluación del personal asistente de enfermería determinando una correlación negativa significativa ($r=-0,335$; $p<0,01$) entre las variables estrés laboral y SL, sugiriendo que el personal que experimentaba niveles de estrés más bajos estaban más satisfechos con su trabajo, Chiang (2018) determinaron la relación entre las dimensiones de ambas variables utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, demostrando que a mayor SL correspondía un menor nivel de estrés entre los trabajadores. Igualmente, Quillatupa (2018) al realizar un análisis de relación entre los EL y SL, en el personal profesional de enfermería de un hospital de Huaraz, y aplicando el Coeficiente de Correlación de Pearson, obtuvo un $r = -0,74$; revelando la presencia de una correlación negativa alta, similarmente a los

resultados obtenidos, cuando los niveles de estresores laborales se elevan los niveles de SL disminuyen.

Rink et al (2023) en la identificación de factores estresantes relacionados con los trabajadores de salud, determinaron 4156 factores estresantes mencionados por el personal sanitario, ubicando a los factores estresantes a nivel de sistemas con un 16% en primer lugar del total de factores percibidos, se incluyeron dentro de estos estresores las exigencias laborales como una alta carga de trabajo y turnos largos. La investigación en el personal del servicio de nutrición determinó que la dimensión FIP con una puntuación promedio= 27.6, DE=6.33 tiene el menor potencial de generar estrés laboral en la población de estudio, además presento una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.24$, $p=0.02$) con la variable SL, Chen et al (2024) obtiene un resultado similar en la dimensión carga de trabajo con un promedio de 3.21, DE=0.44, constituyendo una de las dimensiones de menor puntaje en la evaluación de estrés laboral, sin embargo, Fernández (2024) determinó que entre las dimensiones de estrés laboral, el estresor físico (que incluía al indicador carga de trabajo) influía más que las dimensiones psicológico y social, atribuido además al escaso recurso humano y ambientes limitados del hospital de estudio.

Del mismo modo, Bautista et al (2019) determinó que el factor estresante carga de trabajo tenía la puntuación media más alta ($M = 1.70$, $DE = 0.71$) de los factores de estrés laboral evaluados, identificando también que, entre varios factores estresantes, sólo la carga de trabajo ($B=-0,32$, $\beta =-0,42$, $p<0.001$) se relacionó negativamente con la SL. Esto indicó que es probable que una carga de trabajo elevada o factores relacionados al puesto reduzcan la SL de la población de estudio. En el ámbito nacional, Mendoza (2023) determinó una influencia de manera negativa moderada entre la dimensión FIP con la variable SL ($r=-0.530$, $r^2=0.281$), es decir, que a una mayor presencia de la dimensión FIP, la variable SL disminuirá en su valor.

En relación a la dimensión DR, la investigación determino una puntuación promedio= 34.6, DE=9.49, constituyéndola como la segunda dimensión que tiene mayor potencial de generar estrés laboral, además presento una correlación inversamente proporcional baja ($r_{\text{Spearman}}=-0.32$, $p<0.001$) con la variable SL, del

mismo modo, Chen et al (2024) obtiene que la dimensión ambigüedad del rol con un promedio de 3.96, DE=0.56, constituye la dimensión de mayor puntaje en la evaluación de estrés laboral, además Mendoza (2023) identificó una correlación negativa moderada entre la variable DR y la variable SL ($r=-0.453$, $r^2=0.205$).

En tercer lugar, el estudio determinó que la dimensión RO presentó un puntaje promedio de 31.5, DE=8.13, además la dimensión tuvo una correlación inversamente proporcional baja con la variable SL ($r_{\text{Spearman}}=-0.28$, $p=0.01$). Palacios & Diaz (2024) en la evaluación de factores de estrés en profesionales de la salud en un hospital en Piura, determinaron que el 50% de la población de estudio consideraba que el factor de relaciones con los supervisores generaba niveles de estrés de medio a alto. Los resultados del estudio Starc (2018) en personal de enfermería determinaron que las relaciones entre la dirección y empleados ($M=2.8$) y la relación entre compañeros de trabajo ($M=2.1$) son percibidos como generadores de estrés de menor nivel.

Del mismo modo, Werke (2023) determinó como tercera fuente de estrés la dimensión conflictos con el personal con un promedio de 2.47, atribuido a falta de relaciones, comunicación y cooperación entre el personal. Quillatupa (2022) determinó que el 57% de la muestra refiere que los EL sociales se presentan de forma frecuente, estos estresores están relacionados al conflicto entre compañeros. Mendoza (2023) evidenció que la dimensión RO influía de manera inversa en la variable SL ($r=-0,555$, $r^2=0,308$), concluyendo que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral tienden a disminuir la SL de los trabajadores.

Mientras, que en la evaluación de la dimensión LCDC se obtuvo un puntaje promedio=27.9, DE=7.04, siendo uno de las dimensiones con menor potencial de generar estrés laboral, además la dimensión LCDC y la variable SL presentaron una correlación inversamente proporcional moderada ($r_{\text{Spearman}}=-0.41$, $p<0.001$), Sihuayro (2018) refiere que la muestra del estudio percibió en un 74.07% que el desarrollo de la carrera profesional era inadecuado. Mendoza (2023) identificó que la dimensión LCDC y la variable SL presentaban una correlación inversa moderada ($r=-0.422$, $r^2=0,179$), relacionado a que las escasas oportunidades de desarrollo en la empresa disminuyen la SL del personal.

Para la evaluación de la dimensión ECO los resultados determinaron la mayor puntuación con un valor promedio de 36.3, DE=9.56, constituyéndola como la dimensión que tiene mayor potencial de generar estrés laboral en la población de estudio, Rink et al (2023) determinaron que un 10% de factores de estrés, de un total de 4156, estaban relacionados a factores estresantes del sistema, incluyendo situaciones relacionadas con la cultura laboral tóxica, ambientes laborales negativos y los problemas de comunicación. Calderón & Rivas (2021) en una investigación realizada al personal de enfermería de un centro quirúrgico hospitalario, identifico que la muestra de estudio percibía en un 64.3% (n=45) un clima organizacional poco saludable, además un 68.5% manifestaron la presencia de estresores laborales relacionados a los factores organizativos. Palacios & Díaz (2024) refieren que el 85.7% de la muestra analizada consideran como generadores de estrés de nivel medio y alto a la falta de recursos para desempeñar el trabajo.

