



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del sector salud en la
ciudad de Tarapoto periodo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Arévalo Pérez Sandra ([ORCID: 0000-0003-0465-0230](https://orcid.org/0000-0003-0465-0230))

Flores Castro Ketty Melissa ([ORCID: 0000-0002-4231-1400](https://orcid.org/0000-0002-4231-1400))

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo José Joel ([ORCID: 0000-0002-6372-5055](https://orcid.org/0000-0002-6372-5055))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Tarapoto –PERÚ

2021

Dedicatoria

Principalmente le agradecemos a Dios por ser nuestro espiritual, darnos fortalezas y extendernos mando de amor.

Este trabajo va dedicado especialmente a mis padres Horestedes y Nelly quienes durante tantos años se esforzaron en criarnos, darnos ejemplo, amor, fomentar en mi el esfuerzo, el deseo de ser valiente y apoyarme a ser tenaz cada día.

Finalmente, también va dedicado a mis hermanos Luis Enrique y Cyndy Paola por brindarme su cariño de manera incondicional y nunca dejarme de apoyar durante todo este proceso, y a mi mascota Zeus por estar conmigo en todo momento.

Melissa

A Dios por darme salud y guiarme hacia la consecución de mi objetivo.

A mis padres por su ejemplo de perseverancia y gratitud y por su apoyo incondicional y desinteresado desde siempre y para siempre.

A mi esposo por su comprensión, por creer en mi capacidad para lograrlo y por sus palabras de aliento cada mañana para continuar sin mirar atrás.

A mi pequeño hijo, mi vida entera; por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día.

Sandra

Agradecimiento

Le quiero agradecer especialmente a mi tutor Mtro. José Joel Cruz Tarrillo que con sus apoyo y conocimiento nos ha podido guiar por una de las travesías más complejas como estudiante se puede abordar.

Así mismo, también le quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por darme las herramientas y recursos que necesite durante el proceso de investigación, dado que, si ello no hubiese podido lograr los resultados que hoy por hoy tenemos.

Finalmente, le agradezco a cada uno de mis familiares por su apoyo incondicional y mis compañeros que han atravesado conmigo esta dura travesía.

Muchas gracias a todos.

Gracias a ti hijo mío, mi más grande tesoro, con todo mi amor, deseando ser un ejemplo para ti y darte lo mejor siempre que pueda y Dios me lo permita; que cuando seas capaz de entender cada palabra escrita en estas líneas te sientas tan feliz como lo estoy yo ahora, por ti y para ti.

Sandra

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
4.1. Análisis sociodemográfico.....	25
4.2. Prueba de normalidad	28
4.4. Resultados correlación.....	29
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de los instrumentos.....	22
Tabla 2. Análisis sociodemográfico de los encuestados.....	25
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable estrés laboral.....	26
Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral.....	27
Tabla 5. Análisis de normalidad de los datos	28
Tabla 6. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	29
Tabla 7. Correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral..	30
Tabla 8. Correlación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral.....	31
Tabla 9. Correlación entre la tecnología y la satisfacción laboral	32
Tabla 10. Correlación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral	33
Tabla 11. Correlación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral.....	34
Tabla 12. Correlación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral	35
Tabla 13. Correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral	36
Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad	58

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021. A nivel metodológico la investigación se desarrolló bajo el tipo aplicada, descriptiva correlacional, no experimental y transversal. La muestra se conformó por 310 colaboradores a quienes se les aplicaron cuestionarios para el recojo de información. Los principales resultados revelan que el estrés laboral en sus dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo se relacionan significativamente con la satisfacción del personal. Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,698 y una significancia igual a 0,000.

Palabras clave: Estrés laboral, satisfacción, sector salud.

Abstract

The objective of this study was to establish the relationship between work stress and the satisfaction of healthcare personnel in the health sector in the city of Tarapoto in the 2021 period. At a methodological level, the research was developed under the applied, descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional type. The sample was made up of 310 collaborators to whom questionnaires were applied to collect information. The main results reveal that work stress in its dimensions organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support are significantly related to staff satisfaction. It is concluded that there is a significant relationship between work stress and the satisfaction of healthcare personnel in the health sector in the city of Tarapoto in the 2021 period, since a correlation coefficient equal to .698 and a significance equal to 0.000 were obtained.

Keywords: Job stress, satisfaction, health sector.

I. INTRODUCCIÓN

La profesión más destacada en la sociedad actual es el personal del área de salud, dado que, de ellos depende el bienestar y la supervivencia de muchas personas, sin embargo, están potencialmente en riesgo de ser afectados por el estrés, lo cual se asocia principalmente a un entorno laboral desagradable lo que desencadena en los mismos insatisfacción por lo que realizan, y en casos muy extremos pueden llegar a desarrollar síndrome de burnout (Santiago et al., 2017).

En Latinoamérica, esta realidad ha sido evidenciada con gran énfasis en Brasil, según Carvalho (2019) en el personal de los servicios de salud se ha evidenciado que un 48,9% reportó altos niveles de estrés, puesto que debían trabajar más horas de lo usual, con bajo apoyo laboral, ambiente poco agradable y pocas recompensas, lo cual afecta su satisfacción, pues un 61,8% presenta un nivel de insatisfacción regular; así mismo, en el ámbito colombiano Sarsosa y Charria (2018) han dado a conocer que el personal asistencial del área de la salud en un 60% trabajan turnos de 9 a 12 horas, donde se enfrentan a situaciones como atender personas con enfermedades graves, la toma de decisiones que implican salvar vidas o enfrentar la muerte; así mismo, a través de ello se han evidenciado que un 28,6% presenta un nivel de estrés muy alto, un 63,4% regular de estrés y un 70,3% presentó un nivel alto de insatisfacción asociado a síntomas de carácter emocional y/o fisiológico; esto demuestra que, por las características del rol, la sobrecarga laboral, la falta de tareas definidas y poca decisión sobre sus acciones, el personal de salud se expone permanentemente a situaciones de estrés que llegan a generar insatisfacción con el trabajo en los mismos.

Por otra parte, en el Perú se observa un escenario similar, sin embargo, esta realidad presentó un aspecto más severo, desarrollado durante la pandemia del COVID-19, según Carrasco et al. (2020) el personal asistencial de los centros de salud fueron el frente para afrontar la enfermedad afectando con ello su calidad de vida, dado que, las cifras de infección y muertes fueron incrementando proporcionalmente generando con esto, episodios altos de estrés, ansiedad, temor y otros; afectando no solo su satisfacción laboral sino la capacidad resolutiva de los mismos; en coherencia con lo anterior, Carrasco et al. (2020) expusieron que un

63,3% de los colaboradores presentó un nivel medio de estrés y el 53,4% presenta un nivel medio de satisfacción, debido a las relaciones interpersonales inadecuadas, la falta de condiciones idóneas para su ejercicio profesional, la sobrecarga laboral, las malas decisiones de los directivos, la internalización de las medidas de bioseguridad para poder evitar contagios y la falta de comunicación entre los pares.

Este panorama no solo se presenta en la realidad internacional y nacional, sino que ha llegado al ámbito local, especialmente en la ciudad de Tarapoto donde mediante una entrevista informal con el personal asistencial del sector salud se ha evidenciado que durante el inicio de la pandemia del COVID-19 llegaron a trabajar hasta más de 18 horas continuas, no contaban con la indumentaria adecuada y muy poco se conocía de los medios para prevenir el contagio, la estructura de los centros no era propicia para tratar la alta tasa de contagios y ello desencadenó en los mismos, frustración, ansiedad y temor; dado que, consideraron que no podrían hacerle frente a la enfermedad ni a las consecuencias que esta estaba ocasionado, así mismo, manifestaron que la comunicación entre los mismos era inadecuada y existía una evidente presión por todas las decisiones que debían tomar diariamente.

Este escenario, lleva a pensar que el personal de salud está presentando niveles de estrés altos que podrían afectar su calidad de vida en el trabajo, así mismo, se considera que los mismos podrían estar insatisfechos con su trabajo en la actualidad, dado que, viven una constante sobrecarga laboral, una ausencia de solidaridad entre compañeros y una gran presión social.

Todo este tema, ha desatado el interés de los investigadores por desarrollar el presente estudio y, por tanto, ha surgido la siguiente interrogante general ¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021? Mientras que a nivel específicos se plantearon las siguientes: i) ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?, ii) ¿De qué manera se relaciona la estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?, iii) ¿De qué manera se relaciona el territorio organizacional y la

satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?.

Así mismo, también se plantean los siguientes iv) ¿De qué manera se relaciona la tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?, v) ¿De qué manera se relaciona la influencia del líder y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?, vi) ¿De qué manera se relaciona la falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?, vii) ¿De qué manera se relaciona el respaldo del grupo y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?.

A partir de lo anterior, el estudio resultó conveniente porque se analizó una realidad que no solo afecta el ámbito local sino todo el país, con ello, se podrán desarrollar estudios que sigan este mismo propósito para así poder brindarles todas las herramientas y medios para afrontar el estrés al personal de salud y con ello su satisfacción podría mejorar. A nivel teórico, el estudio se justificó dado que, se emplea la revisión de la Organización Internacional para el Trabajo (2016) para la evaluación de la variable estrés y los postulados de Heritage et al. (2015) para la evaluación de la satisfacción a fin de poder contrastarlos con la realidad actual, con ello, se generan nuevos medios para poder solucionar una problemática que afecta al personal profesional más importante de la sociedad actual, durante la pandemia del COVID-19.

En cuanto a la justificación, práctica los centros de salud de la ciudad de Tarapoto se ven beneficiados, pues, se expone información actualizada de los niveles de estrés y la satisfacción laboral del personal; mientras que a nivel social se ve beneficiado el personal asistencial de los centros de salud, puesto que, en función a los resultados del estudio se estarían desarrollando estrategias para disminuir los niveles de estrés y mejorar con ello su satisfacción. Finalmente, a nivel metodológico se contó con instrumentos validados y con alta confiabilidad que podrán ser empleados por los centros de salud como un medio de control del estrés y la satisfacción de sus colaboradores.

En función de esto, se han diseñado los siguientes objetivos para el estudio, a nivel general: Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 y a nivel específicos los siguientes: i) Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021, ii) Establecer la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021, iii) Establecer la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021.

Así mismo, también se plantean los siguientes iv) Establecer la relación entre la tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021, v) Establecer la relación entre la influencia del líder y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021, vi) Establecer la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021, vii) Establecer la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021.

En concordancia con lo anterior se han planteado las siguientes hipótesis a comprobar, por ello a nivel general se propone: Hi: El estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente. Mientras que a nivel específicos se plantearon las siguientes: H1: El clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente, H2: La estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente, H3: El territorio organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Así mismo, también se plantean los siguientes H4: La tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente, H5: La influencia del líder y la

satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente, H6: La falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente, H7: El respaldo del grupo y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

II. MARCO TEÓRICO

Fue necesario realizar un análisis y revisión de investigaciones con un tema similar al investigado, ya que, ello permitió realizar el contraste y comparación con los hallazgos encontrados en el presente estudio. Por tanto, desde una perspectiva internacional se presentan los siguientes: Carvalho et al. (2019) quienes plantearon como objetivo a nivel general: evaluar la asociación entre el estrés en el trabajo y la satisfacción de los trabajadores de la salud en cinco ciudades de Bahía, Brasil. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 3084 colaboradores del área de salud y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron que un 48,9% reportó altos niveles de estrés, debido a la alta demanda psicológica, el bajo apoyo social, el ambiente poco agradable, pocas recompensas y el inadecuado liderazgo, el 69,8% presenta un nivel de insatisfacción regular. A partir de ello han concluido que el estrés en el trabajo se asocia significativamente con la insatisfacción de los trabajadores de salud con una significancia igual a 0,000 y un r igual a 0,669, así mismo, se evidenció que el clima organizacional, el respaldo del grupo, la influencia del líder y la falta de cohesión se asociaron significativamente con la satisfacción de los trabajadores de salud, dado que, el valor p fue igual a 0,000 y el r superior a 0,650 en todos los casos.

Consecuentemente un estudio con similitudes también es el de Deravin et al. (2017) quienes plantearon como objetivo a nivel general: analizar la influencia del estrés sobre la satisfacción del personal de salud rural. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 63 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron un 70% presenta un nivel de estrés regular y el 72% considera su satisfacción en regular. A partir de ello han concluido que el estrés presenta una relación significativa y negativa con la satisfacción con un coeficiente de Pearson igual a -0,655, se evidencia además que las dimensiones territorio organizacional y tecnología presentan una relación significativa y negativa con la satisfacción con un coeficiente de -0,430 y -0,320 y una significancia de 0,000 respectivamente.

Así mismo, la investigación de Kumar et al. (2015) quienes plantearon como objetivo a nivel general: analizar los efectos del estrés sobre la satisfacción laboral del personal de salud. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 100 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron el 92% presenta una satisfacción regular, un 87% presenta niveles de estrés moderado. A partir de ello han concluido que hubo una relación negativa poco significativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($r = -0,289$, $P < 0,01$) así mismo, dan a conocer que también existe una relación negativa poco significativa entre el clima organizacional, respaldo del grupo con la satisfacción laboral ($r = -0,378$, $P < 0,01$; $r = -0,381$, $P < 0,01$), así mismo evidencian que el reconocimiento temprano del estrés y la intervención oportuna ayudarán a mejorar el desempeño y la calidad de la atención en la organización de atención médica. Esto se puede hacer mediante el reconocimiento oportuno, brindando servicios de consejería, brindando una mejor ergonomía y considerando las sugerencias que brinda el personal de salud en la toma de decisiones a nivel organizacional con metas organizacionales generales y preocupándose por el bienestar de la enfermera.

