



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés y satisfacción laboral del personal médico del
Hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Hermoza Moquillaza, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0003-1467-8720)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi esposa Mercedes por su gran apoyo incondicional; a mis hijos Danna, Victor; a mi madre, padre y hermanas.

AGRADECIMIENTO

A todo el personal del hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2 por su apoyo en la elaboración de este estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Nivel de estrés en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	23
Tabla 2 . Nivel de las dimensiones de la variable estrés en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	24
Tabla 3 . Nivel de satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	25
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	26
Tabla 5. Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de estrés y satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura ..	27
Tabla 6. Coeficiente de Correlación entre estrés y satisfacción laboral en personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	28
Tabla 7. Correlación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés y las dimensiones de satisfacción laboral, en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	29
Tabla 8. Correlación entre la dimensión despersonalización del estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral, en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	30
Tabla 9. Correlación entre la dimensión realización personal del estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral, del personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 . Nivel de estrés en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	23
Figura 2 . Nivel de las dimensiones de la variable estrés en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	24
Figura 3 . Nivel de satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	25
Figura 4. Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú Piura	26

RESUMEN

El presente trabajo planteó determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, 2021. Planteado bajo un tipo de estudio descriptivo básico con un diseño no experimental correlacional. Para el acopio de los datos se usó la técnica de la encuesta, para lo cual se aplicó un cuestionario relacionado con el estrés y un segundo a satisfacción laboral, dichos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos y se les aplicaron pruebas de confiabilidad alfa de Cronbach. Dichos instrumentos se aplicaron a 98 médicos del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, así mismo se encontró, que en la mayoría de los médicos predominaban los niveles medios tanto para el estrés (54.1%) como para la satisfacción laboral (48%). Como conclusión se pudo comprobar la existencia de una relación directa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del hospital, ($\rho=0.241$ $p=0,017$) correlación positiva muy significativa, comprobándose de esta manera nuestra hipótesis, así también se determinó una relación significativa entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y la satisfacción laboral, mas no hubo relación significativa entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral.

Palabras clave: estrés, satisfacción laboral y personal médico

ABSTRACT

The present work proposed to determine the relationship between stress and job satisfaction of the medical staff of the friendship hospital Peru Korea Santa Rosa II-2, 2021. It was proposed under a type of basic descriptive study with a non-experimental correlational design. To collect the data, the survey technique was used, for which a questionnaire related to stress was applied and a second to job satisfaction, these instruments were subjected to expert judgment and Cronbach's alpha reliability tests were applied. . These instruments were applied to 98 doctors from the friendship hospital Peru Korea Santa Rosa II-2, it was also found that in most of the doctors the average levels prevailed for both stress (54.1%) and job satisfaction (48%). As a conclusion, it was possible to verify the existence of a direct relationship between stress and job satisfaction of the hospital medical staff, ($\rho = 0.241$ $p = 0.017$) very significant positive correlation, thus verifying our hypothesis, thus a relationship was also determined significant between the dimensions emotional exhaustion, depersonalization and job satisfaction, but there was no significant relationship between the dimension personal fulfillment and job satisfaction

Keywords: stress, job satisfaction, and medical staff

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, en una sociedad congestionada por la presente coyuntura en la que estamos viviendo, siendo el estrés una situación que ha ido ganando un gran espacio en las personas, esto debido a la gran presión que enfrentamos en el día a día, lo que a veces dificulta conseguir los objetivos trazados. Esta situación se ha incrementado gracias a la pandemia en la cual los trabajadores se encuentran en una situación de angustia sobre su estado propio y la de su familia; sobretodo en el personal de salud de los diferentes nosocomios.

El estrés en el trabajo es una problemática que se da a nivel mundial, afectando así tanto el estilo de vida como la satisfacción en el trabajo; en ese sentido Li et al. (2017) encontraron en personal sanitario de cuatro nosocomios de China, que la angustia ocupacional se correlaciona de manera inversa con el desempeño dentro del trabajo. Así mismo en hospitales de la zona este, centro y oeste de este país determinaron que las labores del personal podría mejorar si se disminuye el estrés laboral (Deng et al., 2019).

Portero (2019) encuentra en el área de urgencias de Andalucía España, un nivel de estrés del 21%, así como un 48% con una elevada tasa de despersonalización, siendo el personal médico el que utilizó como estrategia la evitación al problema. En otra región, en Murcia encontraron en el personal de salud poca satisfacción en el trabajo en cuanto a las instalaciones, fiscalización y servicios brindados, predominando un nivel de ausencia de sueño durante el día (Hurtado & David, 2021).

En México, Laredo et al. (2017) mencionan que el 22% de enfermeras se sienten satisfechas en relación con sus jefes, así como un 29% estaban en desacuerdo con ellos. Por otro lado en Cuba, Eirin et al., (2020) encontraron, que las condiciones laborales no eran las mejores: los baños (93,3 %), la privacidad en consultorio (73,3 %); zonas contiguas a los consultorios (86,6 %); los componentes que guardan relación con el diagnóstico y procedimientos, estos eran inadecuados. En este mismo continente, yéndonos más al sur, En Ecuador se encontró una satisfacción laboral del 43%, siendo aquellas

situaciones las cuales dieron poca satisfacción: las relaciones entre los trabajadores, el salario y las políticas laborales según lo percibido por el personal de salud (Zaldúa, 2018).

En el caso de Perú, Zafra et al. (2020), encontraron en diferentes establecimientos del país (Essalud y del MINSA), un 33% de estrés laboral en el personal, siendo este un predictor para la satisfacción laboral. Marin & Placencia (2017) en Lima hallaron niveles medios de satisfacción en el trabajo, la relación personal fue el componente de mayor promedio seguido en menores promedios de la presión del trabajo, variedad de la tarea y distención en el trabajo. En esta misma ciudad en un servicio de nefrología se obtuvo un 28 % del personal con un buen nivel de satisfacción. Siendo el personal más antiguo el que tuvo mayor satisfacción laboral. (Holguin et al., 2020)

En un centro asistencial de nuestra sierra en Ayacucho, Vasquez & Parco (2018) determinaron niveles bajos de estrés en el personal asistencial y por el contrario niveles altos de satisfacción laboral, encontrando relación entre ambas variables. Yéndonos hacia el sur, en Arequipa, Duche & Rivera (2019) determinaron en enfermeras de hospitales de Essalud, un 70% de satisfacción profesional. Hacia el norte del país, Chimbote, Yslado (2019) menciona una predominancia del estrés especialmente en el factor despersonalización, además señala que el salario es un predictor para la satisfacción dentro del trabajo; así también en Lambayeque Cajo, (2018) reporta un mayor porcentaje de enfermeras que presentan un nivel moderado para el Burnout y satisfacción profesional encontrando una correlación significativa entre ambas.

En la región Grau Piura se encuentra ubicado el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 (HAPCSR II-2), siendo el único nosocomio del MINSA para toda la población de la región, no siendo ajeno a esta realidad anteriormente descrita, además en la actualidad con la pandemia del COVID-19, se ha ido incrementando esta situación creando un clima propicio para un aumento del grado de estrés y disminuya así la percepción de la satisfacción en el trabajo de los médicos de este nosocomio. Por lo tanto, ante lo expuesto se plantea la

siguiente problemática, ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2?

La justificación de nuestro estudio se plantea en evaluar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2? 2021, con el propósito de obtener conocimiento sobre las situaciones que lo generan para formular estrategias para promover un entorno adecuado para el profesional. Tiene por conveniencia ya que es un tema de interés ya que al afectar al profesional médico e incidir en su satisfacción profesional repercutirá en su labor diaria. Dentro su implicancia práctica, según algunos autores manifiestan que en ocasiones resulta beneficioso cierto grado de estrés, pero que este nunca debe sobrepasar los límites ya que es peligroso para la salud tanto física como mental, de ahí que es importante que el profesional llegue a sentirse satisfecho en su centro laboral ya que mejorará su estado de ánimo y su salud mental. En el ámbito teórico este estudio aportará conocimientos para ser punto de partida para elaborar planes que ayuden con la mejora de la competitividad del personal. En cuanto a su utilidad metodológica, nos dará información útil para poder afrontar y superar estas condiciones negativas, lo que permitirá desarrollar estrategias metodológicas para su atención y tratamiento por parte de los directivos del hospital.

Nuestro objetivo general será: determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, 2021.

Por lo tanto, los objetivos específicos planteados serán: en primer lugar, identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2; segundo, determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2 y en tercer lugar, definir la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2.

Así nuestra hipótesis general es la siguiente: existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2.

Las hipótesis específicas serán: en primer lugar, existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2, seguido de, existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2 y, por último, existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2.

II. MARCO TEÓRICO

Orgambídez et al. (2017) Portugal, en su trabajo titulado rol del estrés y empoderamiento psicológico previo a la satisfacción laboral, cuyo objetivo fue evaluar el rol del estrés ante la satisfacción a través del fortalecimiento psicológico en el ambiente laboral, dentro de la metodología se efectuó un estudio en un solo grupo con múltiples medidas para lo que se usaron las escalas de empoderamiento psicológico de Spreitzer, del rol del estrés de Rizzo y de satisfacción laboral de Lima; la muestra fue de 314 trabajadores, siendo el 69.75% mujeres. Dentro de los resultados se vio un fuerte impacto entre el conflicto del rol sobre la satisfacción laboral, llegando a la conclusión que las instituciones tienen que dar apoyo en prevenir el estrés y el incremento del empoderamiento psicológico.

Alemán, (2017) Nicaragua, en su publicación, Satisfacción profesional en el personal de neonatología de un nosocomio del ejército, cuya metodología fue descriptiva de corte transversal, donde participaron 23 individuos, siendo su objetivo determinar, qué factores afectan a la satisfacción profesional, determinando que el mayor grado de satisfacción se relaciona con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño y ambiente del trabajo.