Además, contrario a los resultados de la investigación obtenidos, Mendoza (2023) determino que no existía correlación entre la dimensión ECO y la variable SL ($r=-0.530$, $r^2=0.281$), sin embargo, según la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, los factores higiénicos, también denominados factores extrínsecos, son componentes del entorno laboral cuya ausencia o deficiencia resulta en insatisfacción significativa, aunque su presencia no necesariamente genera satisfacción laboral. Estos factores comprenden aspectos como las políticas organizacionales, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales. La insuficiencia o inadecuación en estos aspectos puede provocar insatisfacción laboral, reflejada en un incremento en el estrés laboral, una mayor rotación de personal e insatisfacción en el trabajo. En consecuencia, es imperativo que las organizaciones mantengan estándares adecuados en estos factores higiénicos para prevenir la insatisfacción y sus efectos negativos en la productividad y el bienestar de los empleados.

En la dimensión RFT, la investigación obtuvo un puntaje promedio de 31.4 DE=9.0, además se determinó una correlación inversamente proporcional baja con la variable SL ($r_{\text{Spearman}}=-0.3$, $p<0.001$). Rink et al (2023) reporto un total de 32% de factores de estresantes relacionados a factores estresantes relacionados a la familia y factores estresantes relacionados a la vida personal, además de

estresores duales de la vida laboral y la vida personal. Tutan (2024) identificó niveles altos de conflicto entre trabajo y familia con un promedio de 3.74 DE=1.04, además existe una relación negativa, significativa y débil entre los conflictos entre trabajo y familia y la SL ($r=-0,27$, $p < 0,01$).

Anshasi et al. (2023) encontró que el nivel más alto de estrés (38.1%) se encontró entre las enfermeras que tenían familiares que requerían cuidados especiales, esto provocó que las enfermeras enfrentaran más responsabilidades fuera de su entorno de trabajo, resultando en un incremento del estrés debido a la elevada carga tanto familiar como laboral. Dilmaghani (2021) determinó una media total de conflicto familia-trabajo igual a 61,34, de un rango posible de 18 a 90, lo que indica una condición moderada.

Resultados similares al estudio fueron encontrados por Nsaful (2021), que refiere que el conflicto trabajo-familia afecta negativamente la satisfacción laboral, determinando que un valor R-cuadrado de 0,15 sugiere que el 15% de las variaciones en la satisfacción laboral se pueden atribuir al conflicto trabajo-familia. Además, Jiménez et al (2020) identificaron que el conflicto trabajo-familia presentó una relación estadísticamente significativa con la variable SL ($r=-0,23$, $p<0,05$). Mendoza (2023) obtuvo que la dimensión RFT y la variable SL presentaban una correlación inversamente moderada ($r=-0.599$, $r^2=0,205$), concluyendo que los conflictos familiares intervienen y limitan la SL de la muestra de estudio.

V. CONCLUSIONES

El presente estudio ha revelado en primer lugar que existe una relación inversa ($r_{\text{Spearman}}=-0.24$, $p=0.02$) entre la dimensión FIP de la variable EL y la variable SL. Esto implica que un incremento de la dimensión FIP se correlaciona con una disminución en la SL de los encuestados, y viceversa.

Adicionalmente, se observó una relación inversa significativa ($r_{\text{Spearman}}=-0.32$, $p<0.001$) entre la dimensión de DR de la variable EL y la variable SL. Este hallazgo sugiere que un aumento de la dimensión DR está asociado con una disminución en la SL, y viceversa.

También se identificó una relación inversa significativa ($r_{\text{Spearman}}=-0.28$, $p=0.01$), entre la dimensión de RO de la variable EL y la variable SL. Esto indica que, a mayor presencia de la dimensión RO, menor es la SL de los encuestados, y viceversa.

Asimismo, se encontró una relación inversa significativa ($r_{\text{Spearman}}=-0.41$, $p<0.001$) entre la dimensión de LCDC de la variable EL y la variable SL. Un aumento de la dimensión la LCDC se asocia con una disminución en la SL, y viceversa.

Además, existe una relación inversa significativa ($r_{\text{Spearman}}=-0.34$, $p<0.001$) entre la dimensión de ECO de la variable EL y la variable SL. Este resultado sugiere que un incremento de la dimensión ECO está relacionado con una disminución en la SL, y viceversa.

De igual manera, se observó una relación inversa significativa ($r_{\text{Spearman}}=-0.34$, $p<0.001$), entre la dimensión de RFT de la variable EL y la variable SL. Este hallazgo indica que un aumento de la dimensión la RFT se correlaciona con una disminución en la SL, y viceversa.

Finalmente, el estudio concluye que existe una relación inversa significativa ($r_{\text{Spearman}}=-0.36$, $p<0.001$) entre la variable EL en su conjunto y la variable SL. Esto implica que a medida que los estresores laborales se incrementan, la SL de los encuestados disminuye, y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

A los coordinadores del servicio, se recomienda mantener canales de comunicación abierta y efectiva con los servidores que permita reducir el estrés al asegurar que las expectativas y responsabilidades estén claras y se manejen adecuadamente los conflictos. Además, en su función los líderes deben estar informados sobre los factores estresantes más importantes en su ámbito laboral, a fin de monitorear y ajustar la carga de trabajo de los servidores para evitar el agotamiento y mejorar la eficiencia (Liu, 2019, Peter, 2024).

A los responsables de la Oficina de Recursos Humanos, crear entornos laborales que apoyen el bienestar de los empleados, incluyendo políticas de trabajo flexible, oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio entre trabajo y vida persona. Asimismo, proporcionar a los servidores, coordinadores y jefes formación en técnicas de manejo del estrés para mejorar su capacidad de enfrentar situaciones estresantes de manera efectiva (Starc, 2018).

Para la dirección general del Instituto, una recomendación clave sería implementar un programa integral de bienestar para los empleados del hospital. Este programa debería abordar tanto el bienestar físico como el mental del personal, reconociendo el estrés significativo que experimentan los trabajadores de la salud (Tutan, 2024).