Otro estudio con similitudes es el de: Tavakoli et al. (2018) quienes plantearon como objetivo a nivel general: analizar el agotamiento, el estrés y la satisfacción de los colaboradores de un centro de salud. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 709 colaboradores de 10 hospitales de Teherán y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron: el nivel de estrés laboral fue moderado en el 76,1%, el nivel de satisfacción laboral fue moderado en el 61,1%, el estrés laboral se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral ($p = 0,001$, $r = -0,414$), el respaldo del grupo se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral ($p = 0,001$, $r = -0,621$). A partir de ello han concluido que los hallazgos mostraron que más del 60% del personal de salud presentaban niveles moderados de agotamiento laboral, estrés y satisfacción, lo cual evidencia que con un adecuado respaldo del grupo e influencia del líder esto se podría mejorar.

Finalmente, a nivel internacional se cuenta con el estudio de Khamisa et al. (2017) quienes plantearon como objetivo a nivel general: determinar si el estrés personal es el predictor más significativo de agotamiento y satisfacción. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 895 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron que el nivel de satisfacción laboral fue regular en el 72% y el nivel de estrés laboral fue moderado en el 82%, dieron a conocer que existe una relación negativa significativa entre el estrés con la satisfacción laboral ($r = -0,821$, $P < 0,01$). A partir de ello han concluido que el estrés personal es un predictor del agotamiento y de la insatisfacción laboral en personal de salud, por tanto, deben ejecutarse, estrategias de afrontamiento y dotar al personal de un ambiente agradable en el que pueda desempeñarse.

Ahora bien, en cuanto a los estudios relacionados con el propósito a nivel nacional se presentan los siguientes, comenzando por Vásquez & Parco (2018). Quienes plantearon como objetivo a nivel general: determinar el vínculo existente entre la variable estrés y la variable satisfacción laboral presente en los colaboradores asistenciales durante el año 2018. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 38 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Los resultados fueron que el 44,7% presento un nivel de estrés medio, el 92,1% presento un nivel alto de satisfacción. A partir de ello han concluido que no existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial, dado que, su significancia fue igual a 0,640.

Se prosigue con el estudio de Huamani (2018) cuyo objetivo fue determinar el vínculo de relación existente entre el estrés laboral de los enfermeros y la satisfacción que presentaban los mismos en una clínica de Lima. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 41 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron que un 46% de los colaboradores presentan un nivel alto de estrés y el 76% presenta un nivel medio de satisfacción. A partir de ello han

concluido que existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial, dado que, su significancia fue igual a 0,000 y su coeficiente igual a 0,750.

Un tercer estudio con un propósito similar fue el de Alarcón & Sisniega (2018). Cuyo objetivo fue determinar el grado de relación presente entre la variable satisfacción laboral con los niveles de estrés presentes en el personal de salud de un establecimiento público- Cajamarca 2018. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 54 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron que un 42,3% presentaron una satisfacción parcial y el 33,7% presento un nivel de estrés regular, a partir de ello han concluido que existe una relación negativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial, dado que, su significancia fue igual a 0,000 y su coeficiente de correlación igual a -0,266.

Así mismo, un estudio contemporáneo Carrasco et al. (2020) presenta como objetivo fue determinar el grado de relación presente entre los estresores laborales de enfermeras peruanas con su satisfacción durante la pandemia COVID – 19. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 60 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron que un 63,3% de los colaboradores presentan un nivel medio de estrés y el 53,4% presenta un nivel medio de satisfacción. A partir de ello han concluido que significativamente se presentó una asociación negativa entre la satisfacción laboral y los estresores ($p= 0,001$ $r= -,368$).

Finalizando con los estudios nacionales con el de Norabuena (2019) Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables: Estrés laboral y Satisfacción. Metodológicamente la diseñaron como no experimental, correlacional, de tipo básica, corte transversal y cuantitativa con una muestra conformada por 234 colaboradores y aplicaron como instrumentos un cuestionario. Principalmente los resultados fueron que un 39% de los colaboradores presentan un nivel medio de estrés y el 34% presenta un nivel medio de satisfacción. A partir de ello han concluido que el estrés y la satisfacción presentaron una relación

negativa alta y significativa con una significancia bilateral asintótica igual a 0,000 y un coeficiente igual a -0,967.

Entre las teorías relacionadas a la investigación, se considera al estrés como una reacción emocional y física que se genera por un desequilibrio entre los recursos, las exigencias percibidas y las capacidades de una persona para poder afrontar las exigencias (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Por otra parte, el estrés es un concepto multidimensional que se deriva originalmente de la palabra latina, "stringere", que se refiere a tensar, para describir dificultades y/o aflicciones. A menudo ocurre cuando el entorno físico y las emociones de las personas no coinciden o no pueden manejar las demandas, limitaciones y/o oportunidades de su trabajo (Birhanu et al., 2018). En este sentido, los trabajadores del área de la salud tienen más probabilidades de tener un nivel más alto de estrés en comparación con otros profesionales de otros sectores. El estrés laboral genera consecuencias adversas como fatiga, absentismo, rotación, insatisfacción, y para los profesionales de la salud, en particular, dará lugar a un diagnóstico incorrecto y una acción curativa inadecuada (Putri & Syaebani, 2018).

Además, se puede definir el estrés como todas las reacciones que tienen lugar y provocan cualquier cambio en las estructuras cognitivas, físicas, psicológicas y emocionales de los individuos como resultado de una alta carga de trabajo percibida. Las reacciones pueden involucrar síntomas físicos, psicológicos, biológicos y/o conductuales. Los síntomas físicos comúnmente observados incluyen presión arterial alta, pulso acelerado, respiración de Cheyne Stokes, dolor de cabeza y músculos tensos. Los parámetros biológicos consisten principalmente en variables inmunológicas, como la activación de las células T, la disminución de la inmunoglobulina A (IgA) y el aumento de la secreción de cortisol, los síntomas de salud mental pueden incluir irritabilidad, tensión, comportamientos agresivos, falta de concentración y trastornos del sueño, la percepción y la memoria. Si las reacciones persisten durante un período prolongado, puede haber resultados de salud irreversibles, como fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares (Koseoglu & Nihal, 2020).

Por otro lado, se presenta la teoría de la Conservación de Recursos (COR) formulada por Hobfoll en 1998 como una teoría del estrés que se basa en la premisa

de que los individuos buscan para preservar, renovar y mejorar sus recursos, y cuando no pueden hacerlo, experimentan estrés. En otras palabras, el estrés ocurre cuando los recursos se perciben como inestables, amenazados o perdidos, o cuando las personas no pueden obtener o preservar los recursos con los medios disponibles. Los recursos se definen como características personales objetivas, condiciones o energías que son valorados en sí mismos o porque contribuyen a lograr o preservando recursos valiosos. La teoría COR se ha sugerido como una teoría integradora del estrés, que incluye tanto los procesos subjetivos del trabajador (es decir, atributos de personalidad como el locus de control) y flexibilidad, que puede influir en la percepción de estrés en el trabajo) y fuentes ambientales objetivas o externas de estrés (por ejemplo, estímulos inherentes extremos o nocivos como el riesgo de daño físico o condiciones de trabajo de temperaturas extremas (Tziner et al., 2015).

En este sentido, se puede afirmar que a medida que las demandas laborales superan los límites del trabajo oficial, le roban al trabajador muchos recursos que se requieren para cumplir con el trabajo formal, dejando así al trabajador con menos recursos para dedicar a las tareas habituales, lo que, a su vez, aumenta la sensación de estrés (Rippon et al., 2020). Es importante, destacar que, existen otros modelos que buscan explicar el estrés, estos son el modelo de ajuste persona-entorno, formulada por Harrison en 1987, el cual busca exponer que el estrés relacionado con el trabajo puede ocurrir cuando los empleados perciben una discrepancia entre las necesidades personales y la forma en que el entorno laboral satisface sus necesidades de empleados (Rippon et al., 2020). El modelo de demanda-control-apoyo sugiere que la cantidad de estrés experimentado depende de los niveles de demandas relacionadas con el trabajo, el nivel de control percibido para completar las tareas y la cantidad de apoyo disponible para los empleados en su profesión (Del Pozo et al., 2018).

Por otro lado, según la teoría de la equidad, formulada por Adams en 1993, el estrés relacionado con el trabajo puede ocurrir cuando los empleados perciben que brindan más información profesional a sus relaciones interpersonales y organización de empleo que la cantidad de recompensas recibidas (Ogolo, 2016). El modelo transaccional de estrés y afrontamiento sugiere que los niveles de estrés

laboral dependen de los procesos cognitivos internos y de la forma en que los empleados evalúan cognitivamente los desafíos relacionados con el trabajo (Silinda, 2018).

La evaluación de la variable estrés laboral se realizó en función de lo evidenciado por la Organización Internacional del Trabajo (2016), en concordancia con ello se estarían evaluando las siguientes dimensiones, empezando por el clima organización, el cual se conceptualiza como un conjunto de características que engloba la calidad de vida laboral y ello tiene una influencia sobre el desempeño de los colaboradores; como primer indicador se estaría evaluando las metas y misión organizacional permite guiar al trabajador al alcance de sus objetivos a corto o largo plazo dentro de la institución, el segundo indicador corresponde a las políticas organizacionales, siendo estas las directrices que deben ser comprendidas en todos los niveles y acatadas por cada uno de los actores.

Según la Rippon et al., (2020). la segunda dimensión corresponde a la estructura organizacional, la cual se refiere a todas las coordinaciones y procedimientos entre los colaboradores, la estructura organizacional engloba tres indicadores, el primero es la supervisión recibida refiriéndose está a la inspección y acompañamiento de un superior durante el desarrollo de las tareas a fin de que esta se ejecute de manera eficaz: El segundo indicador corresponde al cumplimiento de objetivos, en este sentido, implica que cada una de las tareas designadas al colaborador sean ejecutadas a fin de que los objetivos puedan ser alcanzables y como tercer y último indicador se encuentra el respeto hacia compañeros y superiores, lo cual involucra que el colaborador debe tratar a sus compañeros de manera justa e igualitaria a fin de que se tenga una buena convivencia y ambiente laboral.

Ahora bien, la tercera dimensión es el territorio organización, el cual hace referencia a la disposición del espacio físico para que los colaboradores puedan desempeñarse de manera adecuada, la falta del mismo puede generar riesgo laboral. Esta dimensión se encuentra compuesta por tres indicadores, empezando por la privacidad de trabajo, la cual se refiere a que el colaborador debe contar con su espacio para poder ejecutar sus funciones sin que este sea interrumpido por otros; ahora bien, el segundo indicador es la calidad del ambiente laboral, el mismo

implica que el colaborador disponga de todos los elementos para que este sea más productivo y este más cómodo dentro del trabajo para que se pueda desempeñar de mejor forma, como último indicador se tienen las condiciones del mobiliario de trabajo, siendo este, todos los bienes y medios que hacen que el ambiente laboral sea más cómodo para el trabajador. (Birhanu et al., 2018).

Asimismo, se prosigue con la cuarta dimensión siendo esta la tecnología, en este sentido la Organizacional Internacional del Trabajo (2016) aclara que esta se refiere a los equipos y materiales que dispone el colaborador para ejecutar de manera oportuna sus funciones; esta dimensión posee dos indicadores el primero es tecnología adecuada, la cual involucra que se cuente con todas las herramientas tecnológicas para que el colaborador se pueda desempeñar de mejor forma y su productividad se maximice y el segundo indicador es la disposición de equipos y recursos materiales, la cual implica que el trabajador disponga de todas las herramientas y equipos para desempeñar sus funciones básicas y lograr cumplir sus metas.

En cuanto a la quinta dimensión la Birhanu et al., (2018) refiere que esta es la influencia del líder, la cual se refiere al comportamiento y actitudes de los superiores para incentivar el alcance de los resultados. La misma se encuentra compuesta por tres indicadores, siendo estos el trato del superior hacia los subordinados, la cual implica que el jefe de área trate a todos los colaboradores por igual a fin de que no se evidencien favoritismo sobre un determinado colaborador, además implica que estos sean tratados con respeto a fin de gestar un ambiente laboral favorable. El segundo indicador es la personalidad, esto involucra que el personal encargado tenga una personalidad de líder que permita guiar a los colaboradores al cumplimiento de sus metas y el último indicador es la receptividad de ideas, la cual refiere que el personal a cargo de los colaboradores este abierto a las sugerencias y recomendaciones de sus colaboradores a fin de obtener un mejor desempeño o mejorar problemas dentro de la organización.

Así mismo, también se presenta la sexta dimensión que es la falta de cohesión, donde las personas no se logran llegar a identificar con su grupo de trabajo diario, esta dimensión está compuesta por tres indicadores; el primero es la falta de trabajo en equipo, el cual implica que los trabajadores se desempeñen de

manera individualista cuando las actividades laborales son cooperativas; el segundo indicador es la falta de compromiso, siendo esta la apatía y la falta de ánimo de los colaboradores que presentan para realizar sus actividades, además de la falta de identificación con la organización. Por último indicador se tiene la presión en equipo, que implica presionar a los colaboradores a ejecutar actividades de las cuales no están seguros para realizar o están fuera de sus principios (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Y, por último, la séptima dimensión respaldo del grupo, la cual busca evaluar las relaciones interpersonales en el entorno laboral, la cohesión grupal y el apoyo para el alcance de las metas organizacionales. Esta dimensión se encuentra compuesta por dos indicadores: el trabajo en equipo, la cual implica que los colaboradores trabajen de manera organizada y en conjunto para el logro de las metas en la organizacional, como último indicador el apoyo grupal, esta involucra que los miembros de trabajo unifiquen sus esfuerzos y energías para la realización de actividades. (Putri & Syaebani, 2018).