Vila & Arantxa, (2017) España, en su artículo, Diagnóstico de los niveles de estrés y satisfacción profesional de los enfermeros de urgencia, planteo dentro de sus objetivos: determinar los niveles de estrés y observar el nivel de bienestar laboral del personal. Siendo este de tipo observacional prospectivo, descriptivo y transversal, la muestra fue de 32, como resultados determinaron que no presentaban niveles elevados de estrés más si una buena satisfacción laboral. En sus conclusiones propusieron que existía la relación de la satisfacción en el empleo y el estrés, siendo de tipo positiva y de nivel medio respectivamente

Párraga et al., (2018) Barcelona, publicaron, en uno de sus artículos llamado Burnout y la relación con los niveles de angustia y satisfacción del empleo en profesionistas de la salud de atención primaria, evaluaron como objetivo, la continuidad del Burnout y los componentes de las profesiones de la sanidad, y la correlación de los niveles de estrés y satisfacción del empleo. El diseño fue descriptivo observacional transversal, participaron todos los profesionales del centro, como resultados se obtuvieron, que la continuidad del Burnout llega hasta porcentajes de 20.7%; de la misma manera, un 53,3% presenta una subescala como mínimo, así mismo, el 38.9% tuvo por resultado un elevado grado de despersonalización, el 28.2% de cansancio emocional y el 8% en lo que respecta realización personal. Por tanto, el estrés fue superior en gran medida al aumento del grado de Burnout en tres subescalas.

Rendón et al. (2020) México, en su trabajo, Influencia del Burnout en las áreas de UCI y hospitalización en el personal de enfermería, en la que se tenía la finalidad de identificar la prevalencia de este síndrome y las dimensiones que este tiene en los profesionales de la carrera de enfermería, para tal fin usaron una metodología observacional descriptiva, transversal con 90 enfermeras y enfermeros; se usó el cuestionario de Maslach, siendo sus resultados: Burnout 82.2%; cansancio emocional 62.2%; despersonalización 57.8% y no realización personal 40%. La conclusión hallada fue la de un mayor porcentaje del personal con un grado moderado del Síndrome de Burnout.

Contreras et al. (2021) Lima, en su investigación autoestima y síndrome *Burnout* en los doctores de emergencia del hospital Dos de Mayo. Estudio correlacional. Siendo el objetivo precisar el rol de autoestima ante el Burnout en médicos de cuidados críticos, con un estudio analítico y correlacional. Participaron 66 médicos. Se utilizó el test de Rosenberg y el de Maslach; ellos obtuvieron un 16,66% de desfallecimiento emocional, 28,78%, despersonalización y 25,75% de no realización de la persona; como conclusión el 71,21 % tuvieron una dimensión afectada; 19,70 % con dos de ellas y 13,64% Burnout instituido.

Angeles (2019) Lima, en su estudio, estrés y bienestar laboral en los profesionales de un nosocomio, dentro de su objetivo fue establecer una correlación con las dos variables, siendo descriptivo de naturaleza cuantitativa, no experimental, transversal y diseño correlacional. Participaron 68 trabajadores, cuyo resultado para el estrés predominó el nivel bajo con un 51.5%, luego el nivel medio con 42.6% y en último lugar un grado alto con 5.9%. así también para la satisfacción se encontró un predominio del nivel bajo con 60.3%, medio con 36.8% y por último un alto nivel con 2.9%, así también se encuentra una relación inversa entre ambas variables.

Mendoza (2018) Lima, en su trabajo Burnout y bienestar profesional en enfermeras de un instituto neurológico, el objetivo fue definir la correlación con las variables del estudio. Siendo descriptivo correlacional, no experimental, transversal. Participaron 86 enfermeras, las cuales llenaron dos cuestionarios relacionados al tema en estudio. Dentro de sus resultados para el Burnout se obtuvo una predominancia del nivel bajo con un 76.7% y de Satisfacción laboral predomina el nivel medio con 84.9%. Con lo que concluyen que hay una relación significativa negativa ($\rho = -.757$; $p < 0,05$) con ambas variables y el personal del centro.

Sanchez & Dominguez, (2021) Arequipa plantearon en su trabajo, Estrés y satisfacción en el trabajo en tiempos de pandemia, en los trabajadores del establecimiento de Mollendo, dentro de su objetivo el definir la correlación de las dos variables en estudio, siendo de tipo observacional, transversal, prospectiva y analítica no experimental. Fueron 51 los trabajadores que participaron en este trabajo, dentro de sus resultados el personal presentó un 60.8% de estrés y un 80,4% bienestar laboral. Ellos concluyen la existencia de una relación directa con ambas variables, según datos de correlación de Rho Spearman con un nivel moderado

Remuzgo (2018) Ayacucho, en su trabajo, Burnout y bienestar profesional en los trabajadores de un nosocomio de Huancapi. Cuyo propósito fue establecer la relación entre estos dos parámetros del estudio, siendo este descriptivo correlacional transversal, la muestra censal fue de 32, sus resultados muestran la influencia del estrés con la satisfacción laboral del personal ($R=0,772$), llegando a la conclusión que hay correlación con mucha significancia ($R=0,793$) con cansancio mental y bienestar profesional igualmente entre realización personal y satisfacción profesional ($R=0,758$); relación significativa directa moderada con despersonalización y satisfacción profesional ($R=0,429$).

Carrasco (2021) Chimbote, en su estudio Burnout y bienestar profesional en enfermeras de unidades críticas en un hospital de EsSalud, cuya finalidad fue precisar la correlación con el grado de estrés y bienestar laboral del personal, siendo del tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal, fueron de 60 participantes. Dentro de sus resultados el 65% y 35% presentaron un bajo y alto nivel de estrés respectivamente; en satisfacción predominó un grado moderado con el 56,7%, seguido con el 28.3% y 15% grado bajo y alto respectivamente. Existiendo relación positiva significativa entre ambas variables en las enfermeras ($0,252$, $p < 0,05$).

Ganoza, (2020) Chimbote, en su publicación Estrés como factor asociado a poca satisfacción profesional en personal de consultorios, su objetivo fue definir si el estrés es un factor asociado a la poca satisfacción profesional en el personal. La metodología empleada fue retrospectivo seccional, transversal; la muestra fue de 83 participantes y dentro de sus resultados obtenidos fue para el estrés: una predominancia del nivel alto (47,%), seguido de medio (31,3%) y bajo nivel (21,7%); así como para poca satisfacción profesional una predominancia de nivel alto (44,6%), luego medio (30,1%) y bajo (25,3%). evidenciándose que hay correlación significativa con las dos variables. Llegaron a determinar que el estrés si es un factor que se asocia a la poca satisfacción profesional en el personal de salud.

En la actualidad se acepta al estrés como un problema para la integridad física y mental del personal de salud y el buen funcionamiento de la entidad donde laboran, una persona estresada suele enfermarse con mayor frecuencia, se encuentra menos motivado, es poco productivo y posee menos seguridad laboral. El estrés puede producirse por situaciones hogareñas o en el entorno laboral, es en este segundo ámbito donde los ejecutivos pueden emplear estrategias para disminuir y proteger a su personal. (Stavrola, s. f.)

En la apertura del seminario virtual de la OPS, mencionaron al estrés laboral como un ente muy cercano a las personas. En el que hacer laboral, con todos los adelantos tecnológicos y la globalización de las telecomunicaciones, nos propone retos y situaciones que muy a menudo sobrepasan nuestras capacidades y como consecuencia de ello aparece el estrés, el cual lleva a situaciones de disfunción física y mental; incluso a disminuir nuestra productividad y afectar nuestro entorno social. (Mitchell, 2016)

Para Maslach et al., (1997) es una consecuencia a la exposición continua a situaciones adversas en el trabajo, nace pues de la tensión continua a raíz de un conflicto entre el trabajador y su empleo, es una enfermedad emergente donde la sintomatología principal son la angustia emocional, despersonalización y carencia de la realización personal. Así también Patlán. (2019) expresa que es un estado psicológico, que se caracteriza por presentar reacciones de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y de comportamiento. Para Chiang et al. (2018) indica que es un proceso asociado a diversos factores que no solo se pueden atribuir a situaciones laborales de las personas y que son los principales contextos para realizar un análisis al relacionar el estrés psicosocial y su relación con la salud. Para la OMS. (2013) es un momento en que la persona presenta una reacción ante presiones o exigencias laborales que para el individuo no tienen concordancia con sus competencias laborales.

Aunque el estrés se puede producir por diversos acontecimientos laborales, con frecuencia se puede agravar en la medida que el trabajador percibe que no recibe el apoyo de sus jefes y compañeros de trabajo, así también cuando tiene poco control sobre su entorno laboral. Por lo tanto, es el resultado de un mal equilibrio con los requerimientos y afectaciones que padece el trabajador. Además, con mucha frecuencia se confunde los términos desafío y estrés, los cuales a menudo se usan para solapar prácticas abusivas del día a día de los ejecutivos. Son los riesgos psicosociales relacionados con el entorno laboral las probables causas de estrés, el tipo y circunstancias en el trabajo, así también situaciones foráneas que influyen sobre la salud y satisfacción laboral.

El tipo de labor que puede producir mayores niveles de estrés es donde las condiciones laborales superan las capacidades del trabajador, cuando no se pueden decidir o tener control del entorno y el poco o nulo apoyo entre compañeros de trabajo; cuando las capacidades del trabajador se ajusten a sus exigencias laborales, menores serán las posibilidades de sufrir estrés en el trabajo. No obstante, la afectación de esta varía de una persona a otra, se entiende que puede repercutir en su salud tanto física y mental y hasta reproductivas. Así mismo, el estrés laboral puede causar alteraciones en el comportamiento, abuso del fumar, del alcohol y drogas, sedentarismo, y trastornos del sueño.

Si esta situación se sale de las manos y aqueja a la mayoría o a piezas claves de los trabajadores podría poner en peligro las labores cotidianas y así mismo las metas de la empresa siendo esto en un mundo moderno altamente competitivo uno de los peores escenarios para la supervivencia de la institución. Por tal motivo los ejecutivos tienen que tener herramientas de gestión para el personal estando inmersa obviamente el estrés. A si mismo deben dar las facilidades para ponerla en práctica, esta herramienta de gestión debe de tomar a consideración situaciones con respecto a la verificación del riesgo, la aceptación de réplicas en tiempos determinados y la recuperación del empleado. A nivel de la institución,

los planes destinados a enfrentar el estrés laboral tienen que enfocarse en lidiar desde la raíz del problema.