Es fundamental llevar a cabo más investigaciones para identificar otros factores de estrés que puedan contribuir a la disminución de satisfacción laboral de la muestra de estudio, considerando aspectos del estilo de vida que puedan influir en la salud y bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS

1. Anshasi, H. A., Fawaz, M., Alhalalmeh, S., Ahmad, W. Q., & Tassi, A. (2020). Nurses' stressors and their quality of life: A study on nurses caring for older patients. *Nursing Open*, 7(6), 1698–1706. <https://doi.org/10.1002/nop2.553>
2. Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima
3. Aserri, M. M. A., Baddar, F. M., & Aserri, S. M. A. (2021). Prevalence of Occupational Stress and Related Risk Factors among Nurses Working in ASEER Region. *Health*, 13(02), 110–122. <https://doi.org/10.4236/health.2021.132010>
4. Bautista, J. R., Lauria, P. A. S., Contreras, M. C. S., Marañon, M. M. G., Villanueva, H. H., Sumaguingsing, R. C., & Abeleda, R. D. (2020). Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1). <https://doi.org/10.1111/ijn.12774>
5. Bazualdo, E. (2018). Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25867/Bazualdo_FE.p%20df?sequence=1
6. Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), Epub 10 de febrero de 2022. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&tlng=es.
7. Carazas, B., & Quisocola, R. (2021). Estresores laborales y su relación con el bienestar del personal operativo de la empresa de transportes ROMELIZA SAC. Arequipa, 2021 [Tesis de título profesional, Universidad Nacional San Agustín]. <repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f699fd87-b62d-4943-b6e9-c1e83d4cc27a/conten>
8. Catacora, M., & Rivera, D. (2021). Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021

- [Tesis para título profesional, Universidad Nacional San Agustín].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/921ebe7c-6b21-409e-8455-b7af504b9822/content>
9. Chen, Y. C., Wu, F. L., Su, H. Y., Weng, C. E., & Yu, W. P. (2024). Correlations of factors associated with job values, job stress and job satisfaction among hospital nursing assistants. *Nursing open*, 11(7), e2222. <https://doi.org/10.1002/nop2.2222>
 10. Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>
 11. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
 12. Cooper, C. L., & Payne, R. (1988). Causes, coping, and consequences of stress at work. (Wiley series on studies in occupational stress). John Wiley & Sons Ltd.
 13. Cooper, C. L., Sloan, S., & Williams, S. (2018). Occupational Stress Indicator [Data set]. In PsycTESTS Dataset. American Psychological Association (APA).
 14. Crivillero, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Alfaro, C. E. R. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.1468>
 15. Dejoy, D. M., & Wilson, M. G. (2009). Creating healthy work organizations. En *Realizing social justice: The challenge of preventive interventions* (Vol. 250, pp. 249–269). American Psychological Association.
 16. Dilmaghani, R. B., Armoon, B., & Moghaddam, L. F. (2022). Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01069-9>

17. Durango, J., Ricardo, M. & Neto, B. (2023). Satisfacción en el trabajo y su relación con el estrés laboral en el personal del centro de salud Lizarzaburu [Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16809>
18. Emal, L. M., Tamminga, S. J., Daams, J. G., Kezic, S., Timmermans, D. R. M., Schaafsma, F. G., & Van Der Molen, H. F. (2022). Risk communication about work-related stress disorders in healthcare workers: A scoping review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(6), 1195-1208. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01851-x>
19. Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. Recuperado el 06 de mayo de 2024 de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details
20. Fernández, J. (2024). Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 40. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6024>
21. Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
22. Geta, A., Biks, G. A., Dellie, E., & Yazachew, L. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 2021, 1-13. <https://doi.org/10.1155/2021/6632585>
23. Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. 2. ed. España: Gestión.
24. Herzberg F. (2003). One more time: how do you motivate employees? 1968. *Harvard business review*, 81(1), 87–96.
25. Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, (23), 67-85. Recuperado en 26 de julio de 2024, de

- [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=)
26. Kent, W., Hulbert-Williams, N., & Hochard, K. (2020). A review of stress management interventions for the oncology nursing workforce: What do we know and what should we be doing differently? *Health Psychology Report*, 9(4), 289-307. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.100787>
 27. Levi, L. (1989). Occupational Stressors, Biological Stress and Workers' Health. *Journal of UOEH*, 11(2), 229-245. <https://doi.org/10.7888/juoeh.11.229>
 28. Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
 29. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
 30. Mendoza, E. (2023). Estresores ocupacionales y satisfacción laboral en el personal de un centro de salud mental comunitario de San Martín, 2023 (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137255/Mendoza_BEASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 31. Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
 32. Nsaful, A. A., Sheng, J., & Nii Martey, E. (2021). Gender as a moderator between work-family conflict and job satisfaction of medical doctors: The case of Ghana. *Journal of human resource and sustainability studies*, 09(02), 193–211. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92013>

33. O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 663-688. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331>
34. Ostos, Yul (2015). Influencia de los estresores ocupacionales sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la unidad minera NYRSTAR CORICANCHA. [Tesis para grado de maestro, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3929/Influencia_OstosRamos_Yul.pdf;jsessionid=1B4D5B3446486B6F5363AA97857AE308?sequence=1
35. Palacios, K. & Díaz, C. (2020). Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019. [Tesis de segunda especialidad, UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8694>
36. Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
37. Peter, K. A., Voirol, C., Kunz, S., Gurtner, A., Renggli, F., Juvet, T., & Golz, C. (2024). Factors associated with health professionals' stress reactions, job satisfaction, intention to leave and health-related outcomes in acute care, rehabilitation and psychiatric hospitals, nursing homes and home care organisations. *BMC Health Services Research*, 24(1), 269. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10718-5>
38. Ponte Marchena, A. (2017). Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017. [Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3353/Ponte_MAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Quick, J., & Henderson, D. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

40. Quillatupa, R. (2021). Estresores laborales y nivel de satisfacción del profesional de enfermería, servicio de emergencia, hospital “Victor Ramos Guardia”, Huaraz, 2018. [Tesis de maestría, UNASAM]. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4893/T033_44489209_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Ramírez, G. (2023). Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto—EsSalud. *Investigación & Negocios*, 16(28), 50. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
42. Rink, L. C., Oyesanya, T. O., Adair, K. C., Humphreys, J. C., Silva, S. G., & Sexton, J. B. (2023). Stressors Among Healthcare Workers: A Summative Content Analysis. *Global Qualitative Nursing Research*, 10, 233339362311611. <https://doi.org/10.1177/23333936231161127>
43. Samant, R., Babadagli, E., Laprade, S., Locke, G. E., Zhang, Y., McNeil, A., Renaud, J., Cisa-Paré, E., Chan, J., Song, J., & Meng, J. (2023). Cancer Center Staff Satisfaction: Descriptive Results of a Canadian Study. *Current Oncology*, 30(11), 9872-9885. <https://doi.org/10.3390/curroncol30110717>
44. Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
45. Sihuayro, L. (2018). Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26571>
46. Starc J. (2018). Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. *Open access Macedonian journal of medical sciences*, 6(2), 416–422. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2018.100>
47. Stone D. H. (1993). Design a questionnaire. *BMJ (Clinical research ed.)*, 307(6914), 1264–1266. <https://doi.org/10.1136/bmj.307.6914.1264>
48. Story, D. A., & Tait, A. R. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*, 130(2), 192-202. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002436>

49. Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
50. Tan, S., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170-171. <https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>
51. Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2024). The mediation role of work-family conflict in the effect of workplace violence on job satisfaction and intention to leave: a study on health care workers in Turkey. *Frontiers in psychology*, 15, 1322503. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1322503>
52. Villarreal-Zegarra, D., Lázaro-Illatopa, W. I., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: A cross-sectional study based on the employment demand–control model using structural equation modelling. *BMJ Open*, 12(10), e057888. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>
53. Werke, E. B., & Weret, Z. S. (2023). Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Frontiers in public health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>
54. Williams, E. (1989). Stress Management. *Physiotherapy*, 75(6), 304-308. [https://doi.org/10.1016/S0031-9406\(10\)62542-4](https://doi.org/10.1016/S0031-9406(10)62542-4)
55. Williams, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306-321. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.306>
56. Yslado Méndez, R. M., Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú., Norabuena Figueroa, R. P., Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Loli Poma, T. P., Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Zarzosa Marquez, E., Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Padilla Castro, L., Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Morelos, México, Pinto Flores, I., Universidad Nacional del Santa. Ancash, Perú, Rojas

- Gamboa, A., & Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Ancash, Perú. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico* (Lima), 19(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
57. Zambelli, C., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2024). Job and life satisfaction of apprentices: the effect of personality, social relations, and decent work. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00157-1>

ANEXOS

ANEXO 01 – Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estresores ocupacionales	Se refiere a aquellos factores o condiciones presentes en el entorno laboral que tienen el potencial de generar estrés en los trabajadores (Quick, 2016)	Cuestionario de 61 ítems que valora 6 dimensiones y cuenta con respuestas en escala de Likert con valores de 1 hasta el 6.	Factores intrínsecos al puesto	Salario, cantidad de horas de trabajo, Factores que no están bajo el control directo del sujeto	Escala: Ordinal
			El desempeño del rol	Poder de influencia, conflicto de creencias, ambigüedad de la naturaleza del trabajo, delegación de tareas, disponibilidad	Opciones de respuesta: Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)
			Relaciones con los otros	Relación con cada uno de los integrantes del área, relación de igualdad, superioridad e inferioridad	Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)
			Logros conseguidos y desarrollo de la carrera	Progresos presentados en cuanto al desarrollo de funciones dentro del servicio	Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)
			Estructura y clima organizacional	Comunicación, calidad de trabajo, medios para desempeñar el trabajo	Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)
			Relaciones familia/ trabajo	Estrés provocado por el conflicto generado entre el trabajo y familia	

Satisfacción laboral	Grado de satisfacción de los empleados con su trabajo	Cuestionario de 36 ítems que valora 7 dimensiones y cuenta con respuestas en escala de Likert con valores de 1 hasta el 5.	Condiciones físicas	Características ambientales donde se desarrolla el trabajo	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: En desacuerdo (1) Parcialmente desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Parcialmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Sueldo	
			Políticas administrativas	Estructura empresarial	
			Relaciones sociales	Relación que existe entre el sujeto y las personas que conforman la institución	
			Desarrollo personal	Logros y realizaciones de la persona en el ambiente de trabajo	
			Desempeño de tareas	Valoración ante el trabajo realizado	
			Relación con la autoridad	Relación existente entre el sujeto y sus superiores	

ANEXO 02 – Instrumento de Recolección de Datos

ESCALA DE ESTRESORES OCUPACIONALES

A continuación, se presentan una serie de preguntas que pueden ser consideradas como fuentes de presión. Por favor, clasifique cada una de ellas según el nivel de presión que siente. Utilice la escala proporcionada y marque el número que mejor refleje su experiencia. Recuerde que sus respuestas serán anónimas. Agradecemos su colaboración.

A. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

a. Edad:

b. Sexo: M () F ()

c. Situación laboral: Nombrado () Contratado () Locador de servicio ()

d. Años de experiencia: < 5 años () 5 – 10 años () >10 años ()

Formación profesional: _____

N°	ITEMS	Con toda evidencia SI es una fuente de presión	Con bastante evidencia SI es una fuente de presión	Con alguna evidencia SI es una fuente de presión	Con alguna evidencia NO es una fuente de presión	Con bastante evidencia NO es una fuente de presión	Con toda evidencia NO es una fuente de presión
1	Tener demasiado trabajo que hacer.	6	5	4	3	2	1
2	Ausencia de poder e influencia.	6	5	4	3	2	1
3	Exceso de promoción (ser promovido por encima de mi nivel de competencias y habilidades).	6	5	4	3	2	1
4	No tener suficiente trabajo que hacer	6	5	4	3	2	1
5	Dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.	6	5	4	3	2	1
6	Tener que afrontar el uso de políticas para el beneficio propio por parte de la organización.	6	5	4	3	2	1

7	Llevarme el trabajo a casa.	6	5	4	3	2	1
8	El salario (incluyendo pagas extras y beneficios sociales).	6	5	4	3	2	1
9	Conflicto entre las creencias personales y las de la administración pública.	6	5	4	3	2	1
10	Falta de promoción (estar trabajando a un nivel inferior a mis capacidades).	6	5	4	3	2	1
11	Orientación insuficiente y falta de apoyo de los superiores.	6	5	4	3	2	1
12	No se hacen consultas y hay falta de comunicación.	6	5	4	3	2	1
13	No ser capaz de “desconectar” sobre temas de trabajo en casa.	6	5	4	3	2	1
14	Mantenerse al día en relación con las nuevas técnicas, ideas, tecnología, innovaciones o nuevos desafíos.	6	5	4	3	2	1
15	Ambigüedad en la naturaleza del trabajo directivo, inadecuado o de mala calidad.	6	5	4	3	2	1
16	Formación y desarrollo para el trabajo directivo, inadecuada o de mala calidad.	6	5	4	3	2	1
17	Asistir a reuniones.	6	5	4	3	2	1
18	Ausencia de apoyo social de la gente que me rodea en el trabajo	6	5	4	3	2	1
19	La actitud de mi pareja hacia mi puesto de trabajo y mi carrera profesional.	6	5	4	3	2	1
20	Tener que trabajar muchas horas al día.	6	5	4	3	2	1

21	Conflicto entre distintas áreas y demandas de mi trabajo.	6	5	4	3	2	1
22	Discriminaciones y favoritismos más o menos explícitos.	6	5	4	3	2	1
23	Tareas administrativas aburridas y "papeleo".	6	5	4	3	2	1
24	Incapacidad para delegar.	6	5	4	3	2	1
25	Amenaza de despido inminente	6	5	4	3	2	1
26	Sentirme aislado/a.	6	5	4	3	2	1
27	Falta de apoyo y de ánimo por parte de los superiores.	6	5	4	3	2	1
28	Escasez de tasa de rotación.	6	5	4	3	2	1
29	Las demandas que mi trabajo plantea sobre la relación con mi familia (pareja/hijos).	6	5	4	3	2	1
30	Ser infravalorado.	6	5	4	3	2	1
31	Tener que asumir riesgos.	6	5	4	3	2	1
32	Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera.	6	5	4	3	2	1
33	Demasiada o muy escasa variedad en mi trabajo	6	5	4	3	2	1
34	Tener que trabajar con gente del sexo contrario.	6	5	4	3	2	1
35	Información (Feedback) inadecuado sobre mi trabajo.	6	5	4	3	2	1
36	Viajes por motivos de trabajo y estancias fuera de casa.	6	5	4	3	2	1
37	El uso inadecuado del tiempo por parte de otras personas	6	5	4	3	2	1