En cuanto a la segunda variable, la satisfacción en el trabajo Pawirosumarto et al. (2017) la definen como una reacción emocional o afectiva hacia el entorno de trabajo, si un trabajador se encuentra satisfecho con sus actividades, evidencia un mejor desempeño y productividad en su trabajo, pero si por el contrario su satisfacción es baja tiende a tener una actitud desagradable hacia su labor. Así mismo Carvalho et al. (2019) refiere que los aspectos psicosociales pueden influir directamente en los niveles de insatisfacción laboral porque dichos niveles se basan en las experiencias, juicios y valoraciones del trabajador sobre estos aspectos, en este sentido la insatisfacción laboral es el resultado de elementos laborales y puede definirse como una interacción compleja de tareas, responsabilidades, incentivos y recompensas en un contexto dado.

Por otro lado, Al-Shammari & Al-Am (2018) definen a la satisfacción como una actitud que tiene el colaborador hacia su ambiente laboral, el mismo se encuentra vinculado con sus necesidades, lo desafiante que pueden llegar a ser sus laborales, las recompensas que puede percibir y el ambiente de apoyo, de igual manera, manifiestan que esta es una percepción y evaluación individual de los colaboradores. En cuanto a las teorías relacionadas con la satisfacción laboral, se

destacan tres principales, empezando por la teoría de las necesidades propuestas por Abraham Maslow, quien expone que la satisfacción del ser humano esta jerarquizada mediante cinco niveles que se distribuyen de la siguiente manera: i) fisiológica ii) seguridad, iii) afiliación, iv) reconocimiento y v) autorrealización (Tan, 2015). Se considera igualmente los planteamientos de Herzberg para explicar la satisfacción de los colaboradores mediante la teoría bifactorial, donde se contemplan dos elementos siendo estos los factores intrínsecos y extrínsecos, el primero hace referencia a la remuneración, políticas, administración y monitoreo organización, además de los aspectos de interrelación como la vida laboral, la relación entre compañeros y la comunicación; mientras que el segundo factor se reduce a la labor propiamente dicha del colaborador donde se considera el reconocimiento, el logro y la responsabilidad (Bušatlić & Mujabašić, 2018).

Otros modelos que buscan analizar la satisfacción es el modelo de demanda-control (DCM) propuesto por Karasek (1979, citado por (Carvalho et al., 2019) que destaca dos elementos centrales en el trabajo: (1) las demandas psicológicas relacionadas con los requisitos psicológicos que enfrenta el trabajador de la salud durante la ejecución de sus actividades laborales (p. Ej., Ritmo de trabajo, nivel de concentración requerido, interrupción de tareas) y (2) el control del trabajador sobre las actividades realizadas, incluida la autonomía en el proceso de toma de decisiones. El apoyo social constituye una tercera dimensión incluida más tarde en el MCD por Johnson y Hall en 1988. La hipótesis es que esta dimensión puede minimizar los daños a la salud del trabajador provocados por las altas exigencias laborales y el escaso control sobre el trabajo en sí. Según los autores, los colegas y superiores que apoyan el cumplimiento de las tareas, la integración social y la confianza en el grupo pueden ser protectores contra la tensión de salud relacionada con el trabajo en el espacio de trabajo.

Otro de los modelos para explicar la satisfacción en el sector salud es el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI) se basó en la reciprocidad de las relaciones sociales en el entorno laboral. Según el modelo, los esfuerzos se igualan con las respectivas recompensas. El desequilibrio entre los esfuerzos realizados en el trabajo y las recompensas recibidas resulta en estrés laboral. Es probable que los esfuerzos elevados seguidos de recompensas bajas

desencadenen emociones negativas y respuestas de estrés sostenidas, mientras que el equilibrio entre esfuerzo y recompensa genera emociones positivas capaces de promover el bienestar y la salud en el trabajo, el esfuerzo y la recompensa son componentes extrínsecos de este modelo. El modelo ERI, también muestra el compromiso, este es un componente intrínseco del modelo y se caracteriza por el excesivo esfuerzo del trabajador por el reconocimiento y la aprobación (Notelaers et al., 2019). A partir de ello, se puede referir que, la interacción entre un alto compromiso excesivo y un desequilibrio esfuerzo-recompensa es perjudicial para los trabajadores y los expone a altos niveles de estrés.

En cuanto a la evaluación de la variable satisfacción esta se medirá en base a las propuestas de Warr, Cook y Wall (citado por Heritage et al., 2015) quien expone que esta se desarrolla en función de las características extrínsecas e intrínsecas que puede presentar su lugar de labor, en concordancia con ello, la primera dimensión correspondiente a la satisfacción laboral extrínseca, se refiere a todos aquellos estímulos que provienen externamente, en este sentido, las retribuciones, amenazas, castigos y recompensas influyen en la satisfacción del individuo. (Nieto, 2016) los indicadores a evaluar son las condiciones del trabajo, la cual se refiere a las condiciones físicas para la prestación de servicios y el segundo indicador son las relaciones personales, siendo esta las interrelaciones que estos poseen entre compañeros y su jefe inmediato.

Y la segunda dimensión relacionada a la satisfacción laboral intrínseca, la cual se refiere al logro y alcance individual, la cual va más allá del pago o las condiciones laborales, en este sentido son todos aquellos factores que motivan de manera subjetiva o sentimientos que experimenta a raíz de retribuciones que considera favorable. En este orden de ideas se evalúan los siguientes indicadores motivación por el trabajo, haciendo referencia a la libertad que tiene el colaborador de laborar con el método que considere adecuado y el segundo indicador son las responsabilidades, en este sentido son todas aquellas oportunidades que se le brinda para que exponga sus capacidades y obtenga oportunidades de promoción o ascenso (Heritage et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

A partir de la problemática abordada el tipo de estudio conveniente para el adecuado desarrollo del mismo fue el tipo aplicada, dado que, de acuerdo a lo señalado por CONCYTEC (2019) las investigaciones que abordan el tipo aplicado se enfocan en la recopilación de información entorno al problema, así mismo, añaden Sánchez & Reyes (2015) que el fin de la recopilación de data es comprender y analizar la problemática abordada a fin de sugerir mejoras.

Diseño de investigación

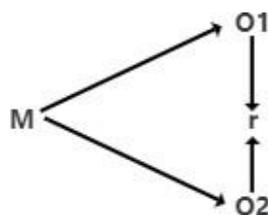
En base a que en la investigación no resultó necesario manipular las variables o bien someter los resultados a alguna alteración el estudio se caracterizó por el abordaje de un diseño no experimental (Edmonds & Kennedy, 2017), de igual manera, dado que, la información para el alcance de los objetivos planteados fue recolectada durante un solo momento en el tiempo el estudio se catalogó como de corte transversal (Morán & Alvarado, 2017, p. 45).

Debido a que, en el estudio las variables fueron descritas y se estableció la relación existente entre las mismas esta se clasifica en un nivel descriptivo correlacional (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 175).

En base a ello, se presentó el siguiente esquema para el análisis de las variables.

Figura 1.

Esquema del nivel correlacional



Dónde:

M = Personal asistencial de los centros de salud

O1 = Estrés laboral

O2 = Satisfacción en el trabajo

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral se considera como una condición que afecta de manera negativa la salud física y psicología de los colaboradores, involucrando en ello su productividad y desenvolvimiento laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Definición operacional: La variable estrés laboral será evaluada en base a un cuestionario que mida el clima organizacional, la estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Indicadores: Meta y misión organizacional, políticas laborales, supervisión recibida, cumplimiento de objetivos, respeto hacia compañeros y superiores, privacidad de trabajo, calidad del ambiente laboral, condiciones del mobiliario para el trabajo, tecnología adecuada, disposición de equipos y recursos materiales, trato del superior hacia los subordinados, personalidad, receptividad de ideas, falta de trabajo en equipo, falta de compromiso, presión en equipo, trabajo en equipo y apoyo grupal.

Escala: Ordinal, dado que, la misma favorece el uso de categorías en concordancia de una jerarquía pudiendo ser esta de manera descendente o ascendente (Ñaupas et al., 2018) Siendo esta 1 = Nunca, 2 = Raras veces, 3 = Ocasionalmente, 4= Algunas veces, 5 = Frecuentemente, 6 Generalmente y, 7 Siempre.

Variable Y: Satisfacción en el trabajo

Definición conceptual: Se define como una actitud que tiene el colaborador hacia su ambiente laboral, el mismo se encuentra vinculado con sus necesidades, lo desafiante que pueden llegar a ser sus laborales, las recompensas que puede percibir y el ambiente de apoyo, de igual manera, manifiestan que esta es una percepción y evaluación individual de los colaboradores (Heritage et al., 2015).

Definición operacional: La variable satisfacción laboral será evaluada en base a un cuestionario que mida la satisfacción extrínseca e intrínseca.

Indicadores: Condiciones del trabajo, relaciones personales, motivación por el trabajo y responsabilidades.

Escala: Ordinal, dado que, la misma favorece el uso de categorías en concordancia de una jerarquía pudiendo ser esta de manera descendente o ascendente (Ñaupas et al., 2018) Siendo esta 1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Moderadamente satisfecho, 4 = Ni satisfecho ni insatisfecho, 5 = Moderadamente satisfecho, 6 = Satisfecho y, 7 = Muy satisfecho.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a las características de investigación la población del mismo puede estar constituida por elementos, personas, documentos, objetos, dado que, estos poseen en sí mismos características que resultan adecuados para el estudio (Urdan, 2016, p. 1), por otro lado, de acuerdo con los datos proporcionados por los colegios profesionales en la región de San Martín se encuentran colegiados 1594 colaboradores del área de salud, distribuidos entre 538 médicos y 1056 enfermeras.

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial entre doctores y enfermeras (os) que autoricen participar en el estudio.

- Personal asistencial de salud con un tiempo laboral mayor a tres meses en los centros de salud.

Criterios de exclusión:

- Personal asistencial que no respondió a la aplicación de los instrumentos
- Cualquier personal que no pertenezca al área asistencial de los centros de salud.

Muestra

A partir de la muestra se generalizan los resultados, dado que, la misma posee íntegramente las características que engloba la población (Cohen et., 2017). A continuación, se presenta la fórmula empleada para determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

A continuación, se describen las características de la fórmula, n corresponde al tamaño de la muestra, N corresponde al tamaño de la población, Z constituye el nivel de confianza, e funge como el grado de precisión, p es catalogada como la probabilidad de aciertos o éxito y que corresponde a la probabilidad de fracaso o desaciertos.

Siguiendo lo anterior. se reemplazaron los valores por los siguientes datos.

$$Z = 1.96$$

$$e = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 1594$$

$$n = ?$$

$$n = \frac{3.8416}{0.0025} * \frac{0.25}{1597} * \frac{1594}{0.9604}$$

$$n = \frac{1534.7192}{4.95} \approx 310$$

En coherencia con lo anterior el personal asistencial de salud que fue entrevistado fueron 310 colaboradores.

Muestreo

Se realizó el uso de un muestreo probabilístico correspondiente al aleatorio simple (Juárez, 2015), donde, la misma se elige al azar (Sánchez & Reyes, 2015).

Unidad de análisis

Personal asistencial de los centros de salud de la ciudad de Tarapoto durante el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica más adecuada para el recojo de información dado que el tamaño de la muestra es grande correspondió a la encuesta, puesto que, permite el recojo de datos sobre las variables de manera objetiva (Walliman, 2018, p. 97).

Así mismo, se usó el cuestionario como instrumento para recopilar información, dado que, este se desarrolla en función de un conjunto de interrogantes diseñadas en concordancia con las variables que se pretenden evaluar (Bernal, 2016).

Ficha técnica del cuestionario estrés laboral, su autor fue la Organización Internacional del Trabajo, se diseñó en el año 2016, la forma de administración puede ser de manera individual y grupal, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, así mismo, se evalúan las siguientes áreas en función de 25 ítems: clima organizacional (04 ítems), la estructura organizacional (04 ítems), territorio organizacional (03 ítems), tecnológica (03 ítems), influencia del líder (04 ítems), falta de cohesión (04 ítems), y respaldo del grupo (03 ítems. Además, la escala de evaluación corresponde a Likert desde 1 = Nunca, 2 = Raras veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente hasta 7 = Siempre.

Por último, para el cuestionario de satisfacción, su autor fue Heritage et al. (2015) y la forma de administración puede ser de manera individual y grupal, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, así mismo, se evalúan las siguientes áreas en función de 15 ítems: dimensiones extrínsecas (07 ítems) e intrínsecas (06 ítems). Además, la escala de evaluación corresponde a Likert desde 1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Moderadamente satisfecho, 4 = Ni satisfecho ni insatisfecho, 5 = Moderadamente satisfecho, 6 = Satisfecho y, 7 = Muy satisfecho.

Validez

Se hizo uso de la validez mediante el juicio de expertos para el análisis de los mismos, en este sentido, la validez indicó que los instrumentos verdaderamente miden lo que refieren medir (Connell et al., 2018). Así mismo, Heale & Twycross (2015), añaden que la validez permite obtener precisión en los estudios cuantitativos sobre sus instrumentos.

Tabla 1.