(Mitchell, 2016) nos dice que la OPS / OMS también han dado sus lineamientos para actuar ante problemas de salud de la mente dado componentes psicológicos y sociales; haciendo una publicación llamada resguardando el bienestar de los empleados, la cual plantea estrategias y toma medidas minimizando la presencia de estos agentes agresores. Igualmente, en este seminario la OMS da unas recomendaciones sobre los lineamientos laborales que sean integrales y basados en la ética, la cual debe afrontar las situaciones que exponen a peligros en el ambiente laboral, aplicando normas de buena conducta y responsabilidad, incluyendo un enfoque de prevención de conductas no éticas, promoviendo la responsabilidad y rendición de cuentas en todo el entorno laboral. La OMS propone dentro de la evaluación del riesgo del estrés laboral realizar interrogantes básicas como: ¿hay alguna dificultad laboral?, ¿hay algún riesgo de que el estrés laboral está atacando el bienestar del personal?, ¿De qué manera se resolvería la problemática del estrés?, ¿está vigilada en su totalidad el entorno laboral?

Para Maslach et al., (1997), El Maslach Burnout Inventory está diseñado en 3 componentes; el primero que es el cansancio emocional, siendo pieza fundamental del síndrome y refiriéndose a que el trabajador tiene la sensación de estar agotado psicológicamente. Siendo para Lledó et al., (2017) la persona que no actúa ante el estrés laboral y siempre anda irritado y deprimido. La parte emocional y física están consumidas; de la misma manera Prada et al., (2020) nos dice que es el producto de las exigencias laborales, que deriva posteriormente en una actitud cínica y de escaso interés por las labores y finalmente en creencias de baja eficacia personal. Siendo sus indicadores: agotamiento en el trabajo, cansancio al final de la jornada laboral, sensación de fatiga al iniciar el trabajo, cansancio laboral con los pacientes, frustración laboral, trabajo abrumador, trabajo con pacientes produce estrés, sensación de estar consumido en el trabajo.

En segundo lugar se encuentra la despersonalización, que como nos dice Maslach et al., (1997) es la afectación que linda con lo negativo, actitudes perversas e impersonales, creando sensaciones muy pero muy distantes con los demás compañeros del entorno laboral, así también, Luque et al., (1995) señala que es un elemento de defensa muy arcaico y nada sano que nace ante una situación emergente cuando otros elementos más comunes fracasan; además Sierra, (2008) expresa que se trata de una no conexión funcional entre lo que se percibe y sus sentimientos afectivos, lo cual crea una experiencia consiente desprovista de un contenido emocional, por ultimo Cruzado et al., (2013.) menciona que se trata de un fenómeno psicopatológico que forma parte de otros síndromes de mayor complejidad, con correlatos funcionales de desconexión córtico-subcortical. Siendo sus indicadores: manejo de pacientes como objetos, insensible ante los pacientes, Pensamiento que el trabajo lo está endureciendo, .no preocupación sobre estado de los pacientes, sensación de culpa de los problemas de los pacientes.

Y en último lugar la realización personal, que para Maslach et al., (1997), es la desvaloración de las emociones de competencia y superación en el entorno laboral, así como un instinto a evaluar de forma negativa consigo mismo, sobretodo en su entorno laboral. Manso, (2006), nos indica que son sentimientos de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional, así como Palomino, (2017) que hace referencia que es la satisfacción consigo mismo y su preocupación y comunicación con los demás. Siendo sus indicadores: comprensión de mis pacientes, eficacia del manejo de los pacientes, mi labor influye positivamente en mis pacientes, sensación de vigor en el trabajo, trato agradable con mis pacientes, motivado después del trabajo, sensación de plenitud en el trabajo y manejo adecuado de los problemas laborales.

A partir de los años 70, el tema sobre la satisfacción laboral tuvo mayor acogida en el territorio de la psicología la cual se aplica a instituciones, ya que está muy relacionada con prácticamente todas las variables del entorno laboral, teniendo una gran cabida en los planes de intervención institucional las cuales tengan como fin mejorar el engranaje institucional. Es así que ha ido aumentando el número de

trabajos en relación a este tema no solo en el área de la psicología sino también en área a fines; incluyendo la economía, destacando en todas ellas lo importante de la satisfacción laboral ya que es un factor preponderante en el cumplimiento de los objetivos de la organización, ya que es el recurso humano la parte fundamental para la obtención de resultados positivos para el empresa (Rivera Huari, 2018)

Es en vista de que el estar satisfecho dentro de una plaza laboral sanitaria se consolida como un indicativo que supedita la índole asistencial, en ese sentido que la satisfacción laboral para Aranaz & Mira (1988) viene a ser la actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza dentro de él. Así como para Vitali et al. (2021) es la percepción de situaciones que generan satisfacción o lo contrario, relacionados estos con la carrera profesional, relaciones interpersonales y el entorno laboral. Para Atalaya. (1999) viene a ser el grupo de cualidades que tiene el individuo hacia sus labores en el trabajo. Por lo que para Charaja & Mamani. (2014) lo define como la situación que el individuo experimenta al llegar a su meta sintiendo un equilibrio al cumplir con sus necesidades, en otras palabras, es lo que el trabajador anhela en centro laboral y lo que logra de él.

Para Porcel et al., (2014), la satisfacción laboral del personal sanitario es un punto preponderante en la eficacia y en la organización de los planes de gestión sanitaria. Una de las primeras teorías del bienestar laboral es la jerarquía de necesidades de Maslow, la cual dice que la necesidad de la persona esta conformada por cinco niveles. En primer lugar, las necesidades anímicas, como los beneficios laborales luego el segundo nivel es la estabilidad en el trabajo y/o mejores lineamientos dentro de la organización. Seguido después por el tercer nivel sensación de pertenecer a la institución, que se plasma en una interrelación positiva entre compañeros de trabajo y sus jefes, el cuarto nivel es el querer sentirse reconocido por todos. Siendo el último peldaño la realización plena del trabajador dentro de la institución. Por tal motivo las instituciones que quieren

incrementar el bienestar laboral de sus trabajadores deben empezar por saciar aquellas necesidades que los trabajadores consideran ser esenciales. (Kanfer, 1990).

Otra es la teoría dual o de los dos factores de Herzberg, esta menciona que el individuo tiene dos tipos de necesidades, las que son satisfechas de diversas situaciones, empezando por las necesidades de higiene, que se relacionan con lo físico y psicológico dentro del entorno laboral, (factores extrínsecos); de otro lado, están las necesidades motivadoras relacionadas con la naturaleza del empleo como: metas logradas, el reconocimiento, el compromiso, entre otros (factores intrínsecos) (Giroux, 1960)

Un análisis simplista de la satisfacción es un indicador poca fiable para definir lineamientos correctivos y de seguimiento de estas normas. Los indicadores que se encuentran enmarcados dentro de las dimensiones que forman la satisfacción laboral pueden ser más fidedignos para verificar los cambios introducidos en la organización de personal. Por lo tanto, es necesario utilizar instrumentos que permitan analizar las dimensiones de dicha satisfacción laboral. De tal forma que para Aranaz & Mira (1988) los cuales adaptaron por primera vez el cuestionario de Fon Rojas, siendo este último adaptado y validado para nuestro trabajo incluyen las siguientes dimensiones descritas a continuación:

Tensión relacionada con el trabajo, que para Del Valle et al (2021) significa el nivel de nerviosismo que la labor de su profesión le genera a la persona y se ve reflejado en el agotamiento y estrés que percibe y siente. Cuyos indicadores son: irresponsabilidad en el trabajo, desfallecimiento al culminar el día laboral, trabajo con desgano, sensación de relajo en el trabajo.

Competencia profesional, Bembibre et al., (2016) expresa que es la posesión del individuo en cuanto a sus conocimientos para realizar su actividad laborales. Siendo sus indicadores: capacidad para el trabajo, sensación de trabajar sin recursos, tensión por la competitividad entre colegas.

Presión del trabajo, Gracia et al (2020)) tiene lugar cuando el tiempo necesario para realizar labores no es suficiente y generando presión en el trabajador, cuyos indicadores son: tiempo insuficiente para realizar mi trabajo, sensación de trabajo es excesivo.

Promoción profesional, Lam & Quispe, (2021) Es el nivel promocional que los trabajadores esperan alcanzar, siendo reconocidos dentro del ámbito laboral. Siendo sus indicadores: Reconocimiento en el trabajo, Posibilidades de promoción profesional.

Comunicación con los superiores, Según Castro, (2014) esta debe ser fluida, debido a que hay ciertas situaciones en las cuales se piensa que el conocimiento es poder y por lo tanto no se debe comunicar causando esto último situaciones tensas entre ambas partes. Cuyos indicadores son: Trato cordial con mis jefes, seguridad en el trabajo.

Comunicación con los compañeros, Según Arellano (2008) la comunicación ayuda a que los sujetos puedan lograr que sus interacciones sirvan para lograr acuerdos que les facilite sus actividades cotidianas. Siendo sus indicadores: trato cordial entre colegas, compañerismo entre colegas en situaciones adversas.

Chiang et al. (2018) nos dice que el personal de una institución en general manifiesta que si existe colaboración entre ellos y sus jefes los reclamos laborales disminuirán es decir sentirán que la cantidad del trabajo es menor disminuyendo así el nivel de presión con el tiempo a realizar sus labores cotidianas, ayudando a percibir una menor situación de angustia y menor insatisfacción en el trabajo; de esta manera se correlacionaría el estrés y la satisfacción laboral en una institución.

La importancia de la satisfacción radica, desde el punto de vista de la gestión sanitaria, en que el nivel de los servicios ofrecidos en el sistema de salud estaría directamente en relación con el grado de satisfacción del personal que laboran en él por lo tanto la implantación de un modelo de calidad requiere tener el conocimiento de la satisfacción laboral de sus empleados.