38	Simplemente ser considerado/a como "jefe"	6	5	4	3	2	1
39	Perspectivas de promoción poco claras	6	5	4	3	2	1
40	Los efectos acumulativos de diversas tareas irrelevantes	6	5	4	3	2	1
41	Ausencia de apoyo emocional por parte de otros fuera del trabajo	6	5	4	3	2	1
42	Falta de medios económicos u otros recursos para desempeñar el trabajo	6	5	4	3	2	1
43	Las demandas que el trabajo plantea a mi vida privada/social	6	5	4	3	2	1
44	Cambios en el modo en que se me pide como hacer mi trabajo	6	5	4	3	2	1
45	Simplemente estar "visible" o "disponible"	6	5	4	3	2	1
46	Falta de ayuda en cosas concretas por parte de otros fuera del trabajo	6	5	4	3	2	1
47	Factores que no están bajo su control directo	6	5	4	3	2	1
48	Compartir el trabajo y la responsabilidad con otros	6	5	4	3	2	1
49	La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente	6	5	4	3	2	1
50	Tener que afrontar situaciones "ambiguas" o "delicadas"	6	5	4	3	2	1
51	Tener que adoptar un papel incomodo (ej. Tomar medidas disciplinarias rigurosas)	6	5	4	3	2	1
52	La ausencia de cualquier posibilidad de desarrollo de mi carrera	6	5	4	3	2	1

53	Clima y moral de trabajo en el centro	6	5	4	3	2	1
54	Lograr el nivel de desempeño que usted se marca	6	5	4	3	2	1
55	Tomar decisiones importantes	6	5	4	3	2	1
56	“Enfrentamientos de carácter” con otros	6	5	4	3	2	1
57	Consecuencias de sus propios errores	6	5	4	3	2	1
58	Oportunidades para el desarrollo profesional	6	5	4	3	2	1
59	Ausencia de estabilidad o seguridad en la vida familiar	6	5	4	3	2	1
60	Tener que desarrollar su carrera a costa de la vida familiar	6	5	4	3	2	1
61	Características de la estructura y diseño organizacional	6	5	4	3	2	1

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

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.

N°	ITEMS	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mis jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					

10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario de trabajo					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de					

	trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No me reconocen el					

	esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

ANEXO 03 – Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de Escala de Indicador de Estresores Ocupacionales (OSI) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estresores laborales y satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Evaluación por juicio de expertos

INSTRUMENTO DE INDICADOR DE ESTRESORES OCUPACIONALES

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala de Indicador de Estrés Ocupacionales (OSI)
Objetivo del instrumento	Evaluar los factores de estrés laboral del personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Maria Julia Champa Gonzales.
Documento de identidad	15732030
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister.
Nacionalidad	Peruano.
Institución	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas
Cargo	Nutricionista.
Número telefónico	993078112.
Firma	 Maria J. Champa Gonzales NUTRICIONISTA CNP 2909
Fecha DD/MM/AAAA	10/05/2024.

Evaluación por juicio de expertos
INSTRUMENTO DE INDICADOR DE ESTRESORES OCUPACIONALES

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala de Indicador de Estrés Ocupacionales (OSI)
Objetivo del instrumento	Evaluar los factores de estrés laboral del personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Chávez Chocano
Documento de identidad	70425201
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Docente Universidad Privada Norte
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	987 582146
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	13/05/24

Evaluación por juicio de expertos
INSTRUMENTO DE INDICADOR DE ESTRESORES OCUPACIONALES

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala de Indicador de Estrés Ocupacionales (OSI)
Objetivo del instrumento	Evaluar los factores de estrés laboral del personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Israel Wilmer Villacorta Alvarez
Documento de identidad	479 11509
Años de experiencia en el área	8 años.
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	INEN
Cargo	Nutricionista
Número telefónico	966 305724
Firma	 Mg. Israel Villacorta Alvarez NUTRICIONISTA Maestría en Nutrición Clínica CNP. 6068
Fecha DD/MM/AAAA	16/05/24

Evaluación por juicio de expertos

INSTRUMENTO DE INDICADOR DE ESTRESORES OCUPACIONALES

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

I							
		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Suficiencia	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Relevancia	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 2	Suficiencia	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Coherencia	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 3	Suficiencia	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	Coherencia	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 4	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 5	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 6	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 7	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Coherencia	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 8	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Coherencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Coherencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido

	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 10	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 11	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 12	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 13	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 14	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 15	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 16	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 17	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 18	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 19	<i>Suficiencia</i>	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 20	<i>Suficiencia</i>	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	3	3.6667	0.89	Valido

	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 21	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 22	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 23	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 24	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 25	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 26	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 27	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 28	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 29	<i>Suficiencia</i>	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 30	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 31	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido

	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 32	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 33	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 34	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 35	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 36	<i>Suficiencia</i>	2	4	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 37	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 38	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 39	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 40	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 41	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 42	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido

	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 43	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 44	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 45	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 46	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 47	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 48	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 49	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 50	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 51	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 52	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 53	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido

	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 54	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 55	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 56	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 57	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 58	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 59	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 60	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 61	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido

Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento


INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estresores laborales y satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: No cumple con el criterio. 2: Bajo Nivel 3: Nivel Moderado 4: Alto nivel

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Evaluación por juicio de expertos
INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción Laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar el grado de satisfacción de las condiciones laborales del personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	<i>Maria Felia Champa Gonzales.</i>
Documento de identidad	<i>15732030.</i>
Años de experiencia en el área	<i>15 años</i>
Máximo Grado Académico	<i>Magister.</i>
Nacionalidad	<i>Peruana.</i>
Institución	<i>Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</i>
Cargo	<i>Nutricionista.</i>
Número telefónico	<i>993078112</i>
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	<i>13/05/2024.</i>


Evaluación por juicio de expertos
INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción Laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar el grado de satisfacción de las condiciones laborales del personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Chavira Chocano
Documento de identidad	70425201
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada del Norte.
Cargo	Docente tiempo parcial.
Número telefónico	987582146.
Firma	 
Fecha DD/MM/AAAA	13/05/24