Validez de los instrumentos

Variables	Experto	Profesión	Calificación	Opinión
	Karla Martell	Administrador	49	Aplicar
Estrés laboral	Janice Vela	Administrador	49	Valido
Satisfacción en el trabajo	David Troya	Administrador	47	Coherente
	Richard Foster	Administrador	48	Aplicable
	Lady Arévalo	Administrador	49	Valido

De acuerdo a lo anterior la validez por juicio se ejecutó en una escala de puntuación de 1 que correspondía a muy deficiente, 2 correspondió a deficiente, 3 fue aceptable, 4 correspondía a buena y 5 fue excelente.

Confiabilidad

Los instrumentos mostraron una alta confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, en este sentido, la fiabilidad permite establecer que estos no vayan a

generar resultados distintos sin importar que pase el tiempo o sea aplicado a una muestra diferente (Ñaupas et al.). Por otra parte, el Alpha de Cronbach presenta valores que fluctúan entre el 0 y el 1, donde un resultado cercano al 1 significa que el instrumento posee un grado alto de fiabilidad, pero mientras esté resultado más se aleje del uno significa que su fiabilidad es mínima o nula si llega a 0 (Corral, 2018). El análisis de fiabilidad se presenta en el anexo 5.

3.5. Procedimiento

Los pasos a seguir para el recojo de información fueron los siguientes, en primera instancia se solicitó la base de datos de los profesionales colegiados pertenecientes al colegio médico y al colegio de enfermeros de San Martín; después de hacer el cálculo de la muestra se escogió al azar las personas a contactar para participar en el estudio; al conectarlos telefónicamente fue necesario explicarles el propósito del estudio, sus derechos y la discreción de la información, a fin de que acepten; en segundo lugar, se procedió a crear un formulario en Google Forms para que los participantes pudiesen resolver los cuestionarios, brindándose un plazo de una semana para que estos fuesen completados. Finalizado el plazo se descargó la base de datos de Excel y se procedió con el análisis descriptivo y finalmente el traspaso al programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Referente al método de análisis como se expresó en párrafos anteriores fue necesario la aplicación de los instrumentos y el traslado de cada una de las respuestas a una base de datos en Excel, mediante ello, se ejecutó el análisis descriptivo tanto del estrés laboral como de la satisfacción, además del respectivo análisis de los datos sociodemográficos obtenidos. Luego de ello se procedió con el análisis para conocer si la relación era significativa y la intensidad de la misma, para lo cual, fue necesario aplicar una prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos, en función de ello se determinó que se utilizaría para el análisis de correlación la prueba de Rho Spearman a fin de poder contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de la investigación el principio ético y pilar del estudio seguido fue el derecho a la intelectualidad, por tanto, siguiendo las normas APA cada uno de

los autores utilizados dentro del estudio fueron citados para otorgarles de esta manera su derecho de autoría. Los siguientes principios éticos esenciales y respetados fueron i) confiabilidad y derecho a la privacidad, ninguno de los datos personales de los entrevistados serán revelados o conocidos por terceros ajenos al estudio, ii) Autonomía, los participantes tuvieron la oportunidad de abandonar el estudio en cualquier etapa sin necesidad de cuestionarse sus motivos y, iii) beneficencia, en el mismo se procuró que los participantes obtuviesen un beneficio con su participación y todos los daños o perjuicios fuesen disminuidos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis sociodemográfico

Tabla 2.

Análisis sociodemográfico de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	169	55%
	Femenino	141	45%
Edad	20-30	111	36%
	31-40	99	32%
	41-50	41	13%
	51 a mas	59	19%
Estado civil	Soltero	105	34%
	Casado	62	20%
	Viudo	20	6%
	Divorciado	26	8%
Tiempo de antigüedad	Conviviente	97	31%
	De 6 meses a 1 año	82	26%
	De 1 año a 3 años	70	23%
	De 3 años a 6 años	105	34%
Profesión	Más de 6 años	53	17%
	Medico	108	35%
	Enfermero	202	65%

En la tabla anterior, se puede apreciar el sociodemográfico de los entrevistados donde el 55% es masculino, el 45% pertenece al género femenino; referente a la edad el 36% tiene entre 20 a 39 años, el 32% entre 31 a 40 años, el 19% tiene de 51 años a más y el 13% tiene entre 41 a 50 años. Referente al estado civil, se logra apreciar que el 34% es soltero, el 31% es conviviente, un 20% está casado, el 8% está divorciado y el 6% es viudo. En cuanto al tiempo de antigüedad de el 34% tiene de 3 años a 6 años, el 26% tuvo entre 6 meses a 1 año, el 23% tiene entre 1 año a 3 años y el 17% tiene más de 6 años; finalmente, referente a la profesión el 65% es enfermero y el 35% tiene la profesión de médico.

4.2. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 3.

Análisis descriptivo de la variable estrés laboral

Variable y dimensiones	Clasificación	Frec.	%
Clima organizacional	Bajo	82	26%
	Moderado	174	56%
	Alto	54	17%
Estructura organizacional	Bajo	78	25%
	Moderado	169	55%
	Alto	63	20%
Territorio organizacional	Bajo	89	29%
	Moderado	182	59%
	Alto	39	13%
Tecnología	Bajo	104	34%
	Moderado	161	52%
	Alto	45	15%
Influencia del líder	Bajo	82	26%
	Moderado	169	55%
	Alto	59	19%
Falta de cohesión	Bajo	97	31%
	Moderado	171	55%
	Alto	42	14%
Respaldo del grupo	Bajo	97	31%
	Moderado	171	55%
	Alto	42	14%
Estrés laboral	Bajo	63	20%
	Moderado	172	55%
	Alto	75	24%

En la tabla anterior se puede observar el análisis descriptivo de la variable estrés laboral y sus dimensiones, en la misma se aprecia que el clima organizacional presenta un nivel prevalentemente moderado del 56%, así mismo la estructura organizacional presenta un nivel moderado en un 55%; la dimensión tecnología también presentó un nivel moderado del 59%; la influencia del líder presento un nivel moderado en un 55%; la dimensión falta de cohesión presento un valor prevalente del 55% y el respaldo del grupo un nivel moderado por el 55%; finalmente se refiere que la variable estrés laboral presento un nivel moderado del 55%.

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

Variable y dimensiones	Clasificación	Frec.	%
Satisfacción laboral extrínseca	Bajo	96	31%
	Moderado	129	42%
	Alto	85	27%
Satisfacción laboral intrínseca	Bajo	106	34%
	Moderado	128	41%
	Alto	76	25%
Satisfacción laboral	Bajo	92	30%
	Moderado	128	41%
	Alto	90	29%

Referente a la tabla anterior se presenta el análisis de la satisfacción laboral y sus dimensiones, donde la dimensión satisfacción laboral extrínseca presenta un nivel moderado del 42%, seguida de un nivel bajo en un 31% y alto en un 27%; así mismo, la dimensión satisfacción laboral intrínseca presenta un nivel prevalentemente moderado en un 41%, 34% un nivel bajo y 25% un nivel alto; finalmente la satisfacción laboral presenta un nivel moderado en un 41%, 30% en un nivel bajo y alto en un 29%.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 5.

Análisis de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.066	310	.002	.971	310	.000
Clima organizacional	.066	310	.002	.980	310	.000
Estructura organizacional	.071	310	.001	.981	310	.000
Territorio organizacional	.093	310	.000	.973	310	.000
Tecnología	.096	310	.000	.970	310	.000
Influencia del líder	.080	310	.000	.976	310	.000
Falta de cohesión	.074	310	.000	.980	310	.000
Respaldo del grupo	.082	310	.000	.972	310	.000
Satisfacción laboral	.085	310	.000	.950	310	.000
Satisfacción laboral extrínseca	.085	310	.000	.954	310	.000
Satisfacción laboral intrínseca	.089	310	.000	.955	310	.000

En la tabla anterior se aprecia el análisis de normalidad efectuado, donde se toma en cuenta la prueba de Kolmogorov Smirnov por tener una muestra superior a las 50 unidades, en este sentido, se observa que los datos no se distribuyen de manera normal al ser los valores menores a 0.05.

4.4. Resultados correlación

Tabla 6.

Prueba de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,681**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,681**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde el nivel de significancia es menor al 0,05 es decir igual a 0,000 lo que indica una relación significativa y además de una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,681**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, el clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 7.

Prueba de correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral

			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,697**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,697**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor a 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,697**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, la estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 8.

Prueba de correlación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral

			Territorio organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,660**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor al 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,660**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, el territorio organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 9.

Prueba de correlación entre la tecnología y la satisfacción laboral

			Tecnología	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de correlación	1.000	,683**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,683**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre la tecnología y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor al 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,683**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, la tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral

			Influencia del líder	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coefficiente de correlación	1.000	,702**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,702**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre la influencia del líder y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor al 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,702**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, la influencia del líder y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral

			Falta de cohesión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	1.000	,666
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,666**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor al 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,666**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, la falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral

			Respaldo del grupo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	1.000	,652**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,652**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor al 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,652**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, la falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

Tabla 13.

Prueba de correlación entre el estrés laboral y la satisfacción del personal

			Estrés laboral	Satisfacción del personal
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,698**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	310	310
	Satisfacción del personal	Coeficiente de correlación	,698**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	310	310

En la tabla anterior se aprecia el análisis efectuado entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, donde, con un nivel de significancia menor al 0,05 es decir igual a 0,000, se aprecia que existe relación significativa y una intensidad considerable al presentar un coeficiente igual a ,698**.

A partir de lo anterior se afirma y acepta la hipótesis de investigación, es decir, estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta los contrastes con otras investigaciones, por tanto, se iniciará a partir de cada objetivo a partir del primer objetivo se demostró que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser 0,681; esto se relaciona con lo encontrado por Rabelo (2019) evidenció que el clima organizacional se asoció significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la salud, dado que, el valor p fue igual a 0,000 y el r superior a 0,650 en todos los casos. Los resultados encontrados por el estudio y los de Rabelo (2019), demuestran que si el clima organizacional mejora la satisfacción de los colaboradores puede mejorar de forma significativa y con ello su productividad y estabilidad emocional dentro de su ambiente laboral.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó que la estructura organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser ,697; esto se relaciona con lo encontrado por Alarcón & Sisniega (2018) quienes han concluido que existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en el personal de salud, dado que, su significancia fue igual a 0,000 y su coeficiente de correlación igual a 0,266. Ambos resultados demuestran que la supervisión que reciben los colaboradores el respeto que se tienen entre compañeros y supervisores influye sobre la satisfacción de los mismos, evidenciando con ello que deben emplearse estrategias de supervisión adecuadas para mejorar la satisfacción de los mismos.

En coherencia con el tercer objetivo específico se evidencia que el territorio organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser 0,660; esto se relaciona con lo encontrado por Deravin et al. (2017) territorio organizacional presentan una relación significativa y negativa con la satisfacción. Los resultados obtenidos y los de Deravin et al (2017) dan a conocer que la calidad del ambiente laboral y las condiciones del mobiliario juegan un papel fundamental en la insatisfacción de los mismos, si estos mejoran la satisfacción de los colaboradores puede mejorar.

A partir del cuarto objetivo específico se dio a conocer que la tecnología y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser 0,683; esto se relaciona con lo encontrado por Deravin et al. (2017) quien concluyó que la tecnología presenta una relación poco significativa y negativa con la satisfacción con un coeficiente -0,320 y una significancia de 0,000 respectivamente. Los hallazgos denotan que el contar con los medios adecuados para la ejecución de las labores tiene una repercusión sobre la satisfacción de los colaboradores, en base a ello, las autoridades de las instituciones deben proporcionar a sus trabajadores de los medios y recursos necesarios para que sus funciones sean ejecutadas de una manera adecuada.

Mediante el quinto objetivo específico se demostró que la influencia del líder y la satisfacción laboral se relaciona significativamente con una intensidad considerable al ser 0,702; esto se relaciona con lo encontrado por Rabelo (2019) evidenció que la influencia del líder se asoció significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la salud, dado que, el valor p fue igual a 0,000 y el r superior a 0,650 en todos los casos. Los resultados denotan la importancia de buen líder, el trato que este da, la receptividad de ideas y la personalidad del mismo, puede aumentar la satisfacción de los colaboradores o bien disminuirla.

En función del sexto objetivo se dio a conocer que la falta de cohesión y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser 0,666; esto se relaciona con lo encontrado por Rabelo (2019) evidenció que la falta de cohesión se asoció significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la salud, dado que, el valor p fue igual a 0,000 y el r superior a 0,650 en todos los casos. Tal y como evidencian los hallazgos y las conclusiones hechas por Rabelo (2019), cuando no se tiene un grupo de trabajo unido, se cuenta con poco compromiso y las exigencias laborales son altas, la satisfacción de los colaboradores tiende a disminuir como un producto de ello.

Respecto al séptimo objetivo específico se demostró que el respaldo del grupo y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser 0,652; esto se relaciona con lo encontrado por Rabelo

(2019) evidenció que el respaldo del grupo se asoció significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la salud, dado que, el valor p fue igual a 0,000 y el r superior a 0,650 en todos los casos. Estos resultados evidencian que el apoyo del grupo y el desenvolvimiento del mismo a nivel laboral genera satisfacción si este resulta positivo, en base a ello es necesario que se empleen estrategias para que las relaciones laborales sean positivas.