La OIT y OMS han dado ya lineamientos para tocar estas situaciones adversas y la satisfacción de los empleados, adoptando el concepto de trabajo decente teniendo como elementos un trabajo justo, respetando los derechos de las personas, teniendo estándares laborales, cuidando el planeta manteniendo una comunicación fluida. Así mismo la OIT pide a que las naciones incluyan en su lista de enfermedades profesionales al estrés laboral y las complicaciones mentales en el entorno laboral, para que estos sean reconocidos, tabulados y poder así intervenirlos, (Stavrola, s. f.)

III. METODOLOGIA

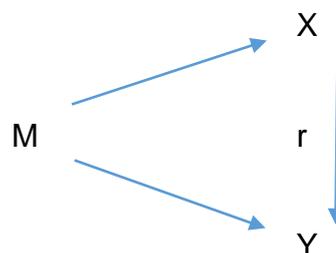
3.1 Tipo y diseño de investigación

En nuestro estudio se manejó el paradigma cuantitativo, ya que se mostraron los resultados a través de métodos estadísticos para de esta comprobar las hipótesis pertenecientes a esta investigación.

Es de tipo básica ya que como investigación hipotética y pura esta esta predestinada a contribuir con nuevos conocimientos científicos, mas no origina de manera imperiosa resultados que sean de uso práctico. Al respecto nuestro trabajo es de tipo básico puro ya que se obtuvieron conocimientos actuales los cuales conforman un campo moderno en la investigación dado a que se encontraron pocas referencias tanto a nivel internacional como nacional sobre nuestro tema planteado.

La presente es de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional, ya que no se provocó ningún tipo de situaciones que alteren el escenario de las variables, es decir solo nos limitamos a observar, sin intervenir de manera alguna, no se manipuló las variables, solo las describieron y mencionaron sus relaciones que de forma natural se dan entre las mismas en una situación dada. Por tanto, en nuestro estudio solo se observó a las variables, estrés y satisfacción laboral.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Personal médico

X= Estrés

Y= Satisfacción laboral

r= Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Según Mousalli. (2015) Son rasgos difieren de una unidad de análisis a otra estas pueden ser aplicadas a personas, cosas, animales, etc. Hay variables simples que de por sí solas se pueden medir y otras complejas que para medirlas se necesita de varios indicadores. En nuestra investigación las variables a estudiar son la variable 1 el estrés y la variable 2 satisfacción laboral las cuales pasamos a conceptualizar

Variable 1: Estrés

Definición conceptual: Maslach et al., (1997), es una afectación que se caracteriza por presentar tres situaciones: el desgaste emocional, despersonalización y la no realización personal en el centro laboral, que ocurre entre personas cuyas tareas del día a día se dan al servicio de personas.

Definición operacional: el estrés se valoró mediante un cuestionario de (Maslach) el cual fue aplicado al personal médico del HAPCSR II-2, constando de 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Su escala de medición fue ordinal para lo que se usó la escala de Lickert

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Aranaz y Mira (1988) viene a ser la actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza dentro de él.

Definición operacional: La variable satisfacción laboral fue evaluada mediante el cuestionario de Fon – Rojas, el cual fue adaptado y validado para este estudio, y fue aplicado al personal médico del HAPCSR II-2, el cual consto de 6 dimensiones: tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, comunicación con sus superiores y comunicación entre los colegas.

Siendo su escala de medición ordinal por lo que se usó la escala de Lickert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Está constituida por todo el conjunto de personas o elementos que tienen caracteres similares las cuales son susceptibles a ser estudiados y en quienes se pretende generalizar los resultados permitiendo así el desarrollo de una investigación, por lo tanto, el grupo poblacional de nuestro estudio estuvo conformada por 98 profesionales médicos del HAPCSRII-2 Piura, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión: personal médico que estuvo trabajando de manera presencial al momento del estudio, que participó de manera voluntaria en la investigación y los criterios de exclusión: personal médico que estaba realizando trabajo remoto, que estuvo con alguna licencia en el momento del estudio y personal que durante la duración del estudio tuviera algún cargo o jefatura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se usó fue la encuesta, siendo esta un escrito que se plantea a un grupo de personas para recopilar información de interés sociológico (creencias, actitudes, etc)

Como instrumento de recolección de datos, en esta oportunidad se usó el cuestionario el cual está conformado por un grupo de preguntas orientadas a recopilar la información lo que permitirá llegar a las metas establecidas.

Para medir la variable estrés se usó el cuestionario denominado el Inventario de Burnout de Maslach el cual contiene 22 ítems adaptado a una escala ordinal de 7 categorías: 0 nunca, 1 pocas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana 5 varias veces a la semana 6 todos los días; las cuales están inmersas en 3 dimensiones: angustia emocional, despersonalización y realización personal. Así mismo para la medición de la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Fon Rojas, el cual consta de 8 dimensiones, de las cuales se retiraron 2 dimensiones (con sus ítems respectivos), por no mostrar buena consistencia, quedando las siguientes dimensiones: tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, comunicación con los superiores, comunicación entre

colegas; además se retiraron los ítems 7, 15 quedando al final 15 ítems del total del cuestionario original adaptándole una escala ordinal de cinco categorías: 1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

La validez de una prueba es cuando esta es lo más exacta posible, es decir mide lo que dice y desea medir de acuerdo para lo que fueron creados. Existen diversas técnicas siendo una de las más usadas la validez de expertos o face validity la misma que menciona a la medida gradual en que los instrumentos logran medir una variante elegida, según personas autorizadas. En nuestro estudio la validación de nuestros instrumentos fue dada por 3 validadores expertos en nuestra línea de investigación los cuales usaron el formato de validación de expertos de nuestra universidad, dando su calificación y sugerencias que ellos creyeron pertinentes.

Confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández Sampieri et al., 2014) en nuestro estudio la confiabilidad fue evaluada por el coeficiente alfa de Cronbach cuyo resultado determinó el grado en que nuestros instrumentos al ser aplicados nos brindó resultados similares y relacionados a un mismo individuo, esto se dio a partir del estudio piloto el cual fue realizado con anterioridad.

Para el instrumento de estrés (22 ítems: Alfa de Cronbach 0,682).

Para el instrumento de satisfacción laboral (15 ítems: Alfa de Cronbach 0,664).

De los resultados encontrados en ambos instrumentos se encuentra una confiabilidad aceptable, por tanto el instrumento que se usó para el estrés y la satisfacción laboral son confiables y fueron aplicados en nuestro estudio.

3.5 Procedimiento

Dentro de los procedimientos que se realizaron para nuestra investigación fueron en primer lugar se realizaron las coordinaciones con la dirección del

hospital y el área de investigación a los cuales se les solicitó el permiso respectivo para así poder desarrollar nuestro estudio, luego se procedió a coordinar con el personal médico del hospital para coordinar sus horarios y poder ubicarlos de acuerdo a su rol de turnos y su disponibilidad de tiempo previo a la aplicación de cada cuestionario, también se utilizó la vía digital aplicando los cuestionarios bajo la forma de Google forms, cada participante firmó su consentimiento informado y procedieron luego al llenado de los 2 cuestionarios con un tiempo de 15 minutos aproximadamente para los dos instrumentos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estos se procesaron en el software SPSS V25 mostrando así nuestros resultados de tipo descriptivos y sobre todo los inferenciales, ya que tenemos hipótesis de correlación entre nuestras dos variables por lo que fue necesario contrastarlas con pruebas estadísticas. Además, se presentó tablas y figuras para lo cual se usó el programa Microsoft Excel versión 2021.

Se usó la estadística descriptiva, ya que nuestros resultados se pudieron medir de forma porcentual y en frecuencias en la medida en que se presentaron los niveles de estrés del personal médico y de su satisfacción en el trabajo. De la misma manera se usó la estadística inferencial que nos permitió comprobar nuestra hipótesis, siendo indispensable determinar los resultados estadísticos inferenciales no paramétricas, lo que nos permitió determinar si existió una relación entre las variables en estudio y sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Para este fin se solicitaron los permisos respectivos a la institución, se presentó la información obtenida de acuerdo con el Código de Ética de nuestra universidad, recalando que fue de manera anónima, con fines académicos y pensando en el bienestar del personal médico que participó en el estudio. Además, se hace referencia que esta investigación se citó a todos los autores que fueron citados en la bibliografía.

IV. RESULTADOS

Nuestro estudio tuvo el objetivo general de determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2, 2021. y dentro de los objetivos específicos se propusieron identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2, determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2 y definir la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2. Correlacionando la primera variable estrés y sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal con la segunda variable satisfacción laboral y sus dimensiones: tensión relacionada con las labores, competencia profesional, presión laboral, promoción profesional, comunicación con sus jefes, comunicación entre los colegas; es importante mencionar que tanto el objetivo general como los objetivos específicos poseen sus hipótesis.

Para la elaboración de los resultados en cuanto a las correlaciones entre las variables con sus dimensiones y poder comprobar las hipótesis, se usaron dos cuestionarios uno relacionado al estrés con 22 ítems y un segundo sobre satisfacción laboral con 15 ítems, usando también la escala de Likert, la población participante en el estudio fue de 98 médicos, entre nombrados y contratados, los cuales realizan sus actividades dentro del hospital, siguiendo los criterios de inclusión que fueron profesionales médicos que estén trabajando de manera presencial al momento del estudio y que participe de manera voluntaria en la investigación y excluyendo a lo que estén realizando trabajo remoto, que estén con alguna licencia, cargo o jefatura al momento del estudio.

En cuanto a la ejecución del análisis estadístico inferencial se usó para las dos variables las siguientes situaciones, por lo que son variables cualitativas y de escala ordinal, se empleó la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov, ya que nuestra población es mayor de 50, la cual se obtuvo un dato menor de 0.05, lo que indicaría que nuestros datos no tienen una distribución

normal, por lo tanto para comprobar nuestra hipótesis se usó la prueba estadística no paramétrica de Rho Sperman.

Acá se muestran los resultados que se encontraron en nuestro estudio.