Evaluación por juicio de expertos
INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción Laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar el grado de satisfacción de las condicionales laborales del personal técnico de un servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024
Nombres y apellidos del experto	Israel Wilner Villacorta Alvarez
Documento de identidad	47911509
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	INEN
Cargo	Nutricionista
Número telefónico	966 305724
Firma	 Mg. Israel Villacorta Alvarez NUTRICIONISTA Maestría en Nutrición Clínica CNP. 6068
Fecha DD/MM/AAAA	16/05/24

Evaluación por juicio de expertos

INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Con valores de V Aiken como $V = 0.70$ o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Suficiencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Suficiencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Suficiencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 4	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 5	Suficiencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Suficiencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 7	Suficiencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
	Coherencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Suficiencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	Coherencia	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Suficiencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	Coherencia	3	4	4	3.6667	0.89	Valido

	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 10	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 12	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 13	<i>Suficiencia</i>	3	4	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 14	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 15	<i>Suficiencia</i>	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 16	<i>Suficiencia</i>	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 18	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 19	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 20	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido

	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 22	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 25	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 26	<i>Suficiencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 27	<i>Suficiencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 29	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 30	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 31	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido

	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
ITEM 32	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 33	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 34	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	4	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 35	<i>Suficiencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	4	4	3.6667	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
ITEM 36	<i>Suficiencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Coherencia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido
	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.78	Valido

ANEXO 04 – Consentimiento o asentimiento informado

Título de la investigación: Estresores laborales y satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024

Investigador (a) (es): Enrique Martín Rodríguez Coyla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estresores laborales y satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en el personal del servicio de nutrición de un Instituto Oncológico, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de la Maestría Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el contexto de la vida moderna, el lugar de trabajo juega un papel importante en la experiencia y el bienestar de un individuo. El estrés laboral y la satisfacción laboral son dos dimensiones intrínsecamente vinculadas que afectan significativamente la salud física y mental de los empleados, así como la eficiencia y productividad organizacional.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente del servicio de nutrición de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Enrique Martín Rodríguez Coyla con email: erodriguezco11@ucvvirtual.edu.pe y asesor Mg. Zoila Paola Becerra Castillo

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

ANEXO 05 – Reporte de similitud en software Turnitin

Resumen de coincidencias

17 %

< Se están viendo fuentes estándar >

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 % >
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 % >
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
5	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	<1 % >
6	apirepositorio.unh.edu.... Fuente de Internet	<1 % >
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
8	moam.info Fuente de Internet	<1 % >
9	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
11	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 % >

ANEXO 06 – Análisis Complementario

Características sociodemográficas de la muestra de estudio

Tabla 1. Características socio demográficas.

N = 90	
Edad, años	
Promedio [Min-Max]	44.1 [22-68]
Sexo	
Masculino	51 (56.7%)
Femenino	39 (43.3%)
Situación laboral	
Nombrado	51 (56.7%)
Contratado	21 (23.3%)
Locador de servicio	18 (20.0%)
Años de experiencia	
<5 años	15 (16.7%)
5-10 años	16 (17.8%)
>10 años	59 (65.6%)
Formación profesional	
Auxiliar	61 (67.8%)
Técnico	29 (32.2%)

Fuente: Elaborado con datos de la muestra.

Se muestra las características socio demográficas de los 90 encuestados en estudio. La edad promedio fue 44.1 años (rango, 22 a 68 años). Según el sexo, hubo 51 (56.7%) hombres y 39 (43.3%) mujeres. Según la situación laboral, 51 (56.7%) encuestados fueron nombrados, 21 (23.3%) contratados y 18 (20.0%) fueron locador de servicio. Según los años de experiencia, 15 (16.7%) encuestados con menos de 5 años de experiencia, 16 (17.8%) tenían entre 5 y 10 años de experiencia, y 59 (65.6%) con más de 10 años de experiencia. Según la formación profesional, 61 (67.8%) encuestados con formación de auxiliar y 29 (32.2%) con formación técnica.

**Resumen de respuestas por ítems de las dimensiones de la variable
Estresores Laborales**

Tabla 2. Respuestas a los ítems de la dimensión “Factores intrínsecos al puesto”.

	N (%)
Tener demasiado trabajo que hacer	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	5 (5.6%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	12 (13.3%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	32 (35.6%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	21 (23.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	13 (14.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)
El salario (incluyendo pagas extras y beneficios sociales)	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	22 (24.4%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	15 (16.7%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	31 (34.4%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	10 (11.1%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	2 (2.2%)
Mantenerse al día en relación con las nuevas técnicas, ideas, tecnología, innovaciones o nuevos desafíos	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	19 (21.1%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	24 (26.7%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	13 (14.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	14 (15.6%)
Tener que trabajar muchas horas al día	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	23 (25.6%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	22 (24.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	15 (16.7%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	10 (11.1%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	13 (14.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)
Demasiada o muy escasa variedad en mi trabajo	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	8 (8.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	26 (28.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	24 (26.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	7 (7.8%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)
Viajes por motivos de trabajo y estancias fuera de casa	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	30 (33.3%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	24 (26.7%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	19 (21.1%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	3 (3.3%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	3 (3.3%)
Los efectos acumulativos de diversas tareas irrelevantes	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	24 (26.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	14 (15.6%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	6 (6.7%)
Factores que no están bajo su control directo	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	17 (18.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	13 (14.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	29 (32.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	21 (23.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	4 (4.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	6 (6.7%)
Tomar decisiones importantes	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	13 (14.4%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	24 (26.7%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	13 (14.4%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	22 (24.4%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	11 (12.2%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)

Tabla 3. Respuestas a los ítems de la dimensión “El desempeño del rol”.