Finalmente, a partir del objetivo general se dio a conocer que el estrés laboral y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con una intensidad considerable al ser ,698; esto se relaciona con lo encontrado por Rabelo (2019) quien concluyo que el estrés en el trabajo se asocia significativamente con la insatisfacción de los trabajadores de la salud con una significancia igual a 0,000 y un r igual a 0,669 y lo encontrado por Deravin et al. (2017) el estrés presenta una relación significativa y negativa con la satisfacción con un coeficiente de Pearson igual a -0,655.

VI. CONCLUSIONES

1. A partir del objetivo general se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,698 y una significancia igual a 0,000; así mismo, concuerdan con el análisis descriptivo, donde se reflejan niveles moderados para ambas variables del 55% y el 41% respectivamente; lo cual permite que, se acepta la hipótesis de investigación a nivel general.
2. De acuerdo con el primer objetivo específico se demuestra que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,681 y una significancia igual a 0,000; esto concuerda con resultados descriptivos que reflejan niveles moderados en un 56% en la dimensión y variable 41%, indicando en este sentido que, si el clima organizacional mejora la satisfacción laboral podría mejorar.
3. En concordancia con el segundo objetivo específico se logró establecer la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,697 y una significancia igual a 0,000; esto concuerda con los resultados descriptivos que reflejan niveles moderados en la dimensión del 55% y variable 41, indicando en este sentido que, si la estructura organizacional mejora la satisfacción laboral podría mejorar.
4. De acuerdo con el tercer objetivo específico entre el territorio organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud existe relación, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,660 y una significancia igual a 0,000; a partir de ello, se acepta la hipótesis de investigación; esto concuerda con los resultados descriptivos que reflejan niveles moderados en la dimensión del 59% y variable 41, indicando en este sentido que, si el territorio organizacional mejora, la satisfacción laboral podría mejorar.

5. En función del cuarto objetivo específico se logró determinar que existe relación significativa entre la tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,683 y una significancia igual a 0,000; a partir de ello, se acepta la hipótesis de investigación, esto concuerda con los resultados descriptivos que reflejan niveles moderados en la dimensión del 52% y variable 41, indicando en este sentido que, si la tecnología mejora, la satisfacción laboral podría mejorar.
6. En coherencia con el quinto objetivo específico se logra concluir que existe influencia del líder y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,702 y una significancia igual a 0,000; a partir de ello, se acepta la hipótesis de investigación; esto concuerda con los resultados descriptivos que reflejan niveles moderados en la dimensión del 55% y variable 41, indicando en este sentido que, si la influencia del líder mejora, la satisfacción laboral podría mejorar.
7. En función de los referido con el sexto objetivo específico se logra concluir que existe relación entre la falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,666 y una significancia igual a 0,000; a partir de ello, se acepta la hipótesis de investigación, esto concuerda con los análisis descriptivos que reflejan niveles moderados en la dimensión del 55% y variable 41, indicando en este sentido que, si la falta de cohesión mejora, la satisfacción laboral podría mejorar.
8. A partir del séptimo objetivo específico se concluye que existe relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción del personal asistencial del sector salud, dado que, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a ,652 y una significancia igual a 0,000; a partir de ello, se acepta la hipótesis de investigación, esto concuerda con los análisis descriptivos, dado que, los resultados descriptivos reflejan niveles moderados en la dimensión del 55% y variable 41, indicando en este sentido que, si el respaldo de grupo mejora, la satisfacción laboral podría mejorar.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las instituciones de salud ofrecer un programa de apoyo psicológico al personal asistencial del área de salud a fin de que puedan contar con un respaldo y acompañamiento profesional para frenar los niveles de estrés y con ello pueda mejorar la satisfacción de los mismos dentro del campo laboral.
2. Se recomienda a las instituciones del área de salud efectuar talleres de sensibilización en el personal, donde puedan aprender a mejorar sus relaciones personales e interpersonales con el fin que el clima organizacional pueda mejorarse.
3. Se recomienda a las instituciones del área de salud ofrecer horas de flexibilización con el personal asistencial de salud a fin que en este espacio puedan recrearse y estar preparados para un nuevo comienzo laboral.
4. Se recomienda a las instituciones del área de salud ofrecer un apoyo de supervisión al personal a fin de mejorar sus condiciones ambientales y psicológicas a fin que su desempeño laboral pueda verse mejorado.
5. Se recomienda a las instituciones de salud dotar al personal de las herramientas e insumos necesarios para poder trabajar de manera adecuada y ello satisfaga sus necesidades.
6. Se recomienda a las instituciones de salud ofrecer talleres donde se les capacite al personal acerca de los factores de estrés que podrían presentarse a nivel laboral y cómo afrontar los mismos a fin de reducirlos.
7. Se recomienda ofrecer talleres de resiliencia dirigidas al personal de salud a fin de que puedan afrontar los niveles de estrés durante la pandemia y con ello pueda mejorar su satisfacción laboral.
8. Se recomienda desarrollar talleres de trabajo en equipo y manejo de la frustración, para disminuir la carga de estrés que genera las extensas jornadas de trabajo y la pérdida de pacientes y familiares.

REFERENCIAS

- Alarcón, D., & Sisniegas, Y. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y nivel de estrés en el personal de salud de un establecimiento público – Cajamarca 2018*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13691>
- Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018). Organizational culture and job satisfaction in a telecommunications company in The Kingdom of Bahrain [Cultura organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones en el Reino de Bahrein]. *Polish Journal of Management Studies*, 18(1), 33-43. doi:10.17512/pjms.2018.18.1.03
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesefa, G., & Tareke, M. (2018). Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *Journal Environ Public Health*. 5 (8) 1-8 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6287167/>
- Bušatlić, S., & Mujabašić, A. (2018). I. Herzberg's two-factor theory of job satisfaction-comparative study between private and public high school teachers in canton Sarajevo. *The International Journal of Business and Management Research*, 8(6), 27-48. <http://www.tjprc.org/publishpapers/2-32-1543662991-4.IJBMRDEC20184.pdf>
- Carrasco, O., Castillo, F., Salas, R., & Reyes, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID - 19. *Enfermería Intensiva*, 16(1), 3-14. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-estresores-laborales-satisfaccion-enfermeria-una-13072134>
- Carvalho, C., Araujo, T., & Rabelo, M. (2019). Occupational stress and job dissatisfaction with health work. *Psicologia: Reflexão e Crítica volume*, 32(18). <https://prc.springeropen.com/articles/10.1186/s41155-019-0132-5>
- Cohen, L., Manion, K., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in education [Métodos de investigación en educación]* (Six Edition ed.). Routledge.

- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>
- Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnológica, CONCYTECT. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Corral, Y. (2018). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencia de la educación*, 228-247.
- Del Pozo, J., Ariza, A., Fernandez, F., & Molina, H. (2018). Effect of a Job Demand-Control-Social Support Model on Accounting Professionals' Health Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*(15), 1-16. doi:10.3390/ijerph15112437
- Deravin, L., Francis, K., Nielsen, S., & Anderson, J. (2017). Nursing stress and satisfaction outcomes resulting from implementing a team nursing model of care in a rural setting. *Journal of Hospital Administration*, 6(1), 60-66. https://researchoutput.csu.edu.au/ws/portalfiles/portal/11465377/9007784_Published_article.pdf
- Edmonds, A., & Kennedy, T. (2017). *An applied guide to research designs: quantitative, qualitative, and mixed methods [Una guía aplicada a los diseños de investigación: métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos]*. California: SAGE. http://www.healthindisasters.com/images/Books/An_Applied_Guide_to_Research.pdf
- Erniwati, S., Ramly, M., & Alam, R. (2020). Leadership style, organizational culture and job satisfaction at employee performance [Estilo de liderazgo, cultura organizacional y satisfacción laboral en el desempeño de los empleados]. *Point of View Research Management*, 1(3), 9-18.

- <http://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/30/20>
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67. https://www.researchgate.net/publication/280840011_Validity_and_reliability_in_quantitative_research
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale [Análisis factorial confirmatorio de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979)]. *Australian Psychologist*, 50, 122-129. doi:10.1111/ap.12103
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). Estadística en salud. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>
- Juárez, J. (2015). *Diseños de investigación en ciencias sociales*. (1 era ed.). Biblioteca Nacional del Perú.
- Khamisa, N., Petzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22. <https://www.ajol.info/index.php/hsa/article/view/161488>
- Koseoglu, O., & Nihal, M. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health*(1658). <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Kumar, R., Kaur, G., & Dilhon, A. (2015). Organizational role stress and job satisfaction among nurses. *Journal of mental health and human behaviour* , 20(2), 71-75. <https://www.jmhnb.org/article.asp?issn=0971-8990;year=2015;volume=20;issue=2;spage=71;epage=75;aulast=Kumar>
- Marcos, A., García, C., & Topa, G. (2020). The Influence of Work Resources, Demands, and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors of Spanish Police Officers [La influencia de los recursos laborales, las demandas y la cultura organizacional]. *Int. J. Environ. Res. Public Health* , 17(20). doi:10.3390/ijerph17207607

- Nieto, N. (2016). Variables Críticas en Satisfacción Laboral. *ORP journal*, 6, 11-18.
- Norabuena, R. (2019). *Estrés laboral y satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ancash - Huaraz, 2016*. Tesis de Postgrado, Universidad Nacional Antunez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>
- Notelaers, G., Törnroos, M., & Salin, M. (2019). Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. *Brief Research Report Article*, 10, 1-5. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00386/full>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - Cualitativa y Retadacción de la Tesis*. México: Ediciones de la U.
- Ogolo, J. (2016). Equity theory of motivation and work performance in select southeast universities. *Reiko international journal of business and finances*, 8(4). <https://www.ijsr.net/archive/v10i2/SR21211173236.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia [El efecto del clima laboral, el estilo de liderazgo]. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-13588. doi:10.1108/IJLMA-10-2016-0085
- Putri, L., & Syaebani, M. (2018). Employees Work Stress Level in the Hospital. *International Research Journal of Business Studies*, 11(03), 231-243. <http://www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1330>
- Rippon, D., McDonnell, A., Smith, M., McCreddie, M., & Wetherell, M. (2020). A grounded theory study on work related stress in professionals who provide health & social care for people who exhibit behaviours that challenge. *PLoS ONE*, 15(2). <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0229706#references>

- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseño en la investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Santiago, B., Valer, S., Urrunaga, D., & Benites, V. (2017). Estrés percibido e intención de migrar al interior del país en médicos y enfermeros que residen en Lima: un análisis exploratorio de la encuesta nacional de satisfacción de usuarios en salud (Ensusalud), 2015. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(3).
<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2017.v34n3/404-413/>
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
- Silinda, F. (2018). A transactional approach to predicting stress experienced when writing dissertations. *South African Journal of Psychology*, 49(6).
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0081246318801733>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un ContactCenter de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UZVh-Ir-DBMJ:revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psiquemag%25202013-3+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Tan, S. (2015). Job Satisfaction and Motivation: What are the Differences among these Two? *Malaysian SME Entrepreneurship Ecosystem*, 3(2), 94-102.
<http://www.ejbss.com/recent.aspx>
- Tavakoli, N., Shaker, S., Soltani, S., Abbasi, M., Amini, M., Tahmasebi, A., & Kasnavieh, S. (2018). Job Burnout, Stress, and Satisfaction among Emergency Nursing Staff after Health System Transformation Plan in Iran. *Archives of Academic Emergency Medicine*, 6(1).
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6289161/>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 207-213.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/tr2015v31n3a9.pdf>

Vásquez, B., & Parco, N. (2018). *Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29249>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable (x) Estrés laboral	El estrés laboral se considera como una condición que afecta de manera negativa la salud física y psicología de los colaboradores, involucrando en ello su productividad y desenvolvimiento laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016)	La variable estrés laboral será evaluada en base a un cuestionario que mida el clima organizacional, la estructura organizacional, territorio organizacional, tecnológica, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.	Clima organizacional	Meta y misión organizacional Políticas laborales	Ordinal
			Estructura organizacional	Supervisión recibida Cumplimiento de objetivos Respeto hacia compañeros y superiores.	
			Territorio organizacional	Privacidad de trabajo Calidad del ambiente laboral Condiciones del mobiliario para el trabajo	
			Tecnología	Tecnología adecuada Disposición de equipos y recursos materiales	
			Influencia del líder	Trato del superior hacia los subordinados Personalidad Receptividad de ideas	
			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo	
			Respaldo de grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	
Variable (y) Satisfacción	Se define como una actitud que tiene el colaborador hacia su ambiente laboral, el mismo se encuentra vinculado con sus necesidades, lo desafiante que pueden llegar a ser sus laborales, las recompensas que puede percibir y el ambiente de apoyo, de igual manera, manifiestan que esta es una percepción y evaluación individual de los colaboradores (Heritage et al., 2015)	La variable satisfacción será evaluada en base a un cuestionario que mida las dimensiones extrínsecas e intrínsecas	Satisfacción laboral extrínseca	Condiciones del trabajo	Ordinal
				Relaciones personales	
				Motivación por el trabajo	
			Satisfacción laboral intrínseca	Responsabilidades	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Diseño Método
¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021	El estrés laboral y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.	V1: Cultura Estrés laboral V2: Satisfacción	Tipo de estudio Aplicada Diseño de investigación No experimental y de corte transversal. Área de estudio Centros de salud de la Ciudad de Tarapoto Población 1594 colaboradores del área de salud, distribuidos entre
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021	El clima organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente		
¿Cómo la estructura se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021	La estructura organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente		
¿Cómo el territorio organizacional se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021	El territorio organizacional y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente		

¿Cómo la tecnología se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre la tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021	La tecnología y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente	<p>538 médicos y 1056 enfermeras.</p> <p>Muestreo</p> <p>Probabilístico, aleatorio simple</p> <p>Muestra</p> <p>El personal asistencial de salud entrevistado está constituido por 310 colaboradores.</p> <p>Valoración estadística</p> <p>Correlación</p>
¿Cómo la influencia del líder se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre la influencia del líder y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021,	La influencia del líder y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente	
¿Cómo la falta de cohesión se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021	La falta de cohesión y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente	
¿Cómo el respaldo del grupo se relaciona con la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021?	Establecer la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021.	El respaldo del grupo y la satisfacción del personal asistencial del sector salud en la ciudad de Tarapoto periodo 2021 se relacionan significativamente.	