Resultados descriptivos

Tabla 1:

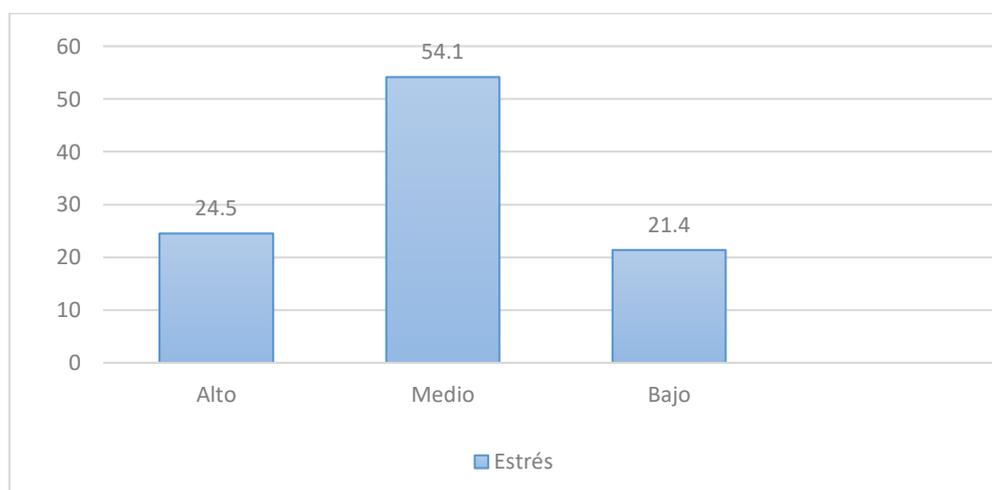
Nivel de estrés en el personal médico del hospital de la amistad Perú - Piura

Nivel	F	%
Alto	24	24.5
Medio	53	54.1
Bajo	21	21.4

Nota: encuesta aplicada al personal médico del hospital

Figura 1:

Nivel de estrés



En la tabla y figura 1 se puede observar que existe una predominancia del nivel medio (54,1%) de estrés en el personal médico que trabajan en el hospital de la amistad, a continuación, un nivel alto (24.5%) y en último lugar un bajo nivel (21%). Lo que significa que en algunas oportunidades el personal se siente estresado en relación a las labores que realiza en el centro de atención.

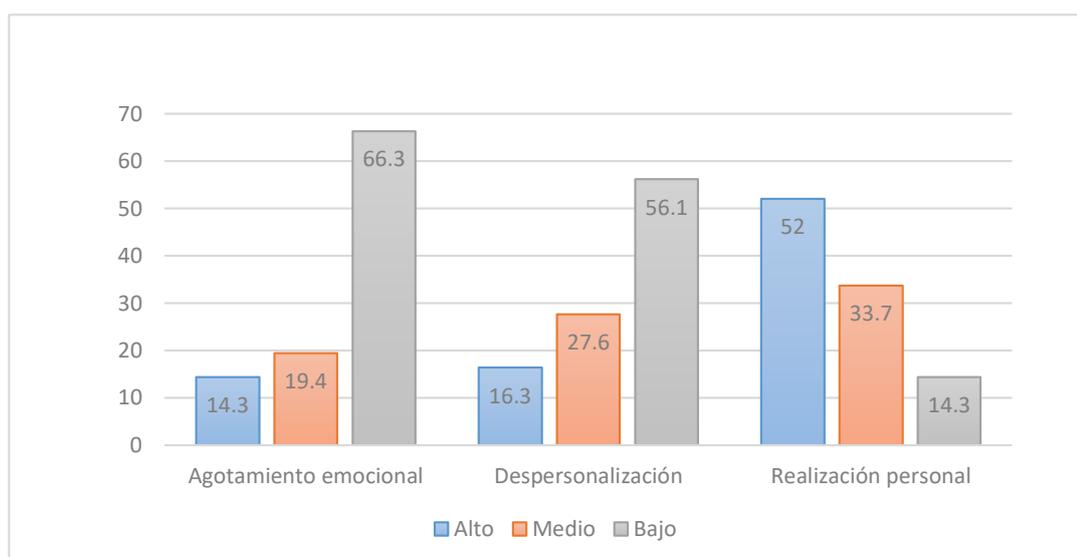
Tabla 2:

Nivel de las dimensiones de la variable estrés del personal médico del hospital de la amistad Perú - Piura

Dimensiones	Niveles					
	Alta		Medio		Baja	
	N°	%	N°	%	N°	%
Agotamiento emocional	14	14.3	19	19.4	65	66.3
Despersonalización	16	16.3	27	27.6	55	56.1
Realización personal	51	52.0	33	33.7	14	14.3

Figura 2:

Nivel de las dimensiones de la variable estrés del personal médico del hospital de la amistad Perú – Piura



Los resultados de la tabla y figura 2 se puede observar un nivel bajo en mayor porcentaje tanto en las dimensiones agotamiento emocional (66,3%) y despersonalización (56,1%), mientras que en la dimensión realización personal presenta un mayor porcentaje (52%) el nivel alto.

Tabla 3:

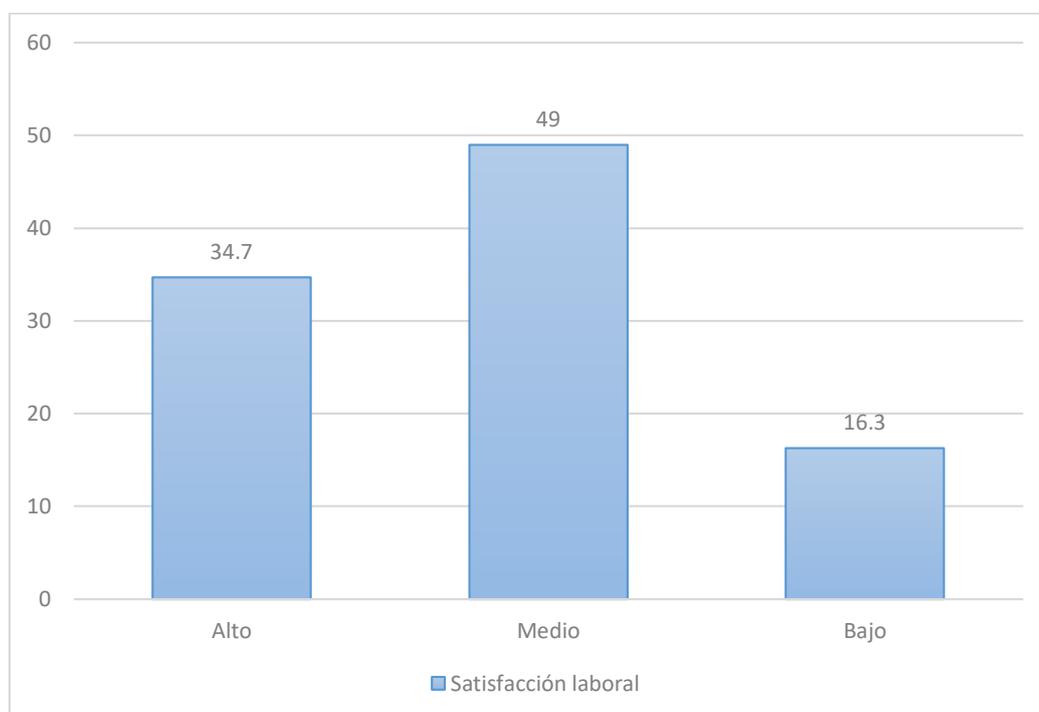
Nivel de satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú – Piura

Nivel	f	%
Alto	34	34.7
Medio	48	49.0
Bajo	16	16.3

Nota: encuesta aplicada al personal médico del hospital

Figura 3:

Nivel de Satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú – Piura



En la tabla y figura 3 de la satisfacción laboral podemos apreciar que existe una predominancia del nivel medio (48%) en los profesionales médicos del hospital, seguido de un nivel alto (34%) y en último lugar un bajo nivel (16%). Por lo que podemos inferir que la mayoría de médicos del hospital Santa Rosa se sienten medianamente satisfechos en su entorno laboral a pesar de las situaciones de pandemia en la que estamos viviendo.

Tabla 4:

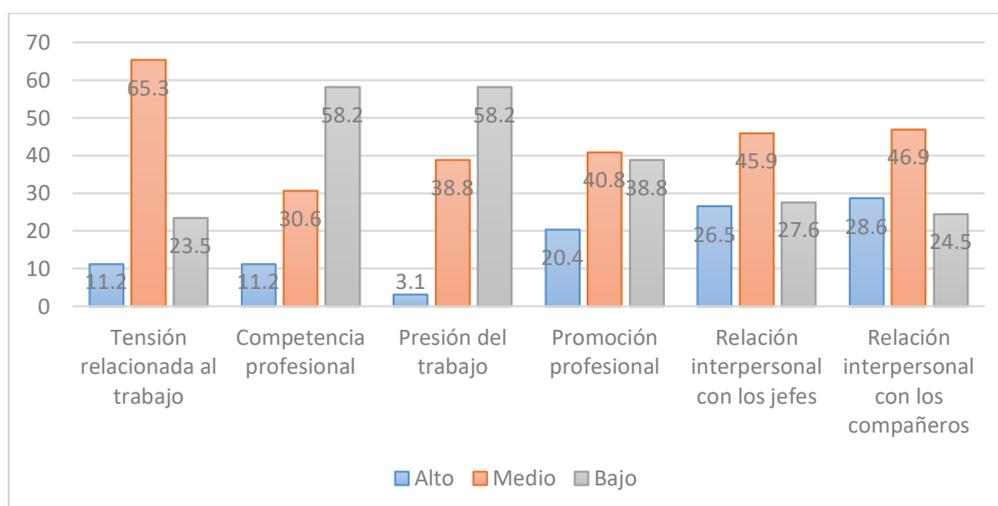
Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú – Piura

Dimensiones	Niveles					
	Alto		Medio		Baja	
	N°	%	N°	%	N°	%
Tensión relacionada al trabajo	11	11.2	64	65.3	23	23.5
Competencia profesional	11	11.2	30	30.6	57	58.2
Presión del trabajo	3	3.1	38	38.8	57	58.2
Promoción profesional	20	20.4	40	40.8	38	38.8
Relación interpersonal con sus superiores	26	26.5	45	45.9	27	27.6
Relación interpersonal entre colegas	28	28.6	46	46.9	24	24.5

Nota: encuesta aplicada al personal médico del hospital

Figura 4:

Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en el personal médico del hospital de la amistad Perú – Piura



Dentro de la siguiente tabla y figura 4 se visualizan las 6 dimensiones de la variable satisfacción laboral con una predominancia del nivel medio en 4 de ellas: tensión relacionada al trabajo (65,3%), promoción profesional (40,8%), interrelación con sus superiores (45,9%) e interrelación con los colegas (46,9%)

y un predominio del nivel bajo en 2: competencia profesional y presión del trabajo (58,2%)

Resultados de correlación

Prueba de Normalidad

Tabla 5:

Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de estrés y satisfacción laboral en el personal médico

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés	,073	98	,200
Agotamiento emocional	,210	98	,000
Despersonalización	,179	98	,000
Realización personal	,172	98	,000
Satisfacción laboral	,134	98	,000
Tensión relacionada al trabajo	,095	98	,030
Competencia profesional	,170	98	,000
Presión del trabajo	,138	98	,000
Promoción profesional	,164	98	,000
Relación interpersonal con los jefes	,189	98	,000
Relación interpersonal con los compañeros	,217	98	,000

Ho: Los puntajes de estrés y satisfacción laboral presentan una distribución normal

Decisión estadística: Se rechaza la Ho en las variables estrés y satisfacción laboral, se asume que los datos obtenidos presentan una distribución no normal.

Interpretación:

En el análisis inferencial del Coeficiente Kolmogorov Smirnov en las puntuaciones para el estrés y Satisfacción laboral con sus dimensiones, se encontró predominancia de $p < .05$; lo que significa que se rechaza la Ho. Por tanto, para el análisis correlacional de las dos variables, con sus dimensiones

deberá aplicarse el estadígrafo no paramétrico de coeficiente de Correlación de rangos de Spearman.

COMPROBACION DE HPOTESIS

Objetivo general: determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura

Tabla 6:

Coefficiente de Correlación entre estrés y satisfacción laboral en personal médico

		Satisfacción laboral
	Coeficiente Rho Spearman	,241*
Estrés	Sig.	,017
	D	Pequeño
	N	98

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Hipótesis general:

Ha: existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura

Al interior de la Tabla 6, es posible observar de que forma el estrés se correlaciona con la satisfacción laboral, en el análisis inferencial aplicada a nuestra población en estudio, se pudo obtener un coeficiente Rho Spearman de 0.241 correlación baja y positiva y con un valor de $p < 0.05$ por lo que es significativo, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula siendo aceptada la hipótesis alterna de nuestra investigación, lo que nos permite decir que si existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables estrés y satisfacción laboral en los profesionales médicos del HAPCSR II-2

Objetivo específico 1: identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés y las dimensiones de satisfacción laboral, en el personal médico

Agotamiento emocional	Rho	P	D
Tensión relacionada al trabajo	,295**	,003	Pequeño
Competencia profesional	,434**	,000	Mediano
Presión del trabajo	,407**	,000	Mediano
Promoción profesional	-,301**	,003	Mediano
Relación interpersonal con los jefes	-,240*	,017	Pequeño
Relación interpersonal con los compañeros	-,036	,726	Pequeño
Satisfacción laboral	,236*	,019	Pequeño

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

n=98

Hipótesis específica 1:

Ha1: existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal médico del HAPCSR II-2.

Ho1: No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal médico del HAPCSR II-2.

En la tabla 7, aplicando la prueba de Spearman a nuestra población, se halló que si existe una correlación baja significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral ($\rho = 0,236$ $p = 0.019$), por tal motivo al tener buena significancia ($p < 0.05$), es que se rechaza la primera hipótesis específica nula, aceptando entonces a la primera hipótesis específica alterna de nuestro estudio, lo cual nos permite inferir que si existe una correlación estadísticamente significativa con la dimensión agotamiento emocional del estrés y la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2.

Objetivo específico 2: determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión despersonalización del estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral, en el personal médico

Dimensión despersonalización	Rho	P	D
Tensión relacionada al trabajo	,380**	,000	Mediano
Competencia profesional	,466**	,000	Mediano
Presión del trabajo	,397**	,000	Mediano
Promoción profesional	-,177	,081	Pequeño
Relación interpersonal con los jefes	-,395**	,000	Mediano
Relación interpersonal con los compañeros	-,324**	,001	Mediano
Satisfacción laboral	,270**	,007	Pequeño

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

n=98

Hipótesis específica 2:

Ha2: existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2

Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2

En la tabla 8, aplicando la prueba de Spearman a población en estudio, se determinó la existencia de una correlación baja significativa entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral ($\rho = 0.270$ $p = 0,007$). por tal motivo al tener buena significancia ($p < 0.05$) se rechaza la segunda hipótesis específica nula, aceptando así la segunda hipótesis específica alterna de nuestro trabajo, lo que nos permite decir que si existe una correlación muy significativa entre la dimensión despersonalización del estrés y la satisfacción laboral en el personal médico del HAPCSR II-2.

Objetivo específico 3: definir la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2.

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión realización personal del estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral, del personal médico HAPCSR II-2.

Dimensión realización personal	Rho	P	D
Tensión relacionada al trabajo	-,197	,052	Pequeño
Competencia profesional	-,381**	,000	Mediano
Presión del trabajo	-,091	,375	Pequeño
Promoción profesional	,291**	,004	Pequeño
Relación interpersonal con los jefes	,183	,071	Pequeño
Relación interpersonal con los compañeros	,547**	,000	Mediano
Satisfacción laboral	-,010	,924	Pequeño

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

n= 98

Hipótesis específica 3:

Ha3: existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2

Ho3: No existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal médico del HAPCSR II-2

En la tabla 9, aplicando la prueba de Spearman a nuestra población, observamos que no existe relación significativa con la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral ($\rho = -0,10$ $p = 0,924$), por lo tanto, al no existir significancia (valor de $p > 0,05$) se acepta la tercera Hipótesis específica nula, lo que significa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del estrés y la variable satisfacción laboral en el personal médico del HAPCSR II-2.

V. DISCUSIÓN

De nuestro estudio, realizado en el hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura, en la cual se busca correlacionar el estrés y la satisfacción laboral del personal médico de dicho nosocomio, esta discusión tiene por finalidad el de responder al problema de investigación y objetivos planteados, tras la realización de los procedimientos estadísticos pertinentes se obtuvieron diversos resultados los cuales se presenta a discusión.

Nuestro estudio trazó como objetivo general: determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los profesionales médicos del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo observar una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral, siendo esta una correlación positiva muy significativa ($\rho=0.241$ $p=0,017$), lo que significa que, en la medida que el personal médico presente situaciones que le sean hostiles o adversas las cuales puedan generar o producir estrés, siendo esto interpretado en lo que es agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se provocaría un aumento en el nivel de satisfacción en el trabajo lo que se verá expresado en un mayor nivel de tensión relacionada al trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, interrelación con sus superiores y los colegas.

Estos resultados tienen similitud con los de Carrasco (2021) quien realizó una investigación sobre el Burnout y el bienestar profesional en unidades críticas de un nosocomio donde determinó la existencia de una correlación positiva significativa (0,252, $p < 0,05$) entre satisfacción y estrés profesional en el personal de salud, así mismo Vila & Arantxa, (2017), en su trabajo realizado en enfermeros de un área de urgencia, hallaron una correlación positiva, entre las dos variables del estudio; cabe anotar que ambos autores concuerdan con nuestros hallazgos denotando pues así la estrecha relación que hay entre el estrés y la satisfacción laboral dentro del personal.

Por otro lado, Yslado (2019), encontró datos opuestos en su estudio, dado en los profesionales de la salud, determinando una correlación entre el Burnout y la satisfacción, la cual fue funcional negativa y significativa, así como Eirin et al., (2020) en su trabajo encontraron que las condiciones laborales no eran del todo buenas además de un alto nivel de tensión y poca satisfacción laboral, de igual manera Cajo, (2018) reportó un mayor porcentaje de enfermeras que presentan un nivel moderado para el Burnout y satisfacción profesional encontrando una correlación inversa significativa entre ambas. Por lo que podemos inferir de estos estudios que a mayores causales que ocasionen estrés va a repercutir en gran medida de manera negativa en la satisfacción laboral resultados que hasta cierto punto fueron opuestos a nuestro estudio. Además Deng et al., (2019) en su trabajo encontraron que existe una correlación con el estrés laboral por desafío y por obstáculos con el desempeño, llegando a la conclusión que el desempeño laboral mejoraría si se limita el estrés por obstáculos, generando así un estrés moderado (desafío) y aumentando la motivación del trabajador.

Además, cabe mencionar en cuanto a las dimensiones de la variable estrés se pudo observar una predominancia del nivel bajo para la dimensión angustia emocional 66,3% y despersonalización 56%, mientras que para la realización personal predomina el nivel alto con un 52%. Por lo que podemos inferir que los profesionales médicos a pesar de todas las vivencias acontecidas en su quehacer diario presentan niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización y un nivel alto de realización personal. Resultados parecidos presentó Yslado et al., (2019) los cuales en su estudio muestran que al aplicar el cuestionario de Maslach predomina un nivel bajo para la dimensión despersonalización. Por otro lado datos opuestos encontró Contreras et al., (2021) sobre el nivel bajo para la dimensión realización personal.

Así también, en cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral, se pudo observar una predominancia del nivel medio en tensión relacionada al trabajo 65,3%, promoción profesional 40.8%, relación con los superiores 45.9% y entre colegas

46.9% y un nivel bajo en competencia profesional y presión del trabajo con 58.2% cada una. Por lo que podemos decir que en estos tiempos de pandemia el personal médico presenta en mayor porcentaje niveles medio de la tensión relacionada al trabajo, promoción profesional, relación entre sus superiores y entre sus colegas. Por otro lado Laredo et al., (2017) en su estudio, en un hospital de la seguridad social de México, aplicaron el cuestionario de Fon-roja a personal de salud llegando a la conclusión que la relación entre el personal y sus jefes era algo tenso.

En cuanto al objetivo específico 1 respecto a identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los profesionales médicos del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, se puede constatar que si existe una correlación baja significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés y la variable satisfacción laboral ($\rho = 0,236$ $p = 0.019$), por los datos encontrados podemos inferir que el profesional al tener situaciones en las cuales conlleven a que presente mayores niveles de agotamiento emocional esta va a influir de manera directa y proporcional en cuanto a su satisfacción laboral dentro del entorno laboral.

Datos similares a nuestro estudio nos presenta Ganoza, (2020) encontró relación significativa entre: desgaste emocional e insatisfacción del trabajo en los profesionales de la salud de consultorios externos; a diferencia de Párraga et al., (2018) que encontraron relación negativa entre el agotamiento emocional y las dimensiones de satisfacción laboral ya que al aumentar el nivel del primero disminuye el nivel del segundo, Mendoza, (2018) mostro la existencia de una relación negativa entre el agotamiento emocional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital neurológico.

Con respecto al objetivo específico 2 determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales médicos del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, se pudo observar que si existe una correlación baja significativa entre la dimensión despersonalización del estrés

y la variable satisfacción laboral ($\rho = 0.270$ $p = 0,007$), por lo que podemos inferir que ante situaciones en las cuales sobrepasan los límites y se agravan las percepciones del profesional en cuanto a esta dimensión, estas repercutirán directamente sobre la satisfacción laboral.

Datos similares a nuestro trabajo nos muestra Mendoza, (2018) que en su estudio nos dice que hay una relación significativa negativa entre la despersonalización y la satisfacción profesional en el personal de enfermería; es decir, menores niveles de despersonalización mayor será el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras. Así también Remuzgo, (2018) en su investigación determino una correlación significativa directa moderada con despersonalización y satisfacción en el trabajo en los profesionales de la salud en una posta médica, mientras que datos opuestos a los nuestros nos muestra Vásquez & Parco, (2018) que en su trabajo realizado en un nosocomio de Ayacucho no encontró relación entre la despersonalización y la satisfacción en el trabajo.

Por tanto, podemos concluir que cuando el profesional médico llega a una situación en la cual se deshumaniza con su entorno tanto con sus compañeros de trabajo, jefes y pacientes, lo cual lo lleva a realizar sus labores sin darle ningún tipo de importancia esto va a repercutir de manera importante en su satisfacción laboral.

En nuestro objetivo específico 3 definir la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales médicos del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, se determinó que no existe relación significativa con la dimensión realización personal del estrés y la variable satisfacción laboral ($\rho = -0,10$ $p = 0,924$). Por lo cual en este caso no podemos interpretar los resultados de la dimensión realización personal con la satisfacción laboral debido a la no presencia de significancia.

Datos opuestos a los nuestros nos muestra Vásquez & Parco, (2018) el cual estableció que hay una correlación significativa media entre realización personal y

satisfacción en el trabajo en profesionales asistenciales del centro de salud de Tambo. Así también Remuzgo, (2018) en su trabajo encontró la existencia de una relación significativa directa fuerte con la realización personal y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del centro de salud de Huancapi.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una correlación directa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura, ($\rho=0.241$ $p=0,017$), correlación baja positiva significativa.
2. Fue posible determinar que si existe una correlación baja significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral ($\rho= 0,236$ $p= 0.019$) con el personal médico del HAPCSR II-2 Piura. Se definió la existencia de una relación estadísticamente significativa.
3. Se determinó que si existe una correlación baja significativa entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral ($\rho= 0.270$ $p= 0,007$) con el personal médico del HAPCSR II-2 Piura. Se definió la existencia de una correlación estadísticamente significativa.
4. Se definió que no existe relación significativa con la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral ($\rho=-0,10$ $p= 0,924$) con el personal médico del HAPCSR II-2 Piura. Por lo tanto, se determinó que no existe una correlación estadísticamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. El órgano directivo del HAPCSR II-2 Piura, debe implementar un sistema de evaluación de estrés y la satisfacción laboral del personal médico de manera periódica y poder ofrecer mejoras continuas de estos.
2. A cada jefe de servicio nosocomio hospitalario Santa Rosa en reuniones de equipo debe evaluar el agotamiento emocional con la finalidad de detectar la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura y poder implementar estrategias de mejora.
3. El equipo de gestión hospitalario Santa Rosa en reuniones de equipo debe observar si ocurre la despersonalización con la finalidad de detectar la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura, para poder llevar a cabo cambios de mejora.
4. A cada jefe de servicio nosocomio hospitalario Santa Rosa en reuniones de equipo debe evaluar la realización personal con la finalidad de detectar la satisfacción laboral del personal médico HAPCSR II-2 Piura, poder observar y generar desarrollo individual de cada personal que lo integra.

REFERENCIAS

- Alemán Jarquín, J. C. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017. [Masters, CIES UNAN-Managua]. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007668>
- Angeles Salazar, C. (2019). Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38418>
- Arellano, E. (2008). La estrategia de comunicación orientada al desarrollo de la cultura organizacional. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520741037.pdf>
- Bembibre Mozo, D., Machado Ramírez, E. F., & Pérez Téllez, K. A. (2016). Las competencias profesionales: Un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas. *Humanidades Médicas*, 16(3), 519-531. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v16n3/hmc10316.pdf>
- Carrasco Crivillero, O. P. (2021). Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital III EsSalud, Chimbote, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69628>
- Castro, A. de. (2014). Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias. Universidad del Norte.
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., Rivas Escobar, P. A., Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Contreras-Camarena, C., Lira-Veliz, H., & Benito-Condor, B. (2021). Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. *Horizonte Médico (Lima)*, 21(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n2.06>
- Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (s. f.). Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome. 7. <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Eirin Rey, E. J., Hernández Sarduy, R., Pereira Valdez-Prieto, Y., Fuentes Miranda, L., Robaina Pedrosa, T., Eirin Rey, E. J., Hernández Sarduy, R., Pereira Valdez-Prieto, Y., Fuentes Miranda, L., & Robaina Pedrosa, T. (2020). Satisfacción laboral en médicos de familia de un policlínico del municipio Placetas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252020000400012&lng=es&nrm=iso&tlng=pt

- Ganoza Castañeda, E. C. (2020). Estrés, como factor asociado a insatisfacción laboral en trabajadores de consultorios externos del Hospital La Caleta, Chimbote—2019. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47240>
- Giroux, C. (1960). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. <https://doi.org/10.7202/1022040AR>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill Interamericana. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Holguin Morales, Y., Contreras Camarena, C., Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horizonte Médico (Lima), 20(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Hurtado, A., & David, J. (2021). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. Proyecto de investigación: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/105921>
- Influencia de la presión temporal en el trabajo en grupo en función del tipo de tarea y del canal de comunicación | Psicothema. (s. f.). Recuperado 25 de diciembre de 2021, de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7585>

- Kanfer, R. (1990). Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology. En Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 1, pp. 75-170).
https://www.researchgate.net/publication/232564768_Motivation_Theory_and_Industrial_and_Organizational_Psychology
- Lam Peña, A., & Quispe Huayta, J. B. (2021). Analisis de la satisfaccion laboral en el personal de enfermeria en el hospital regional de ica, 2021. Universidad Autónoma de Ica.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1255/3/LAM%20PE%C3%91A%20ALICE-QUISPE%20HUAYTA%20JUDITH%20BRUNILDA.pdf>
- Laredo, M. M. M., Huante, C. G. Á., & Gandarilla, J. V. (2017). Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social / Perception of nursing care and job satisfaction in a Social Security Hospital. RICSCH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 6(11), 287-312. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.119>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. BMC Health Services Research, 17(1), 401. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Lledó Carreres, A., Perandones González, T. M., Herrera Torres, L., & Lorenzo Lledó, G. (2017). Cansancio emocional, autoestima y satisfacción con los estudios en estudiantes universitarios. International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 7(1), 161. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v7.787>

- Luque Luque, R., Villagrán Moreno, J. M., Valls Blanco, J. M., & Díez Patricio, A. (1995). Despersonalización: Aspectos históricos, conceptuales y clínicos. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 15(54), 443-459. <http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15436>
- Manso-Pinto, J. F. (2006). - Version Human Services Survey—En Chile. 5. [Manso-Pinto - 2006 - - Version Human Services Survey - en Chile.pdf](#)
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En *Evaluating Stress: A Book of Resources* (Vol. 3, pp. 191-218). Maslach.pdf. (s. f.). Recuperado 16 de octubre de 2021, de <https://www.fpsomc.es/sites/default/files/maslach.pdf>
- Mendoza Jiménez, M. (2018). Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14397>
- Mitchell, C., & <https://www.facebook.com/pahowho>. (2016, mayo 4). OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

- Mousalli, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. de. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278. <https://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Palomino, M. del C. P. (2017). Análisis del autoconcepto y realización personal: Nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20, 95-111. <https://doi.org/10.18172/con.2986>
- Párraga Martínez, I., González Hidalgo, E., Méndez García, T., Villarín Castro, A., León Martín, A. A., Párraga Martínez, I., González Hidalgo, E., Méndez García, T., Villarín Castro, A., & León Martín, A. A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60.
- Patlán Pérez, J., & Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Porcel-Gálvez, A. M., Martínez-Lara, C., Gil-García, E., & Grao-Cruces, A. (2014). Construcción y validación del cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(3), 419-428. <https://doi.org/10.4321/S1135-57272014000300011>

- Portero de la Cruz, S. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>
- Prada-Chapoñan, R., Navarro-Loli, J. S., Dominguez-Lara, S., Prada-Chapoñan, R., Navarro-Loli, J. S., & Dominguez-Lara, S. (2020). Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: Un estudio predictivo. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2). <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1227>
- Remuzgo Guevara, D. C. (2018). Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20493>
- Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., Favela Ocaño, M. A., Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59), 479-506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rivera Huari, Y. M. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2268>
- Sanchez Cachi, E. D., & Dominguez Acosta, M. R. (2021). Estrés y satisfacción laboral en tiempos de covid-19, en el personal de salud del Centro de Salud Alto Inclán – Mollendo, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62686>

- Sierra-Siegert, M. (2008). La despersonalización: Aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(1), 40-40.
<https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&sw=w&issn=00347450&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA188273665&sid=googleScholar&linkaccess=abs&userGroupName=anon%7E4519c5ca>
- Stavroula Leka, *La organization del trabajo y el estres.pdf*. (s. f.). Recuperado 1 de noviembre de 2021, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756?locale-attribute=es&>
- Vásquez Gómez, B., & Parco Carhuapoma, N. (2018). *Estrés Laboral y Satisfacción del Personal Asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho*, 2018. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29249>
- Vila-Candel, R., & Arantxa, C. (2017). Diagnóstico de los niveles de estrés y satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de urgencias. *Enfermería Integral*, 115.
- Vitali, M. M., Pires, D. E. P. de, Forte, E. C. N., Farias, J. M., & Soratto, J. (2021). Satisfacción e insatisfacción laboral en la atención primaria de salud: una revisión integrativa. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 29.
<https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0181>
- Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Zafra Tanaka, J. H., Tenorio-Mucha, J., & Bazalar-Palacios, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e1414. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/>

Zaldúa Gorozabel, A. B. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del cantón Paján provincia de Manabí. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>

ANEXO 1: OPERAZIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
Estrés	Maslach et al., (1997), es una afectación que se caracteriza por presentar tres situaciones: el desgaste emocional, despersonalización y la no realización personal en el centro laboral, que ocurre entre personas cuyas tareas del día a día se dan al servicio de personas.	La variable estrés se evaluará mediante un cuestionario (Maslach) que será aplicado al personal médico del HAP-CIISRP, el cual consta de 3 dimensiones.	Agotamiento emocional	<p>Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.</p> <p>Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.</p> <p>Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.</p> <p>Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.</p> <p>Me siento frustrado/a en mi trabajo.</p> <p>Creo que trabajo demasiado.</p> <p>Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.</p> <p>Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.</p>	Ordinal
			Despersonalización.	<p>Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.</p> <p>Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.</p> <p>Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.</p> <p>No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis pacientes.</p> <p>Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.</p>	
			Realización personal	<p>Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.</p> <p>Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.</p> <p>Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en pacientes.</p> <p>Me siento con mucha energía en mi trabajo.</p> <p>Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.</p> <p>Me siento motivado después de trabajar en contacto con ms pacientes.</p> <p>Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p> <p>En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma</p>	

Satisfacción laboral	Aranaz y Mira (1988) viene a ser la actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza dentro de él.	La variable satisfacción laboral se evaluará mediante un cuestionario (Fonr – Rojas modificado) que será aplicado al personal médico del HAP-CIISRP, el cual consta de 6 dimensiones.	Tensión relacionada con el trabajo	Poca responsabilidad en el trabajo Al final de una jornada de trabajo me encuentro muy cansado Muy pocas veces me he visto obligado a emplear al tope toda mi capacidad laboral Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud	Ordinal
			Competencia profesional	Tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable Con frecuencia la competitividad con los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	
			Presión del trabajo	Tengo la sensación que falta tiempo para realizar mi trabajo. Creo que mi trabajo es excesivo.	
			Promoción profesional	Reconocimiento en el trabajo Posibilidades de promoción profesional	
			Comunicación con los jefes	La relación con mis jefes es muy cordial Se lo que se espera de mí en el trabajo	
			Comunicación con los compañeros	La relación con mis compañeros/as es muy buena En situaciones adversas puedo recurrir a mis compañeros	

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO: ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL MEDICO DE HOSPITAL DE LA AMISTAD PERU COREA SANTA ROSA II-2 PIURA 2021

Edad: _____

Sexo: _____

Estado civil: _____

Condición laboral: _____

Especialidad: _____

Tiempo de servicio: _____

Instrucciones:

- El presente cuestionario contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra usted en el mismo.
- Debe marcar con una X la respuesta que considere que se ajusta más a su realidad u opinión.
- En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas, lo importante es su opinión en cada una de las preguntas.
- Este cuestionario es anónimo, por lo que le invitamos a no preguntar a sus compañeros/as sobre el mismo.

INSTRUMENTO 1: ESTRÉS

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos Los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	VALORACION						
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	0	1	2	3	4	5	6

4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8. Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Siento que me he hecho más duro con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento animado después de haber atendido a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

INSTRUMENTO 2: SATISFACCION LABORAL

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
1	2	3	4	5	
Nº	DIMENSIONES/ITEMS			VALORCIÓN	
	Tensión relacionada con el trabajo				
1	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital			1	2
2	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.			1	2
3	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo			1	2
4	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño			1	2
	Competencia profesional				
5	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.			1	2
6	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable			1	2
7	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.			1	2
	Presión del trabajo				
8	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.			1	2
9	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer			1	2
	Promoción profesional				
10	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante			1	2
11	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional			1	2
	Relación interpersonal con sus jefes/as				
12	La relación con mis jefes/as es muy cordial			1	2
13	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as			1	2
	Relación interpersonal con los compañeros				
14	Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas.			1	2
15	En situaciones adversas puedo recurrir a mis compañeros			1	2

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Estrés y satisfacción laboral del personal médico del Hospital de la amistad Piura-Corea II-2
Santa Rosa Piura 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Fon Rojas (satisfacción laboral)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																				✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Estés y satisfacción laboral del personal médico del Hospital de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (estrés)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																				✓	

	necesarios en cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				✓	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				✓	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				✓	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, noviembre del 2021.

Evaluación numérica : 95 PUNTOS
 Evaluación cualitativa : EXCELENTE

Mgr.: Cisternas Camino Alberto
 DNI: 05640423
 Teléfono: 968910769
 E-mail: cjcisternas.c@outlook.com

Christian Cisternas Camino
 EXPERTO EN GESTIÓN DE LA SALUD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Estrés y satisfacción laboral del personal médico del Hospital de la amistad Piura-Corea II-2
Santa Rosa Piura 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Fon Rojas (satisfacción laboral)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				/	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				/	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				/	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				/	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																				/	



FICHA DE EXPERTO

Estrés y satisfacción laboral del personal médico del Hospital de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (estrés)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					/
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					/
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					/
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					/
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																					/

Confiabilidad por Consistencia interna

Coeficiente de confiabilidad de la escala de estrés en el personal medico

Dimensión	N° ítems	N	M	S ²	α
Agotamiento emocional	5	14	1,787	1,339	,748
Despersonalización	9	14	3,538	,167	,938
Realización personal	8	14	3,167	2,237	,837
Estrés	22	14	3,005	1,549	,682

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S²: Varianza; α: Alfa de Cronbach

Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala Estrés en el personal médico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 14 usuarios, cuyos valores evidencia una confiabilidad, tanto en la variable global de estrés ($\alpha=0.682$), como en las dimensiones agotamiento emocional ($\alpha=0.748$), despersonalización ($\alpha=0.938$) realización personal ($\alpha=0.837$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Coeficiente de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral en el personal medico

Dimensión	N° ítems	N	M	S²	α
Tensión relacionada al trabajo	4	14	1,669	,320	,523
Competencia profesional	3	14	1,766	,007	.824
Presión del trabajo	2	14	1,574	,089	,860
Promoción profesional	2	14	1,036	,036	,567
Relación interpersonal con sus jefes	2	14	1,179	,031	,953
Relación interpersonal con sus compañeros	2	14	1,618	,207	,891
Satisfacción laboral	15	14	1,519	,167	,664

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S²: Varianza; α: Alfa de Cronbach

Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala satisfacción laboral del personal médico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 14 usuarios, cuyos valores evidencia una confiabilidad, tanto en la variable global de satisfacción laboral ($\alpha=0.664$), como en las dimensiones: tensión relacionada al trabajo ($\alpha=0.523$) competencia profesional ($\alpha=0.824$) presión del trabajo ($\alpha=0.860$) promoción profesional ($\alpha=0.567$) relación interpersonal con los jefes ($\alpha=0.953$) relación interpersonal con sus compañeros ($\alpha=0.891$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

ANEXO 4



**GOBIERNO REGIONAL
PIURA**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Veintiséis de Octubre, 30 de diciembre de 2021

MEMORANDO N° 036 – 2021/ HAPC SR II-2 43002017112

**A : Dr. Víctor Hermoza Moquillaza.
Médico Traumatólogo.**

**De : Dr. Rodolfo Arturo González Ramírez
Jefe (e) del Departamento de Cirugía**

Asunto : Respuesta a Solicitud.

**Referencia : SOLICITUD AUTORIZACION PARA LA APLICAR TRABAJO DE
INVESTIGACION**

Por la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a su vez se da la autorización para aplicar trabajo de investigación con cargo a dar cuenta a la oficina de UADI.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL PIURA
Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II - 2
Dr. Rodolfo Arturo González Ramírez
JEFE (e) del Departamento de Cirugía
CMP: 344536 RNE: 27806

ANEXO 5

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,
identificado(a) con DNI N°....., He recibido suficiente información sobre la siguiente investigación: " Estrés y satisfacción laboral del personal médico del Hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura 2021", para participar, tengo la oportunidad de hacer preguntas relacionadas sobre algunas de las interrogantes que se me han planteado, las cuales han sido respondidas satisfactoriamente.

Por lo tanto, entiendo que mi participación en esta investigación es voluntaria. Si lo considero oportuno, puedo retirarme de la investigación. También entiendo que la información que proporcione durante la investigación se mantendrá estrictamente confidencial y no se utilizará sin mi consentimiento.

Por lo antes mencionado, acepto voluntariamente participar en la investigación mencionada, por lo que autorizo participar del llenado de dos cuestionarios; como muestra de ello procedo a firmar este documento.

Piura,.....dedel 2021

.....

Firma de la participante