	N (%)
Ausencia de poder e influencia	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	10 (11.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	19 (21.3%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	25 (28.1%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	22 (24.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	11 (12.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	2 (2.2%)
No registrado	1
Conflicto entre las creencias personales y las de la administración pública	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	22 (24.4%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	13 (14.4%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	13 (14.4%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	8 (8.9%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	16 (17.8%)
Ambigüedad en la naturaleza del trabajo, inadecuado o de mala calidad	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	22 (24.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	19 (21.1%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	23 (25.6%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	6 (6.7%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	9 (10.0%)
Conflicto entre distintas áreas y demandas de mi trabajo	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	13 (14.4%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	25 (27.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	12 (13.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	14 (15.6%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	8 (8.9%)

Incapacidad para delegar

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	17 (18.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	22 (24.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	25 (27.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	9 (10.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	7 (7.8%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	10 (11.1%)

Tener que asumir riesgos

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	28 (31.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	11 (12.2%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	6 (6.7%)

Simplemente ser considerado/a como auxiliar/técnico

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	24 (26.7%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	13 (14.4%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	8 (8.9%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)

Cambios en el modo en que se me pide como hacer mi trabajo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	12 (13.3%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	26 (28.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	14 (15.6%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	8 (8.9%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	10 (11.1%)
Simplemente estar visible o disponible	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	24 (26.7%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	8 (8.9%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	9 (10.0%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	14 (15.6%)
Tener que adoptar un papel incomodo (ej. Tomar medidas disciplinarias rigurosas)	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	14 (15.6%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	23 (25.6%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	22 (24.4%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	9 (10.0%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)
Consecuencias de sus propios errores	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	11 (12.2%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	26 (28.9%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	2 (2.2%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	14 (15.6%)

Tabla 4. Respuestas a los ítems de la dimensión “Relaciones con los otros”.

	N (%)
Dirigir o supervisar el trabajo de otras personas	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	24 (26.7%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	19 (21.1%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	9 (10.0%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 12 (13.3%)

Tener que afrontar el uso de políticas para el beneficio propio por parte de la organización

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 15 (16.7%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 24 (26.7%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 25 (27.8%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 16 (17.8%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 5 (5.6%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 5 (5.6%)

Asistir a reuniones

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 17 (18.9%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 17 (18.9%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 19 (21.1%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 19 (21.1%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 9 (10.0%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 9 (10.0%)

Ausencia de apoyo social de la gente que me rodea en el trabajo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 6 (6.7%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 18 (20.0%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 27 (30.0%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 14 (15.6%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 16 (17.8%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 9 (10.0%)

Sentirme aislado/a

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 24 (26.7%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 12 (13.3%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 18 (20.0%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 15 (16.7%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 12 (13.3%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 9 (10.0%)

Falta de apoyo y de ánimo por parte de los superiores

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 13 (14.4%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	15 (16.7%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	17 (18.9%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	10 (11.1%)
Tener que trabajar con gente del sexo contrario	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	19 (21.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	10 (11.1%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)
El uso inadecuado del tiempo por parte de otras personas	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	6 (6.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	21 (23.3%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	30 (33.3%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	22 (24.4%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	3 (3.3%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	8 (8.9%)
Tener que afrontar situaciones ambiguas o delicadas	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	20 (22.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	23 (25.6%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	9 (10.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	13 (14.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	8 (8.9%)
Enfrentamientos de carácter con otros	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	22 (24.4%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	15 (16.7%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)

Tabla 5. Respuestas a los ítems de la dimensión “Logros conseguidos y desarrollo de la carrera”.

	N (%)
Exceso de promoción (ser promovido por encima de mi nivel de competencias y habilidades)	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	28 (31.1%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	8 (8.9%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	6 (6.7%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	6 (6.7%)
Falta de promoción (estar trabajando a un nivel inferior a mis capacidades)	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	21 (23.3%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	12 (13.3%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	12 (13.3%)
Amenaza de despido inminente	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	23 (25.6%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	28 (31.1%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	11 (12.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	9 (10.0%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	9 (10.0%)
Ser infravalorado	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	17 (18.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	14 (15.6%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	12 (13.3%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 9 (10.0%)

Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 19 (21.1%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 18 (20.0%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 25 (27.8%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 19 (21.1%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 4 (4.4%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 5 (5.6%)

Perspectivas de promoción poco claras

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 7 (7.8%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 24 (26.7%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 24 (26.7%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 14 (15.6%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 9 (10.0%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 12 (13.3%)

La ausencia de cualquier posibilidad de desarrollo de mi carrera

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 9 (10.0%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 15 (16.7%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 30 (33.3%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 22 (24.4%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 8 (8.9%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 6 (6.7%)

Lograr el nivel de desempeño que usted se marca

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 8 (8.9%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 16 (17.8%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3) 28 (31.1%)

Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4) 22 (24.4%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5) 9 (10.0%)

Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6) 7 (7.8%)

Oportunidades para el desarrollo profesional

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1) 12 (13.3%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2) 25 (27.8%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	7 (7.8%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	4 (4.4%)

Tabla 6. Respuesta a los ítems de la dimensión “Estructura y clima organizacional”.

	N (%)
Orientación insuficiente y falta de apoyo de los superiores	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	9 (10.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	19 (21.1%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	25 (27.8%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	12 (13.3%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	8 (8.9%)
No se hacen consultas y hay falta de comunicación	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	8 (8.9%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	29 (32.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	21 (23.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	13 (14.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	9 (10.0%)
Formación y desarrollo para el trabajo directivo, inadecuada o de mala calidad	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	23 (25.6%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	21 (23.3%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	17 (18.9%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	14 (15.6%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	4 (4.4%)
Discriminaciones y favoritismos más o menos explícitos	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	15 (16.7%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	17 (18.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	21 (23.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	14 (15.6%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	8 (8.9%)

Tareas administrativas aburridas y papeleo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	24 (26.7%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	12 (13.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	8 (8.9%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	10 (11.1%)

Escasez de tasa de rotación

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	9 (10.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	26 (28.9%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	16 (17.8%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	16 (17.8%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)

Información (Feedback) inadecuado sobre mi trabajo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	16 (17.8%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	22 (24.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	24 (26.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	6 (6.7%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	6 (6.7%)

Falta de medios económicos u otros recursos para desempeñar el trabajo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	8 (8.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	16 (17.8%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	9 (10.0%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	14 (15.6%)

Compartir el trabajo y la responsabilidad con otros	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	8 (8.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	13 (14.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	19 (21.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	13 (14.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	10 (11.1%)
Clima y moral de trabajo en el centro	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	19 (21.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	9 (10.0%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	12 (13.3%)
Características de la estructura y diseño organizacional	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	6 (6.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	31 (34.4%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	23 (25.6%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	14 (15.6%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	10 (11.1%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	6 (6.7%)

Tabla 7. Respuestas a los ítems de la dimensión “Relaciones familia/trabajo”.