Anexo 3. Matriz instrumental

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Categoría	Fuentes de información	Instrumento	Valoración estadística
Variable (x) Estrés laboral	Clima organizacional	Meta y misión organizacional Políticas laborales	01	Escala Likert 1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4= Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Personal asistencial de los centros de salud de Tarapoto	Escala de Estrés laboral propuesta por la Organizacional Internacional de Trabajo (2016)	Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach
			02				
			03				
			04				
	Estructura organizacional	Supervisión recibida Cumplimiento de objetivos Respeto hacia compañeros y superiores.	05				
			06				
			07				
			08				
	Territorio organizacional	Privacidad de trabajo Calidad del ambiente laboral Condiciones del mobiliario para el trabajo	09				
			10				
			11				
	Tecnología	Tecnología adecuada Disposición de equipos y recursos materiales	12				
			13				
			14				
	Influencia del líder	Trato del superior hacia los subordinados Personalidad Receptividad de ideas	15				
16							
17							
18							
Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo	19					
		20					
		21					
		22					
Respaldo de grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	23					
		24					
		25					
Variable (y) Satisfacción	Satisfacción laboral extrínseca	Condiciones del trabajo	01	Escala Likert 1 = Muy insatisfecho 2 = Insatisfecho 3 = Moderadamente satisfecho 4 = Ni satisfecho ni insatisfecho 5 = Moderadamente satisfecho 6 = Satisfecho 7 = Muy satisfecho	Personal asistencial de los centros de salud de Tarapoto	Cuestionario de satisfacción laboral elaborado en función de las teorías propuestas por Warr, Cook y Wall (Citado por Heritage et al., 2015, p. 122)	
			02				
			03				
			04				
			05				
			06				
			07				
	Satisfacción laboral intrínseca	Motivación por el trabajo	08				
			09				
			10				
			11				
			12				
			13				
			14				
			15				
	Responsabilidades	12					
		13					
		14					
		15					

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Escala de Estrés laboral por la OIT –OMS

Muy buenos días/tardes, con el presente instrumento se tiene por finalidad el recabar información referente a su nivel de estrés, para ello se le sugiere responder a cada uno de los ítems de la manera más sincera posible. Recuerde que la información será trabajada de manera confidencial y toda la información recabada servirá para la mejora general de la institución.

Género: Masculino _____ Femenino _____

Edad: 20 - 30 años _____ 31 - 40 años _____ 41- 50 años _____ 51 a más _____

Estado civil: Soltero: _____, Casado _____ Viudo _____ Divorciado _____

Conviviente _____

Tenga en consideración las siguientes respuestas a la hora de responder a los ítems que se le presentan:

1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés.

2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés.

3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés.

4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.

5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés.

6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés.

7 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.

N°	Clima organizacional	Opciones						
1	El que no comprenda las metas y misión de la organización me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
2	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
3	El que la forma en que trabaja la organización no sea clara me estresa.	1	2	3	4	5	6	7

4	El que la organización carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
N°	Estructura organizacional	Opciones						
5	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
6	El que se maneje mucho papeleo dentro de la organización me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
7	El que las personas que están a mi nivel dentro de la organización tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
N°	Territorio organizacional	Opciones						
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	1	2	3	4	5	6	7
10	El que tenga que trabajar con miembros de otras organizaciones me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
11	El no tener un espacio privado para realizar mis funciones me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
N°	Tecnología	Opciones						
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
13	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la organización me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
N°	Influencia del líder	Opciones						
15	El que mi superior inmediato no dé la cara por mí ante los superiores de mayor rango me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
16	El que mi superior inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
17	El que mi superior inmediato no me respete me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
18	El que mi superior inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa.	1	2	3	4	5	6	7

N°	Cohesión con el equipo	Opciones						
19	El que no sea parte de un equipo que colabore estrechamente me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
20	El que mi equipo me presione demasiado me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
21	El que mi equipo no tenga prestigio ni valor dentro de la organización me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
22	El que mi equipo se encuentre desorganizado me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
N°	Respaldo de cohesión	Opciones						
23	El que mi equipo no me respalde en mis decisiones me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de algunas actividades que me hacen los superiores me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7
25	El que mi equipo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario de satisfacción

Introducción. El siguiente conjunto de ítems trata sobre varios aspectos de su trabajo. Por favor, se le solicita que indique qué tan satisfecho o insatisfecho se siente con cada una de estas características de su trabajo actual, empleando la siguiente escala:

Tenga en consideración las siguientes respuestas a la hora de responder a los ítems que se le presentan:

- 1 = Muy insatisfecho
- 2 = Insatisfecho
- 3 = Moderadamente satisfecho
- 4 = Ni satisfecho ni insatisfecho
- 5 = Moderadamente satisfecho
- 6 = Satisfecho
- 7 = Muy satisfecho

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL								
Nro.	Dimensión: Motivación laboral intrínseca	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
	Indicador: Motivación por el trabajo							
1	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
2	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
3	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
	Indicador: Responsabilidades							
4	Responsabilidad que se te ha asignado.							
5	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
6	Tus posibilidades de promocionar.							
7	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
Nro.	Dimensión: Motivación laboral extrínseca	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
	Indicador: Condiciones del trabajo							
8	Condiciones físicas del trabajo.							
9	Tu salario.							

10	El modo en que tu empresa está gestionada.							
11	Tu horario de trabajo.							
12	Tu estabilidad en el empleo.							
	Indicador: Relaciones personales							
13	Tus compañeros de trabajo.							
14	Tu superior inmediato.							
15	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 14.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,898	25
,819	15

En la tabla 14 se observa el análisis de fiabilidad de los instrumentos, donde, la variable estrés laboral presenta un coeficiente igual ,898 con 25 elementos y la variable satisfacción laboral presenta un coeficiente igual a ,819 con 15 elementos; lo cual refiere que los instrumentos son confiables.

Anexo 6. Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karla Patricia
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Administración
Instrumento de evaluación : Cuestionario – Estrés laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Organizacional Internacional del Trabajo (2016)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS LABORAL .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRÉS LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 10 de junio del 2021


Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
Señal personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karla Patricia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción del personal asistencial
 Autor (s) del instrumento (s) : Heritage et al. (2015).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 10 de junio del 2021





 Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
 Seño personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Alva Lady Diana
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Organizacional Internacional del Trabajo (2016)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS LABORAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRÉS LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 10 de junio del 2021



Lic. Alva Lady Diana Arévalo Alva
 CLAD N° 7128



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Alva Lady Diana

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción del personal asistencial

Autor (s) del instrumento (s) : Heritage et al. (2015).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 10 de junio del 2021



Lic. Alva Lady Diana Arévalo Alva
CLAD 17123

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Vela Reátegui Seidy Janice
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Organizacional Internacional del Trabajo (2016)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS LABORAL .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRÉS LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 10 de junio del 2021


 Lic. Adm. NINA C. VELA REATEGUI SEIDY JANICE
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vela Reátegui Seidy Janice
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción del personal asistencial
 Autor (s) del instrumento (s) : Heritage et al. (2015).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 10 de junio del 2021



Lic. Adm. MGA Crisobal Vela Reátegui
 Sello profesional N° 1111

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: David Troya Palomino
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Organizacional Internacional del Trabajo (2016)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRÉS LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para aplicar en la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 10 de junio del 2021



Mg. David Troya Palomino
 DOCENTE INVESTIGADOR

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: David Troya Palomino
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción del personal asistencial
 Autor (s) del instrumento (s) : Heritage et al., (2015).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo para aplicar en la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 10 de junio de 2021



Mg. David Troya Palomino
 DOCENTE INVESTIGADOR

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Richard Foster Horna Rodríguez
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Organizacional Internacional del Trabajo (2016)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRÉS LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento cumple con lo necesario para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 10 de junio del 2021



Mg. Richard Foster Horna Rodríguez
 D.N.I. 42445436

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Richard Foster Horna Rodríguez
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción del personal asistencial
 Autor (s) del instrumento (s) : Heritage et al., (2015).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento cumple con lo necesario para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 10 de junio de 2021



Mg. Richard Foster Horna Rodríguez
 D.N.I. 42445438

Anexo 7. Padrón de colegiados

COLEGIO DE ENFERMEROS SAN MARTIN PADRON AÑO 2020 - 2021

Nº	Nº CEP	TIPO DOCUMENTO	Nº DOCUMENTO	NOMBRES COMPLETOS	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	HABIL / INHABIL	REGION
1	50002	DNI	43128427	ROSANA	ABAD	JIBAJA	INHABIL	SAN MARTIN
2	77037	DNI	70002214	MABEL GREY	ABANTO	AREVALO	HABIL	SAN MARTIN
3	73575	DNI	43565566	KATHERIN	ABANTO	RUIZ	INHABIL	SAN MARTIN
4	68794	DNI	45488124	JESUS ARAVEL	ACOSTA	AREVALO	HABIL	SAN MARTIN
5	73211	DNI	46721439	DANY	ACOSTA	GUEVARA	HABIL	SAN MARTIN
6	41231	DNI	01165045	MARGOTH	ACOSTA	RENGIFO	HABIL	SAN MARTIN
7	29577	DNI	22507344	GINO GILBER	ACOSTA	TORATO	INHABIL	SAN MARTIN
8	41783	DNI	25838351	JANINA	ACOSTA	TORRES	HABIL	SAN MARTIN
9	66878	DNI	45927732	PAOLO CESAR	ACUÑA	GARCIA	HABIL	SAN MARTIN
10	71386	DNI	45716174	LORENA DEL CARMEN	ACUÑA	TELLO	HABIL	SAN MARTIN
11	84134	DNI	47735848	LUZ ARACELY	AGUILAR	FERNANDEZ	HABIL	SAN MARTIN
12	47955	DNI	41593119	STEFANIE	AGUILAR	LOPEZ	HABIL	SAN MARTIN
13	19662	DNI	15713555	CARLOS EDUARDO	AGUILAR	PANDURO	HABIL	SAN MARTIN
14	92607	DNI	76749811	JHEN NEILIN	AGUILAR	SANTA CRUZ	HABIL	SAN MARTIN
15	78927	DNI	43186660	NORMA	AGUILAR	VENTURA	HABIL	SAN MARTIN
16	89781	DNI	47975762	AGUIRRE INGA JUANA HETTY	AGUIRRE	INGA	HABIL	SAN MARTIN

17	84135	DNI	46960649	GABY MIRIAN	ALARCON	ADRIANZEN	HABIL	SAN MARTIN
18	66885	DNI	46468415	MIRTHA REGINA	ALARCON	LOPEZ	HABIL	SAN MARTIN
19	76047	DNI	44029817	TATIANA	ALARCON	MENDOZA	HABIL	SAN MARTIN
20	79244	DNI	44653208	ANDY MARTIN	ALEGRIA	ALEGRIA	HABIL	SAN MARTIN
21	70513	DNI	72044271	LUZ ELENA	ALEGRIA	CHUMBE	HABIL	SAN MARTIN
22	84136	DNI	46801204	TATIANA JANETH	ALTAMIRANO	OCAMPO	HABIL	SAN MARTIN
23	63186	DNI	45327966	NANCY	ALTAMIRANO	REQUEJO	INHABIL	SAN MARTIN
24	66337	DNI	46150181	JULIANA CANDY	ALTAMIRANO	RODRIGUEZ	INHABIL	SAN MARTIN
25	74106	DNI	44186706	VERONICA	ALVARADO	PEREZ	HABIL	SAN MARTIN
26	91773	DNI	71434776	TRACY JUNELLY	ALVARADO	RODRIGUEZ	HABIL	SAN MARTIN
27	87705	DNI	71420245	KARINA	ALVARADO	VILLASIS	HABIL	SAN MARTIN
28	55415	DNI	43669689	DINA VERONICA	ALVAREZ	SAUCEDO	HABIL	SAN MARTIN
29	9454	DNI	01077042	LEONIDAS JULIA	AMADO	OBANDO	HABIL	SAN MARTIN
30	47645	DNI	42191935	CLORY NEMOCINA	AMASIFUEN	PEREZ	HABIL	SAN MARTIN
31	44828	DNI	42166842	ELISEO	AMBICHO	RAMIREZ	HABIL	SAN MARTIN
32	41948	DNI	15414250	MOISES	ANGULO	OCHOA	HABIL	SAN MARTIN
33	74248	DNI	43317072	CAROLINA	ANGULO	SABOYA	HABIL	SAN MARTIN
34	36734	DNI	20057628	JENNY MAGALI	APOLINARIO	HUANCAYA	INHABIL	SAN MARTIN
35	14346	DNI	21081709	MARLENE ALEJANDRINA	APOLINARIO	PANTOJA	INHABIL	SAN MARTIN
36	18791	DNI	01158105	MARIANELA	APUMAYTA	VEGA	HABIL	SAN MARTIN
37	61745	DNI	43196791	ISABEL JENNY	AQUINO	CONDORI	HABIL	SAN MARTIN

38	82930	DNI	42958718	RICARDO ROMAN	ARANDA	VARGAS	INHABIL	SAN MARTIN
39	88392	DNI	71928691	ADRIANA CLEMENTINA	AREVALO	ALVA	HABIL	SAN MARTIN
40	92184	DNI	74024697	MERELLY IZUKY	AREVALO	AUSEJO	HABIL	SAN MARTIN
41	75497	DNI	70160963	ANGGIE FIORELLA	AREVALO	BARDALEZ	INHABIL	SAN MARTIN
42	51674	DNI	43222387	TANY MAGALY	AREVALO	BUSTOS	HABIL	SAN MARTIN
43	73218	DNI	46477240	LARRY FRANK	AREVALO	CORDOVA	HABIL	SAN MARTIN
44	84133	DNI	42516491	ANA CECILIA	AREVALO	DEL AGUILA	HABIL	SAN MARTIN
45	4057	DNI	01159408	ADITH	AREVALO	DELGADO	HABIL	SAN MARTIN
46	63630	DNI	45880925	JANINA	AREVALO	FASABI	HABIL	SAN MARTIN
47	85875	DNI	72549137	FIORELA CRISTINA	AREVALO	PAREDES	HABIL	SAN MARTIN
48	85607	DNI	73134218	VERONICA INES	AREVALO	PEREZ	HABIL	SAN MARTIN
49	23748	DNI	07541755	ROSA ANGELICA	AREVALO	PINEDO	HABIL	SAN MARTIN
50	31764	DNI	18207030	VANIA KAREN	AREVALO	PORTOCARRERO	HABIL	SAN MARTIN
51	46034	DNI	41188785	JANY AYDE	AREVALO	RAMIREZ	HABIL	SAN MARTIN
52	12503	DNI	01124697	HERLINDA MERCEDES	AREVALO	REATEGUI	INHABIL	SAN MARTIN
53	1601	DNI	01069892	ANELIZA	AREVALO	RODRIGUEZ	HABIL	SAN MARTIN
54	76178	DNI	46414111	YESSICA ESMERALDA	AREVALO	RODRIGUEZ	INHABIL	SAN MARTIN
55	85876	DNI	47879025	BARBARA DAYANARA	AREVALO	VILLA	HABIL	SAN MARTIN
56	84718	DNI	71413700	JESSEL ESTEFANY	AREVALO	YALTA	HABIL	SAN MARTIN
57	25991	DNI	07629685	ELIZABETH	AROSTEGUI	SALDAÑA	HABIL	SAN MARTIN
58	25149	DNI	10428867	KATTY MARISOL	AROSTEGUI	SALDAÑA	HABIL	SAN MARTIN

59	66884	DNI	44398999	JESUS MARLENY	ARRASCO	ARMAS	HABIL	SAN MARTIN
60	56094	DNI	42047894	LILIA YOLANDA	ARRASCO	QUISPE	INHABIL	SAN MARTIN
61	52655	DNI	41317780	JACKELINE	ARTEAGA	CARLOS	HABIL	SAN MARTIN
62	77655	DNI	47327289	JOANA STEFANY	ASTUDILLO	PEÑA	HABIL	SAN MARTIN
63	18698	DNI	01157462	NANCY EDITH	AVALOS	SARAVIA	HABIL	SAN MARTIN
64	36800	DNI	09593889	MILAGROS DORA	AVALOS	BARTRA	HABIL	SAN MARTIN
65	19774	DNI	18845834	FELICITA	AVILA	CASTILLO	HABIL	SAN MARTIN
66	75498	DNI	71323230	BONNY	BARTRA	JIMENEZ	HABIL	SAN MARTIN
67	70243	DNI	46443698	DELMIRA	BARTRA	JIMENEZ	INHABIL	SAN MARTIN
68	76712	DNI	43502838	GEIDY VIOLETA	BARTRA	MELENDEZ	HABIL	SAN MARTIN
69	76410	DNI	44757255	JERCSON	BARTRA	SANCHEZ	HABIL	SAN MARTIN
70	59543	DNI	44251912	ANLLY	BARTRA	TELLO	HABIL	SAN MARTIN
71	41216	DNI	40881608	TRINIDAD JANINA	BARTRA	VASQUEZ	HABIL	SAN MARTIN
72	96504	DNI	70838534	MILAGROS DEL PILAR	BARTRA	VELA	HABIL	SAN MARTIN
73	59097	DNI	43225227	BARTRA VELA YOVANA	BARTRA	VELA	HABIL	SAN MARTIN
74	73468	DNI	47511473	MAGALY NATALY	BARTUREN	CHICOMA	INHABIL	SAN MARTIN
75	77112	DNI	42297781	MILY KARINA	BAUTISTA	REGALADO	HABIL	SAN MARTIN
76	68968	DNI	40775400	JUANITO	BAZAN	AGUIRRE	HABIL	SAN MARTIN
77	25751	DNI	27722241	LUZ ESTHER	BECERRA	CASTILLO	HABIL	SAN MARTIN
78	95768	DNI	76002046	MARIA FLOR	BECERRA	DELGADO	HABIL	SAN MARTIN
79	92423	DNI	77811548	SANDRA LIZ	BECERRA	OLIVERA	HABIL	SAN MARTIN

80	82021	DNI	45541324	AUREA MILAGROS	BEJARANO	AROSEMENA	INHABIL	SAN MARTIN
81	24589	DNI	01157047	RUTH ELIANA	BERNAL	LOZANO	HABIL	SAN MARTIN
82	70514	DNI	70089352	LADY CAROLINA	BERNALES	GARCIA	HABIL	SAN MARTIN
83	75965	DNI	455598339	EMERSON	BERRIOS	ESTELA	HABIL	SAN MARTIN
84	49230	DNI	41491736	ELSY	BOCANEGRA	ANGULO	INHABIL	SAN MARTIN
85	87703	DNI	71494571	MANOLO	BOCANEGRA	DIAZ	HABIL	SAN MARTIN
86	50895	DNI	43775740	HARBEE	BOCANEGRA	LOPEZ	HABIL	SAN MARTIN
87	63610	DNI	42770078	YUCELI	BRAVO	VIDAURRE	INHABIL	SAN MARTIN
88	28218	DNI	27710724	SILVIA SUSANA	BRICEÑO	RODRIGUEZ	INHABIL	SAN MARTIN
89	59240	DNI	44366011	HOMERO	BRIONES	FLORES	HABIL	SAN MARTIN
90	68440	DNI	46749554	DIEGO RAFAEL	BURGA	GUZMAN	HABIL	SAN MARTIN
91	37922	DNI	42067796	ELSA	BURGA	MUÑOZ	HABIL	SAN MARTIN
92	49458	DNI	43843089	LUZ GIOVANNY	BURGA	MUÑOZ	HABIL	SAN MARTIN
93	59559	DNI	41475177	KELY ELIZABETH	BURGOS	ROSADO	HABIL	SAN MARTIN
94	96236	DNI	70655568	JHOEL	BUSTAMANTE	ALVA	HABIL	SAN MARTIN
95	42172	DNI	00954533	NERLY	BUSTAMANTE	CIEZA	HABIL	SAN MARTIN
96	31454	DNI	01011781	RUTH CONSUELO	BUSTAMANTE	ESTELA	HABIL	SAN MARTIN
97	74032	DNI	46635943	FANNY VANESSA	BUSTAMANTE	VILLAVICENCIO	HABIL	SAN MARTIN
98	56248	DNI	44915679	JAVES BAGUER	BUSTAMANTE	VILLAVICENCIO	HABIL	SAN MARTIN
99	66761	DNI	42530302	SAMUEL	CABANILLAS	ALAYA	HABIL	SAN MARTIN
100	22953	DNI	01131951	ESTHER	CABRERA	FLORES	HABIL	SAN MARTIN

101	10014	DNI	01066262	ELSA	CABRERA	REATEGUI	HABIL	SAN MARTIN
102	63700	DNI	45139297	JACQUELIN ALEXANDRA	CACHAY	RUIZ	HABIL	SAN MARTIN
103	71389	DNI	46393878	GIUBELL PIERINA	CACHIQUE	BARDALEZ	HABIL	SAN MARTIN
104	48870	DNI	41262415	TEODORA	CACHIQUE	TAPULLIMA	HABIL	SAN MARTIN
105	60015	DNI	41471781	ROSARIO GUADALUPE	CAJAHUANCA	ARROYO	INHABIL	SAN MARTIN
106	86383	DNI	48107243	KATHERINE LIZETH	CAJUSOL	SIADEN	HABIL	SAN MARTIN
107	94427	DNI	43326176	FREDESMINDA	CALDERON	CUNYA	HABIL	SAN MARTIN

PADRON DE COLEGIADOS COLEGIO MEDICO REGION SAN MARTIN

1	ABAD	POZO	LUIS ALBERTO	M	16371	PATOLOGIA CLINICA	30/06/1983	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	esculapio48@hotmail.com
2	ABAT	CRUZ	FLOR DE MARÍA	F	16119	MEDICO CIRUJANO		FUERA DEL PAIS	
3	AGUILAR	MENDIETA	GIOVANNA	F	78072	MEDICO CIRUJANO	4/04/2017	SERUMS	giovanna-162@hotmail.com
4	AGUILAR	MELIN	SERGIO DENNYS	M	45776	MEDICO CIRUJANO	30/04/2005	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	denagui@hotmail.com
5	AGUINAGA	RIVADENEIRA	EDWIN MAURO	M	68850	MEDICO CIRUJANO	10/04/2014	HOSPITAL MINSA LAMAS	arem_0105@hotmail.com
6	AGUIRRE	GARCIA	KAREN ANDRE	F	73830	MEDICO CIRUJANO	5/04/2016		kaag_1989@hotmail.com
7	AGUIRRE	QUINTANA	OSCAR LUIS	M	15666	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	30/12/1982	HOSPITAL ESSALUD JUANJUI	ginoaq15666@hotmail.com
8	AJALLA	ORTIZ	CARLOS FRANCISCO	M	44036	MEDICO CIRUJANO	15/07/2004	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	carlos_ajalla@hotmail.com
9	AJALLA	PUENTE	MARTIN MAXIMO	M	41416	ANESTESIA, ANALGESIA Y REANIMACION	14/09/2021	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	satitaap@hotmail.com
10	ALAYO	JAVE	ROBERTO CARLOS	M	38398	PATOLOGIA	1/03/2002	HOSPITAL MINSA TARAPOTO , CLINICA SAN MARTIN, MORALES	robertoalayojave@hotmail.com
11	ALBA	FERNANDEZ	LUIGY DARYL	M	69642	MEDICO CIRUJANO	5/09/2014	CENTRO DE SALUD SAUCE	dr.albafernandez@gmail.com
12	ALCANTARA	RAMIREZ	JOSE ERNESTO RODOLFO	M	44403	MEDICO CIRUJANO	9/03/2005	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	dralcantara_123@hotmail.com
13	ALCANTARA	RENGIFO	JULIO EDMUNDO	M	44402	PATOLOGIA CLINICA	5/02/2023	HOSPITAL MINSA MOYOBAMBA	docjear81@hotmail.com
14	ALDORADIN	TEJEDA	YORY	M	38113	MEDICO CIRUJANO	6/09/2001	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	yory27@hotmail.com
15	ALEGRE	GARAYAR	RAUL PABLO	M	15717	MEDICO CIRUJANO	24/03/2024	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	palegre14@terra.com.pe
	ALER	FLORES	JAIME DENNIS	M	50599	MEDICO CIRUJANO	12/06/2007	VIRGEN DE GUADALUPE	jaimealerflores@gmail.com
17	ALFARO	POLO	CARLOS MIGUEL	M	24198	MEDICO CIRUJANO	30/06/19991	HOSPITAL MINSA NUEVA CAJAMARCA	zeuscan2909@hotmail.com
18	ALTAMIRANO	RAMIREZ	CESAR RENAN	M	52887	MEDICO CIRUJANO	18/06/2023	HOSPITAL MINSA BELLAVISTA	cesarrenan2@hotmail.com
19	ALVA	VASQUEZ	SOFIA SOLEDAD	F	32767	MEDICINA LEGAL - DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	27/04/1998	MINISTERIO PUBLICO MORALES	sofialva67@hotmail.com
20	ALVA	TATAJE	ERICK KAO-SEN	M	69177	MEDICO CIRUJANO	20/06/2014	HOSPITAL MINSA TOCACHE	kaosenalvatataje@gmail.com
21	ALVINO	NEYRA	VICTOR GUIDO	M	31214	NEUROLOGIA	10/04/1997	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	victorhzmilma@hotmail.com
22	ALVITES	CABREJOS	JORGE LUIS	M	80627	MEDICO CIRUJANO	26/03/2018	SERUMS	jialc_08@hotmail.com
23	ANCHANTE	CORDOVA	CARLOS FERNANDO	M	34613	CIRUGIA GENERAL	7/09/2021	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	cateanco1@hotmail.com
24	ANDRADE	PIRELA	CARLOS SEGUNDO	M	85828	PEDIATRIA	15/04/2024		csegundoap@gmail.com
25	ANGELES	SOTELO	MOISES RAFAEL	M	34941	NEUROLOGIA	2/09/1999	CLINICA SAN CAMILO	raphhael@hotmail.com

26	ANGULO	PEÑA	GIOVANNA SILVANA	F	37546	MEDICINA INTERNA	16/04/2001	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	giosi46@hotmail.com
27	ANHUAMAN	CENTENO	ELISARES GENARO	M	29657	MEDICO CIRUJANO	30/01/1996	HOSPITAL ESSALUD JUANJUI	elisares_59@hotmail.es
28	AHINQUE	GUTIERREZ	JANDIRA VANESSA	F	87449				jv.ahinque8g@gmail.com
29	ANTONIO	BRAVO	MARITZA ELIZABETH DEL CARMEN	F	58320	MEDICO CIRUJANO	16/03/2011	HOSPITAL MINSA JUANJUI	maritzaeli_17@hotmail.com
30	AÑAZGO	PINEDO	JAMES ISAAC	M	63162	MEDICO CIRUJANO	13/09/2012	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	jap20205@hotmail.com
31	AQUINO	CORVERA	LUIS MANUEL	M	51840	MEDICO CIRUJANO	3/04/2008	HOSPITAL MINSA RIOJA	cronjoxl@hotmail.com
32	AQUINO	SAAVEDRA	FLOR DE LIZ	F	46398	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	1/12/2005	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	flor_liz28@hotmail.com
33	ARAUJO	LANG	NORMA	F	28307	MEDICO CIRUJANO	30/10/1994	FUERA DEL PAIS	
34	ARCE	TORRES	TOMAS SEGUNDO	M	24336	MEDICO CIRUJANO	30/06/1991	HOSPITAL MINSA LAMAS	tommyarce@hotmail.com
35	AREVALO	AREVALO	LUIS FELIPE	M	16103	OFTALMOLOGIA	30/01/1983	CLINICA OFTALMOLOGICA DE LA SELVA	luisfarevalo2@hotmail.com
36	AREVALO	CABALLERO	MANUEL ARMANDO	M	32427	OFTALMOLOGIA	17/03/1998	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	armando2000_12@hotmail.com
37	AREVALO	CHACON	KEVIN	M	86831	MEDICO CIRUJANO			kevinareveloc@gmail.com
38	AREVALO	DEL AGUILA	DIANA KAROLLY	F	78323	MEDICO CIRUJANO	6/04/2017	SERUMS	diana_k1_5@hotmail.com
39	AREVALO	VILA	MIGUEL EMILIO	M	42996	MEDICO CIRUJANO	24/03/2004	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	miguelemilio20@hotmail.com
40	ARO	COTRINA	WILTER	M	60432	NEUMOLOGIA	17/10/2011	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	elaro_1155@hotmail.com
41	ARROYO	TIRADO	RAUL ESTUARDO	M	18293	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	30/06/1985	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	rarroyo_t2@yahoo.es
42	ASMAT	CONDORMANGO	RICHARD ALBERTO	M	41419	CARDIOLOGIA	30/04/2003	UNIDAD MEDICO LEGAL	ralbert@terra.com
43	AVILA	ARANDA	ANGELICA ALICIA	F	19470	PATOLOGIA CLINICA	30/08/1986	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	avila2711@yahoo.com
44	AVILA	LOPEZ	HERMINDO MARINO	M	22170	MEDICO CIRUJANO	30/03/1989	CENTRO MEDICO SEÑOR DE LOS MILAGROS	
45	AZAÑERO	ESTRADA	MAURO RAUL	M	15400	MEDICO CIRUJANO	30/11/1982	HOSPITAL ESALUD TARAPOTO	maraes1601@hotmail.com razae16@yahoo.es
46	AZAÑERO	RAMIREZ	DIEGO ALEJANDRO	M	61849	MEDICO CIRUJANO	22/03/2012	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	diego_engine@hotmail.com
47	BARBOZA	LOZANO	ERIKA LYSBETH	F	79863	MEDICO CIRUJANO	13/11/2017	SERUMS	erikabarbozalozano@gmail.com
48	BARDALES	YAYES	NADITSA JULIANA	F	56997	ANESTESIOLOGIA		HOSPITAL MINSA TARAPOTO	danitsa_9@hotmail.com
49	BARDALEZ	VELA	JAVIER	M	24497	ANESTESIOLOGIA	30/07/1991	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	javierbavel@hotmail.com
50	BARDALEZ	VELA	ALVARO	M	27980	CIRUGIA GENERAL	30/06/1994	HOSPITAL ESSALUD MOYOBAMBA	albave5@hotmail.com
51	BARRERA	ESPINOZA	ROSA ARLI	F	70425	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA		MICRORED CUÑUMBUQUI	rosarli@hotmail.com

52	BARRIGA	ARROYO	ROBERTO EDUARDO	M	67394	NEFROLOGIA	26/06/2014	INSTITUTO DE NEROLOGIA EQUILUX	rbarriga_arroyo@hotmail.com
53	BARTRA	DAVILA	MANUEL REINALDO	M	46511	CARDIOLOGIA	2/03/2006	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	manuelreynaldo@hotmail.com
54	BARTRA	GARCIA	HERBART	M	8615	MEDICO CIRUJANO	27/12/1973	CESANTE ESSALUD -TARAPOTO	
55	BARTRA	JIMENEZ	TEOBALDO	M	82964	MEDICO CIRUJANO			teobaldobartra1@gmail.com
56	BARTRA	SAN MARTÍN	CARLOS RICARDO	M	26223	MEDICO CIRUJANO	30/03/1993		
57	BASURCO	MENDOZA	ALVARO ARTIMIDORO	M	57655	CIRUGIA PEDIATRICA	27/08/2010	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	albasurco@gmail.com
58	BAUER	CORDOVA	HUGO HELVIDIO	M	38907	MEDICINA INTENSIVA	27/03/2002	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	hugbav@hotmail.com
59	BECERRA	HERNANDEZ	LITOL LETTELIER	M	54952	MEDICO CIRUJANO	6/04/2009	HOSPITAL MINSA LAMAS	litol77@hotmail.com litolmedic@gmail.com
60	BEIZAGA	BARRERA	JESSICA CORAL	F	51460	MEDICO CIRUJANO	1/04/2008	POLICLINICO PNP TARAPOTO	jcoralbb@hotmail.com
61	BENZAQUEN	RUIZ	HERINSON	M	13631	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	30/12/1981	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	hebenza@hotmail.com
62	BENZAQUEN	CISNEROS	JOHANNY	F	63401	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	18/10/2012	CENTRO DE SALUD TABALOSO	annyb3c@gmail.com
63	BERNAL	LOPEZ	JOSE ALFREDO	M	60486	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	9/12/2011	RED DE SALUD SAN MARTIN	joseph_1233@hotmail.com
64	BERNAOLA	ZEVALLOS	ABRIL KARIN	F	47440	MEDICO CIRUJANO	1/03/2006	HOSPITAL TOCACHE	karibe_zev@hotmail.com
65	BOCANEGRA	MELLENDEZ	WILLIAM SIGIFREDO	M	24987	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	30/01/1992	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	wsigifredo_01@hotmail.com
66	BOGARIN	VARGAS	PEDRO	M	15459	MEDICO CIRUJANO	30/11/1982	HOSPITAL MINSA TOCACHE	pbogarin2014@gmail.com a20044464@pucp.edu.pe
67	CABELLO	RODRIGUEZ	NEREO		9851	MEDICO CIRUJANO	28/02/1976		
68	CACERES	PALMA	CARLOS ANDRES	M	67320	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	25/03/2014	CLINICA SAN MARTIN, CENTRO DE SALUD TABALOSOS	kof_207@hotmail.com kof207cc@gmail.com
69	CAJAHUAMAN	OSATEGUI	NOE DARWIN	M	53502	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA		HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	noedarwin77@hotmail.com
70	CALDERON	ARDILES	MIGUEL ALEJANDRO	M	20018	PATOLOGIA CLINICA	30/03/1987	PARTICULAR	mcal_ar@yahoo.com
71	CALDERON	CALDERON	NESTOR BENJAMIN	M	23403	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	30/07/1990	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	
72	CALDERON	CORDOVA	LUZ ESILDA	F	10963	MEDICO CIRUJANO	30/05/1978	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	leccc@viabcp.com
73	CALDERON	MONCLOA	JOSE CARLOS	M	9925	MEDICINA INTERNA	30/08/1976	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	tauluna@yahoo.es
74	CALDERON	ROMERO	NIDIA UBELINA	F	30360	ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y TROPICALES	30/05/1996	HOSPITAL MINSA TARAPOTO	nidiacalderon@hotmail.com
75	CALONGOS	SAAVEDRA	DOLLY LUCERO	M	77745	MEDICO CIRUJANO	3/04/2017	SERUMS	lucero.1962@gmail.com
76	CAMINO	PINEDO	HAROLD	M	79805	MEDICO CIRUJANO	15/09/2017	CORPO-MEDIC	caminopinedo-25@hotmail.com
77	CAMPOS	CANO	MEYLIN	M	63980	MEDICO CIRUJANO	14/03/2013	CENTRO DE SALUD CUÑUMBUQUE	mey_vd_89@hotmail.com
78	CAMPOS	MAYURI	ESTEBAN ORLANDO	M	66769	MEDICO CIRUJANO			

79	CAÑOTE	DEL AGUILA	VICTOR AURELIO	M	33048	MEDICO CIRUJANO	7/05/1998	CENTRO DE SALUD ATUMPAMPA	vadela@gmail.com
80	CAPAQUIRA	CASTRO	JOSE ALBERTO	M	36851	MEDICO CIRUJANO	15/03/2001	HOSPITAL MINSA SISA	leo_10peru@hotmail.com
81	CAPATINTA	MAMANI	CESAR AUGUSTO	M	50119	ANESTESIA, ANALGESIA Y REANIMACION	1/03/2007	HOSPITAL MINSA MOYOBAMBA	medicapi@hotmail.com
82	CAPPILLO	TORRES	JOSE ORESTES	M	32889	MEDICINA INTERNA	28/04/1998	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	jorecato@hotmail.com
83	CARDENAS	PANDURO	NEIDY RUTH	F	32721	MEDICO CIRUJANO	23/04/1998	HOSPITAL MINSA BELLAVISTA	misositosds@hotmail.com
84	CARDENAS	PEREZ	DIANA	F	79627	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	29/08/2017	SERUMS	diana_carper@hotmail.com
85	CARDENAS	RENGIFO	VICTOR HUGO	M	18116	CIRUGIA GENERAL	30/04/1985	HOSPITAL MINSA MOYOBAMBA	drvictorhugo@msm.com
86	CARDEÑA	CHUMBE	JOSE LUIS	M	31545	MEDICO CIRUJANO	24/04/1997	HOSPITAL MINSA SISA	akbacara3.7@hotmail.com
87	CARO	RODRIGUEZ	MARIA BLANCA	F	15446	PEDIATRIA	30/11/1982	HOSPITAL ESSALUD MOYOBAMBA	maria.caror@essalud.gob.pe
88	CARPIO	CARDENAS	SERGIO LEONEL	M	58498	NEUMOLOGIA	16/03/2011		sergioleonel01@hotmail.com
89	CARRANZA	VILLANUEVA	VICTOR MANUEL	M	79509	MEDICO CIRUJANO	9/08/2017	SERUM	pitins@hotmail.com
90	CARRANZA	ROJAS	MAURO EDUARDO	M	32057	MEDICO CIRUJANO	14/08/1997	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	mauro_196@yahoo.com
91	CASIQUE	BOCANEGRA	LUZ OTILIA	F	50807	MEDICO CIRUJANO	1/10/2007	GOESAM MOYOBAMBA	locb2803@yahoo.es
92	CASTAÑEDA	VASQUEZ	ROGER	M	23490	MEDICO CIRUJANO	30/07/1990	HOSPITAL MINSA MOYOBAMBA	castavasquez@hotmail.com
93	CASTAÑEDA	GUARDIA	EDGAR MARTIN	M	50134				emartincg@hotmail.com
94	CASTILLO	CACERES	RONALD OSCAR	M	47574	MEDICO CIRUJANO		MINISTERIO PUBLICO	castillooscar22@hotmail.com
95	CASTILLO	TAPIA	MANUEL BERNARDO	M	15233	MEDICO CIRUJANO	30/09/1982		
96	CASTILLO	ZUÑIGA	MIGUEL ANTONIO	M	10793	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	30/01/1978	HOSPITAL ESSALUD MOYOBAMBA	
97	CASTRO	RODRIGUEZ	JUSTO DAVID	M	31430	MEDICO CIRUJANO	24/04/1997	HOSPITAL MINSA LAMAS	justodavidcastro@gmail.com
98	CASTRO	MACEDO	KEMIS	M	71506	MEDICO CIRUJANO	8/04/2015	HOSPITAL UCHIZA	ful_322@hotmail.com
99	CATCOPARCO	HUANQUI	HAYDEE RAYMUNDA	F	38217	MEDICO CIRUJANO	14/08/2001	HOSPITAL MINSA JUANJUI	catbas_42@hotmail.com
100	CELIS	BECERRA	DENIS ARTURO	M	59552	MEDICO CIRUJANO	25/03/2011	HOSPITAL MINSA PICOTA	denisnox70@hotmail.com
101	CELIS	VALDEZ	CARMEN LUZ	F	70405	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	25/03/2015	HOSPITAL MINSA SISA	carmencelisv@hotmail.com
102	CELIZ	RODRIGUEZ	OSCAR ALFREDO	M	44557	DIPLOMATURA EN AUDITORIA MEDICA	17/03/2005	HOSPITAL ESSALUD TARAPOTO	gordochic@hotmail.com
103	CERON	SHAPIAMA	ROY NIXON	M	66270	MEDICO CIRUJANO	9/09/2013	SORITOR MOYOBAMBA	nixroy_87n@outlook.es