N = 90	
No tener suficiente trabajo que hacer	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	33 (36.7%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	4 (4.4%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)
Llevarme el trabajo a casa	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	32 (35.6%)

Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	14 (15.6%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	15 (16.7%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	5 (5.6%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	9 (10.0%)

No ser capaz de desconectar sobre temas de trabajo en casa

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	19 (21.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	9 (10.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	10 (11.1%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)

La actitud de mi pareja hacia mi puesto de trabajo y mi carrera profesional

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	25 (27.8%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	25 (27.8%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	9 (10.0%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	6 (6.7%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	9 (10.0%)

Las demandas que mi trabajo plantea sobre la relación con mi familia (pareja/hijos)

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	19 (21.1%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	29 (32.2%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	18 (20.0%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	14 (15.6%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	2 (2.2%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	8 (8.9%)

Ausencia de apoyo emocional por parte de otros fuera del trabajo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	22 (24.4%)

Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	16 (17.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	19 (21.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	10 (11.1%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)

Las demandas que el trabajo plantea a mi vida privada/social

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	15 (16.7%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	21 (23.3%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	22 (24.4%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	21 (23.3%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	6 (6.7%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)

Falta de ayuda en cosas concretas por parte de otros fuera del trabajo

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	8 (8.9%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	26 (28.9%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	22 (24.4%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	17 (18.9%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	12 (13.3%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)

La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente

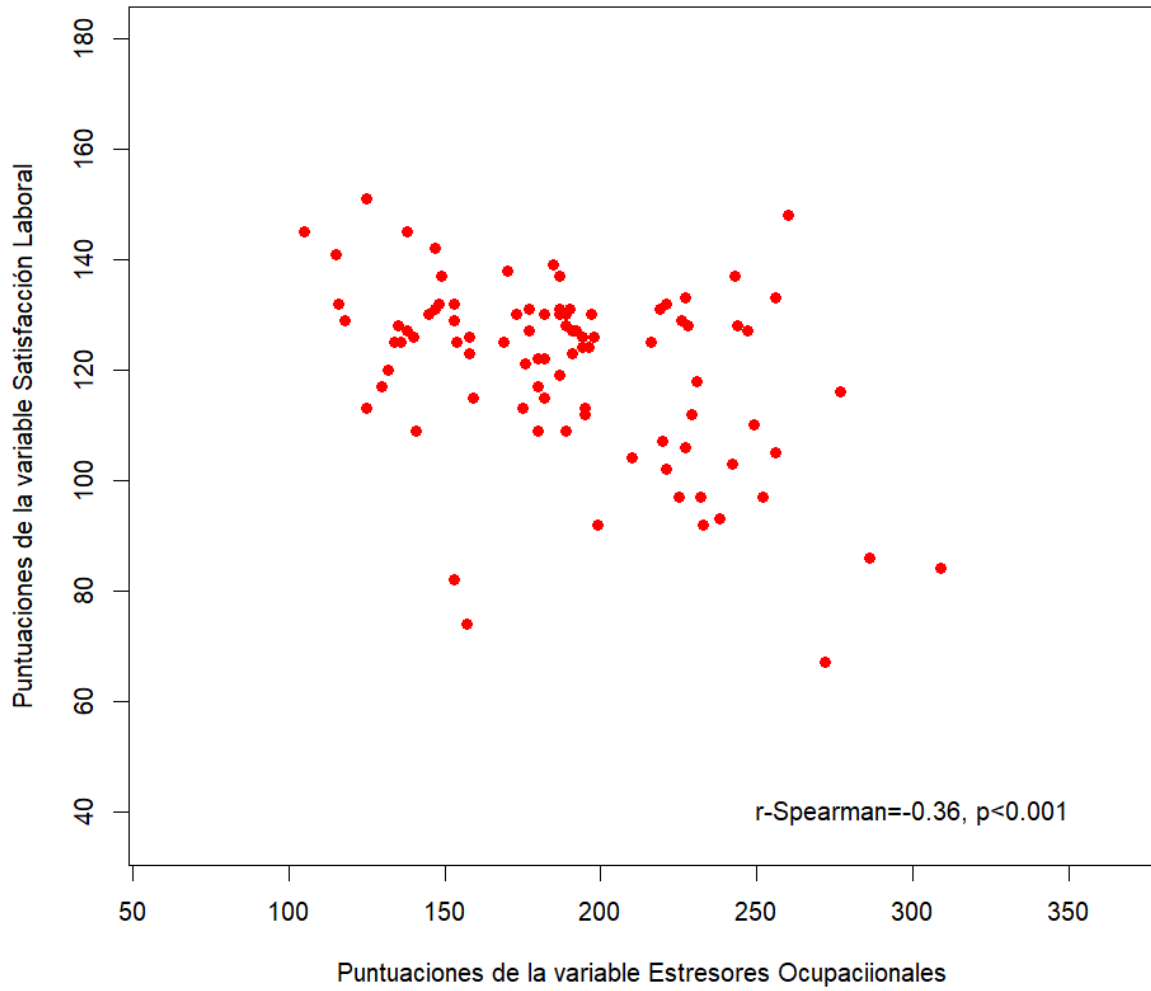
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	23 (25.6%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	27 (30.0%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	19 (21.1%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	11 (12.2%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	5 (5.6%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	5 (5.6%)

Ausencia de estabilidad o seguridad en la vida familiar

Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	30 (33.3%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	7 (7.8%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	20 (22.2%)

Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	8 (8.9%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	7 (7.8%)
Tener que desarrollar su carrera a costa de la vida familiar	
Con toda evidencia NO es una fuente de presión (1)	18 (20.0%)
Con bastante evidencia NO es una fuente de presión (2)	25 (27.8%)
Con alguna evidencia NO es una fuente de presión (3)	20 (22.2%)
Con alguna evidencia SI es una fuente de presión (4)	10 (11.1%)
Con bastante evidencia SI es una fuente de presión (5)	8 (8.9%)
Con toda evidencia SI es una fuente de presión (6)	9 (10.0%)

Figura 1. Diagrama de dispersión de las puntuaciones de las variables Estresores Ocupacionales y Satisfacción Laboral.



ANEXO 07 – Autorización de uso de información de empresa



PERÚ

Sector
Salud

Instituto Nacional de Enfermedades
Neoplásicas



Autorización de uso de información de empresa


Yo **Luis Alfredo Zambrano Jaimes** identificado con **DNI 45245471**, en mi calidad de **coordinador del Equipo Funcional de Nutrición del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas** con **R.U.C N°20514964778**, ubicada en la ciudad de Lima.

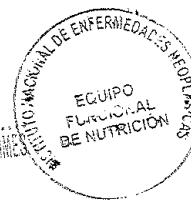
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Enrique Martín Rodríguez Coyla** Identificado con DNI N°**45499555**, de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, **para que utilice la siguiente información de la empresa: datos obtenidos a través del cuestionario sobre estresores laborales y satisfacción laboral de los trabajadores que conforman el Equipo Funcional de Nutrición**, con la finalidad de que pueda desarrollar su **Tesis** para optar al grado académico de **Maestro en gestión de los servicios de la salud**.

Se indica mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.

Lima, 10 de junio de 2024


Luis Alfredo Zambrano Jaimes
NUTRICIONISTA
RMP/4046



ANEXO 8 – Otras Evidencias

ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS





