



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estrés laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área  
de emergencia de un hospital de Guayaquil, 2022

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

**AUTORA:**

Vivero Ponce, Kathy Patricia (ORCID: 0000-0003-1488-6407)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LINEA DE ACCION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA - PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

Dedico esta Tesis a Dios Todopoderoso, a mis hijos Nathaly y Joseph, que son la luz de mis ojos, a mis padres Alfonso y Susana quienes con su amor, consejos, paciencia, tolerancia, esfuerzo y dedicación me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por enseñarme el camino del bien, para no temer las adversidades que se dan en la vida, porque Dios siempre está conmigo.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Sin duda y finalmente a mis amigos con su apoyo incondicional siempre están ayudándome.

### **Agradecimiento**

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis hijos, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez

También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes de la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud y a mi asesor de tesis, por su paciencia y enseñanzas.

## Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de Figura y Gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización. ....	15
3.3. Población, muestra y muestreo. ....	16
3.4. Técnicas, instrumentos para recolección de datos .....	17
3.5. Procedimiento. ....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad de Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil .....	20
Tabla 2. Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil .....	20
Tabla 3. Factores Organizacionales y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil.....	21
Tabla 4. Factores laborales y dimensiones con salud en el trabajo en enfermeras .....	21
Tabla 5. Factores personales y dimensiones de satisfacción con el trabajo en enfermas .....	22

## **Índice de Figura y Gráficos**

Figura 1. Niveles de estrés en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil .....	22
Figura 2. Niveles de satisfacción con el trabajo en enfermeras de un hospital de Guayaquil .....	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte trasversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 26 enfermeras de un hospital de Guayaquil estudiantes (200 mujeres y 150 varones). Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario de Satisfacción S21/26 elaborado por Meliá (1998) adaptado por Dominguez-Lara, et al. (2016). Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS v26. Los hallazgos evidencian que no existe una relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil. Además, prevalece el nivel medio (44.44 %) y bajo (37.04 %) de estrés laboral, y el nivel alto (55.56%) y medio (37.04%) de satisfacción con el trabajo. Se concluye que el estrés laboral y satisfacción con el trabajo no se correlacionan, no obstante, son factores importantes que requiere una gestión estratégica del talento humano.

**Palabras clave:** Estrés laboral, satisfacción laboral, enfermeras

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between Work Stress and Job Satisfaction in Nurses in the emergency area of a Hospital in Guayaquil. The study was developed under the quantitative approach, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. We worked with a non-probabilistic sample of 26 student nurses from a hospital in Guayaquil (200 women and 150 men). For data collection, the ILO-WHO work stress questionnaire and the Satisfaction questionnaire S21/26 prepared by Meliá (1998) adapted by Dominguez-Lara, et al. (2016). For data analysis, the SPSS v26 program was used. The findings show that there is no statistically significant relationship between work stress and job satisfaction in nurses in the emergency area of a hospital in Guayaquil. In addition, the medium (44.44%) and low (37.04%) levels of job stress prevail, and the high (55.56%) and medium (37.04%) levels of job satisfaction. It is concluded that job stress and job satisfaction are not correlated, however, they are important factors that require strategic management of human talent.

**Keywords:** Work stress, job satisfaction, nurses



## I. INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario se ha visto afectado en muchos aspectos y la crisis que se ha generado actualmente por la pandemia del Covid-19 ha provocado estrés en el personal de salud, es así como el estrés se ha convertido en un problema muy importante para la salud y el desempeño laboral ya que constituye un riesgo que puede llegar a afectar en la rendimiento laboral y el deterioro de la calidad de vida del personal de salud que ejerce sus labor como profesional en las diferentes unidades de atención (Aguado, 2013).

En tal sentido, el personal de salud continuamente afronta situaciones estresantes como contacto directo con pacientes, y más aún pacientes en condición, la sobrecarga laboral y el agotamiento emocional; lo cual se acentúa en tiempos de pandemia dado el impacto emocional por la incidencia de contagio y letalidad, el miedo y riesgo a contagiarse y por ende contagiar a su familia, el número de horas de trabajo, la presión laboral, factores que afronta de manera continua día el personal sanitario, desarrollando altos niveles de estrés y pone en riesgo la salud mental del profesional de la salud (Gastelo et al., 2020; Rodríguez, 2011).

El problema de estrés laboral (EL) es muy frecuente en profesionales del ámbito sanitario, especialmente enfermeras que están expuestos de modo consistente a alta sobrecarga laboral e interacción con pacientes (Herrer et al., 2009; Mingote et al., 2009 y Mingote et al., 2011). Sin embargo, en tiempos de pandemia incrementó significativamente, especialmente por la carga laboral, la exposición a riesgos biológicos, el temor a contagiarse, la incidencia de profesionales asistenciales contagiados por el virus Sars-Cov-2, las rotaciones y programación de turnos, cantidad de pacientes, y los niveles de exigencia y rigurosidad técnica por los procedimientos y protocolos, lo cual torna al profesional de enfermería con mayor vulnerabilidad de desencadenar problemas de salud mental (Da silva et al., 2021; Leal et al., 2021)

En tal sentido, en tiempos de pandemia incremento los niveles de EL al cual está expuesto los profesionales sanitarios el incremento del estrés laboral en personal sanitarios de manera consistente, frente al cual ha incrementado

significativamente la incidencia de malestar emocional asociado al estrés, presentando sintomatología de ansiedad, temor, tensión, cautela, disminución del apetito, problemas de sueño, ánimo caído, tenso, fatiga, irritabilidad, entre otras manifestaciones (Doe et al., 2021; Esteban-Sepúlveda et al., 2022; Tapullima et al., 2021).

Al respecto, el incremento de estresores en el ámbito ocupacional del personal sanitario y los desajustes emocionales y comportamentales como inciden en su desenvolvimiento laboral, productividad, calidad de atención y cuidado al paciente y por ende afectan en el nivel de satisfacción con su trabajo (Lai et al., 2020). De modo tal que, dada la relevancia del personal sanitario, y en especial del profesional de la salud en el cuidado y atención al paciente, ya sea del nivel básico como nosocomio especializado y teniendo en cuenta la incidencia del estrés laboral en tiempos de pandemia en la salud emocional, resulta relevante el comprensión, intervención y prevención de la salud mental del personal sanitario (Fernandes y Ribeiro, 2020; Peñafiel et al., 2021)

Los estudios que analizan EL son variados y existe hallazgos que evidencian que influye en la satisfacción con el trabajo del profesional de enfermería, responsable del cuidado y asistencia del paciente en condición crítica e implica gestión de sus emociones y eficacia profesional. Su interés deriva tanto de las implicancias que provoca en el malestar que genera en el personal de salud, lo cual incide en su satisfacción con el trabajo (Piñeiro, 2013).

El presente estudio se realizó en un Hospital de Guayaquil de gestión pública, que brinda atención sanitaria especializada de hospitalización y consulta externo, centro quirúrgico, Servicios Críticos: como unidad de cuidados intensivos, Neonatología, Unidad de Quemados, Servicios Críticos: UCI, Neonatología, Emergencia, Unidad de Quemados; cuenta con infraestructura moderna. En el profesional de salud y específicamente profesional de enfermería se ha identificado síntomas como miedo al contagio, cansancio emocional, frustración, fatiga. Además, las labores en este personal se incrementan dado la excesiva demanda de pacientes y poco personal que la atención, repercutiendo en su desempeño profesional y satisfacción con el trabajo.

En base a la problemática descrita, se formula la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre estrés laboral Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022

La presente investigación es viable dado que es factible acceder a la muestra de estudio para recopilar información acerca de las variables de estudio, sin generar impacto negativo en los sujetos de estudio, ni afecta el medio ambiente, con la finalidad de lograr los objetivos del estudio, aplicando con rigurosidad los instrumentos de recolección de datos, y el análisis e interpretación de los datos. El estudio tiene relevancia teórica porque permite conocer la relación entre las variables de estudio y contribuye al desarrollo teórico del riesgo psicosocial y comportamiento organizacional del profesional de enfermería en tiempos de crisis y emergencia sanitaria; y sirva de referencia para posteriores estudios. Además, permite caracterizar los niveles del estrés y satisfacción con el trabajo desde la percepción de la unidad de análisis, de modo tal que organización sanitaria pueda diseñar estrategias para la gestión del estrés y talento humano. Así también el estudio tiene relevancia metodológica dado que aporta con evidencias de validez y confiabilidad de las escalas de recojo de datos, de modo que puedan aplicarse en investigaciones ulteriores.

Por tal motivo se ha formulado como objetivo general: Determinar la relación entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022

Respecto a los objetivos específicos: Identificar la relación entre factores organizacionales y las dimensiones de Satisfacción con el Trabajo; Identificar la relación entre factores laborales y las dimensiones de Satisfacción con el Trabajo, Identificar la relación entre factores personales y las dimensiones de Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022; y describir los niveles de estrés laboral e identificar los niveles de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil.

En tal sentido, en el estudio se asume la siguiente hipótesis de investigación:

H<sub>i</sub> Existe relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de estudios internacionales, Esteban Sepulveda et al., (2020) en España, cuyo estudio analiza el impacto de la pandemia en 96 profesionales sanitarios de un hospital de Barcelona, para lo cual aplicaron cuestionarios, y utilizó un estudio longitudinal, e identificaron que los niveles de estrés laboral y ansiedad se incrementan significativamente en tiempo y concluyeron que el estrés laboral genera efectos nocivos en la salud mental de la muestra de estudio.

Estrada (2020), en Perú, cuya investigación tuvo como finalidad analizar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en personal asistencia de una microred de Tanca; estudio correlacional y trabajó con una muestra de 161 usuarios internos. Para el recojo de datos aplicó el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario La Fort. Los hallazgos evidenciaron una correlación inversa entre las variables ( $Rho=-0.203$ ;  $p<0.05$ ). Además, una predominancia del nivel bajo en estrés laboral; en tanto que en satisfacción laboral se identificó bajo nivel en competencia y alto nivel en promoción

Carrasco et al., (2020) en Perú analizó la incidencia del EL sobre la satisfacción laboral, estudio correlacional realizado en 60 enfermeras de un hospital de Chimbote. Aplicaron la encuesta como técnica de recolección de datos. Los hallazgos evidencian una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio. Además, prevalece el nivel medio en la percepción de estresores laborales y satisfacción laboral (53.4%).

Holguin y Contreras (2020) en Perú, cuya investigación describe los niveles de satisfacción laboral en personal sanitario de un hospital de Lima, estudio observacional, y trabajó con una muestra de 76 usuarios internos y evaluaron factores extrínsecos e intrínsecos de SL. Los hallazgos evidenciaron que prevalece el nivel medio (48%) y alto (28%) de SL. Además, que a menor tiempo de servicio, tienen mayor grado de SL

Furuichi (2020) en Japón, cuyo analiza las consecuencias del estrés en trabajadores adultos con una muestra de 2899 personas y aplicó el cuestionario

para recojo de datos. Los hallazgos evidencian que el estrés laboral afecta la calidad de sueño, incrementa el nivel de tensión, irritabilidad, se enfoca en el presente y reduce los vínculos interpersonales.

Deng (2019), en China, analizó la incidencia del estrés en el desempeño laboral en 1594 trabajadores sanitarios de hospitales públicos de China, estudio cuantitativo, correlacional. Los resultados evidencian la incidencia del EL en DL de personal sanitario. Además, plantea que se puede mejorar el DL al disminuir estresores limitantes y fomentar estresores por desafío.

Portero (2019) en Argentina, cuyo estudio analiza la asociación entre estrés percibido, el burnout, la SL, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales, cuya muestra estuvo conformada por 235 médicos y enfermeras en trabajadores sanitarios de urgencia de un hospital de Córdoba; estudio cuantitativo, multivariado. Para el recojo de datos aplicó varios instrumentos, dentro de los cuales la escala de estrés percibido y el cuestionario FR de SL satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron una prevalencia del nivel medio de estrés percibido y nivel moderado de satisfacción laboral

Chiang et al. (2018), en Chile, cuyo estudio analiza la asociación entre estrés laboral y satisfacción laboral en 184 trabajadores de una entidad de ayuda social de Concepción; estudio correlacional, cuyos hallazgos evidenciaron una correlación significativa en las variables de estudio. Además identificaron que la muestra de estudio percibe baja carga laboral y alto control y redes de apoyo social

Quispe (2018), en Perú, en su estudio analiza la relación entre estrés y satisfacción laboral, estudio correlacional que trabajó con un censo de 121 profesionales sanitarios. Los hallazgos evidencian una relación significativa directa entre estrés y satisfacción laboral del personal sanitario ( $r=0,265$ ;  $p<0.05$ )

Carrillo et al. (2018) en España, analizaron los factores de estrés e personal de enfermería de un hospital de Murcia, estudio no experimental, transversal. Trabajaron con una muestra de 38 enfermeras y aplicaron el

Cuestionario JCQ. Los resultados evidenciaron niveles moderados de estresores laborales, especialmente escaso apoyo social y demandas psicológicas.

Huamani (2017) en Perú, analizó la incidencia del EL en la SL en enfermera de servicio crítico de una Clínica de Lima, investigación no experimental y trabajó con una muestra de 41 enfermeras. Para el recojo de datos aplicó el MBI para medir EL y la escala FR para medir SL. Los hallazgos evidencian una prevalencia del nivel alto en EL (46%) y SL (52%)

Candel y Pueyo (2017) en España, cuyo estudio analiza los niveles de EL y grado de SL en enfermeros/as de Valencia, estudio no descriptivo, de corte trasversal. Trabajó con una muestra de 32 enfermeros, y aplicaron la encuesta como técnica de recojo. Los hallazgos evidencian niveles medios de estrés y buena satisfacción laboral de la muestra de estudio

Tapia (2017), en Perú, analizó la asociación factores de riesgos psicosociales y SL, estudio correlacional, y trabajó con técnica censal de 100 enfermeros y aplicó el cuestionario como técnica de recolección de datos. Los hallazgos evidencian una relación inversa alta entre las variables ( $Rho = -0.756$ ;  $p < 0.05$ ); lo cual evidencia que a mayores situaciones de riesgo y vulnerabilidad que percibe el profesional sanitario, menor satisfacción con su trabajo.

Rodríguez et al., (2017), en España analizó la SL en personal sanitario de atención primaria de Asturias, estudio descriptivo con una muestra de 575 usuarios internos. Para el recojo de datos aplicaron la ficha de datos sociodemográficos y el Cuestionario FR. Los hallazgos evidencian que el 83.9% de la muestra expresan satisfacción y las dimensiones “relación con los compañeros” y “competencia profesional” como mayor satisfacción.

A nivel nacional, Triana (2021), cuyo estudio analiza la asociación entre factores psicosociales y EL en personal sanitario de un hospital de Quevedo; investigación correlacional, con una muestra de 51 usuarios internos. Para el recojo de datos aplicaron el ISTAS y el Cuestionario DER. Los resultados

evidenciaron una relación significativa entre las variables ( $r=,646$ ;  $p< .01$ ) y una prevalencia del nivel medio de EL (82,4%).

Delgado (2020), en Ecuador, analizó la relación entre EL y SL; estudio correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 98 usuarios. Los hallazgos evidencian una relación significativa negativa y una prevalencia del nivel medio y alto en EL y nivel regular en SL.

Villacres (2020), en Chone, cuyo estudio analiza la incidencia del estrés laboral en relación al desempeño profesional; estudio cuantitativo y nivel correlacional. La muestra no probabilística estuvo conformada por 335 profesionales. Se aplicó el cuestionario "Medic-Estrés. Los resultados evidencian que los profesionales de la salud presentan prevalencia de estrés laboral severo y se relaciona con el desempeño laboral.

Noroña (2020) cuya investigación analizó la relación entre riesgos y EL en usuarios internos de un Hospital de Quito; investigación observacional, correlacional, y aplicaron la encuesta como técnica de recojo de datos. Los resultados evidenciaron que el 35% de la muestra percibe riesgos psicosociales, y una relación significativa entre los factores psicosociales y EL.

Herrera (2019) analizó la incidencia de riesgos laborales psicosociales en la SL, estudio descriptivo que trabajó con una muestra de 20 usuarios internos; e identificó que el 75% de trabajadores presentan riesgos psicosociales que afectan su SL. Además, disposición hacia la SL (65%), y concluyó que la exposición de riesgos psicosociales afecta la satisfacción con el trabajo.

En la revisión teórica de **estrés laboral** se identifica diferentes acepciones. De acuerdo con la OMS/OPS (2021), identifican al estrés laboral como conjunto de reacciones, cognitivas, conductuales y psicológicas al ser exigidos en conocimientos y habilidades del trabajador que sobrepasan las limitaciones para el buen desempeño en el área de trabajo, puede sentir aumento de presión sanguínea, ritmo cardiaco y tensión muscular; enojo, irritabilidad, depresión y miedo; presenta la falta de atención, soluciona problemas con dificultades, su productividad baja de manera excesiva.



Por consiguiente, el estrés se define como una respuesta física y mental de eventos que amenacen al sujeto o que le generan tensión alguna, lo cual resume al estrés como la tensión generada por un desequilibrio entre la demanda ambiental y de las capacidades del sujeto para ajustarse al mismo, por lo tanto, se manifiesta en las personas mediante las acciones, las emociones y los pensamientos que son expresados negativamente en factores como la depresión, la hostilidad y la ansiedad. (Álvarez et al., 2017).

En ese orden de ideas, Hernández et al.,(2012), el estrés laboral, es un conjunto de las reacciones de carácter emocional, que involucra un proceso cognitivo, además de conductual y fisiológico de las personas en su entorno laboral, donde el sujeto puede llegar a presentar angustia o excitación percibida por el rebase de las exigencias de trabajo, donde, el estrés laboral es el producto de la experiencia que tiene cada individuo, la cual depende de cómo perciba las demandas de su entorno, y como este valora sus recursos para hacerle frente a dichas demandas de su ambiente.

En este sentido, el ser humano desarrolla respuestas de EL ante situaciones complejas, exigencias y presiones en el entorno laboral percibidas como peligro o amenaza, denominados estresores frente al cual afronta para lograr ajuste y adaptación entre los requerimientos del trabajo y sus recursos y destrezas. Sin embargo, al percibir que estas situaciones que rebasan el control y manejo del individuo podrían generar efectos adversos denominado tensión (Rodríguez y Peiro, 2008). Desde una concepción similar, la NIOSH (1999) define al estrés laboral como un abanico de respuestas psicofisiológicas, cognitivas, emocionales e interpersonales del colaborador al percibir determinados estímulos nocivos en el puesto de trabajo u organización, como sobrecarga de tareas, riesgos laborales, jornadas de trabajo extensas.

Al respecto, la Organización mundial de la salud (OMS, 2004, 2011) define al EL cómo la respuesta del individuo ante determinadas presiones y exigencias del trabajo que rebasan su capacidad de manejo y puede afectar la salud física y estado emocional y desenvolvimiento laboral del trabajador. La exposición a exigencias excesivas en el trabajo, como también las carencias y limitadas

condiciones laborales que afronta el personal sanitario incide en su calidad de vida y en la calidad de atención al paciente, así como incremento de accidentes en el trabajo, enfermedades ocupacionales e inasistencias al trabajo (Pili, 2010). Al respecto, ante la variada sintomatología que desarrolla el individuo ante exigencias y demandas en el trabajo, el estrés es una interacción entre el individuo y el contexto percibido como peligro o amenaza (Lazarus y Folkman, 1986)

En tal sentido, la exposición a situaciones estresantes crónicas incrementa el riesgo de desarrollar desajuste emocional y desarrolla un abanico de síntomas somáticos y psicológicos, tanto físicos como psíquicos. Entre los síntomas somáticos se identifica dolor de cabeza, sudoración palmar, temblores corporales, tensión muscular, alteración del sueño, taquicardia, alteraciones en la piel entre otros. Entre los síntomas psicológicos se identifica problemas de concentración, disminución de la eficacia, dificultades para toma decisiones, problemas en la memoria, ansiedad, irritabilidad, temor, pensamientos irracionales, cambios del humor, temores, preocupaciones excesivas y constante, labilidad emocional, entre otros (García-Morán & Gil-Lacruz, 2016).

En la revisión teórica se ha identificado una variedad de factores de inciden en el estrés laboral, especialmente en profesiones sanitarias. Uno de ellos corresponde a labores e interacciones propias de la profesión asistencia, dado que si bien el cuidado de paciente implica vocación de servicio y bienestar, pero al desempeñarse de manera continua e interacción con el malestar y sufrimiento puede afectar la salud del colaborador y desarrollar fatiga (Alexander y Klein, 2001; Wagner-Raphael, et al., 1999). Esta situación exige la gestión de las emociones y fortalecimiento de estilos de vida saludable en personal sanitario.

Otro factor que incide en el estrés laboral constituye los factores de organización y laboral, los cuales se enfocan a los conflictos de roles, ambigüedad y sobrecarga de trabajo. El conflicto de rol está referido a la disonancia entre la formación ética personal y profesional la practica laboral rutinaria, así como restricciones y carencias en el sistema; la ambigüedad de rol

esta referido a la incertidumbre entre la tarea y formas de realizarla; y la sobrecarga de tareas se refiere número actividades en corto tiempo. Además de ello, constituye fuentes de estrés laboral: recursos inadecuados, personal independiente y clima laboral (García-Morán & Gil-Lacruz, 2016).

En la revisión de modelos teóricos del estrés laboral se identifican varios modelos, dentro de los cuales resalta el modelo "desequilibrio esfuerzo-recompensa" presentado por Siegrist, que plantea que el estrés laboral surge ante la percepción de desajuste entre las demandas del entorno laboral y los recursos, fortalezas y destrezas del trabajador, de modo que surge en el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, dado que el trabajador despliega excesivo esfuerzo y percibe una recompensa menor a lo esperado. El desempeño en el trabajo que implica inversión de energía está motivado por dos tipos de demandas: Las demandas extrínsecas como tareas, obligaciones, funciones en el trabajo, e intrínsecas e incluye motivación, eficacia, involucramiento. La recompensa laboral puede ser de tipo económica, afectiva y estatus y reconocimiento en la organización (García-Morán & Gil-Lacruz, 2016).

De acuerdo al modelo de interacción entre demandas y control de Kaserk, el estrés laboral se asocia con determinados demandas psicológicas del trabajo como tiempo, ritmo, roles y funciones del puesto; control del trabajo que desempeña y está relacionado a eficacia, habilidad y autonomía para afrontar las demandas del trabajo. Posteriormente Jhonson y Hall en 1988 incorporó la dimensión de apoyo social, referido al soporte y reforzador entre compañeros de trabajo (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017)

Para fines del estudio se asumieron las dimensiones del cuestionario de EL de la OIT-OMS (OMS. (2010). que a continuación se detallan:

Factores organizacionales: Esta referido a características peculiares de la organización, como cultura organizacional, visión y misión, así como los protocolos, reglamentos que regula el comportamiento dentro de la organización

Factores laborales: Esta referido a las condiciones laborales y recursos materiales y humanos para el desempeño laboral, e incluye el clima laboral, jornadas de trabajo entre otros

Factores personales: Esta referido a los recursos y destrezas cognitivos, afectivos y conductuales del trabajador para desempeñarse en una tarea y ambiente laboral, e implica autoeficacia, resiliencia, manejo de conflictos, toma de decisiones, resolución de problemas, entre otros

En la revisión teórica de Satisfacción laboral, se identifica diferentes acepciones. La satisfacción es un grupo de reacciones frente al trabajo. Se puede explicar cómo una condición psicológica del individuo referente a su labor, ello produce un conjunto de reacciones y sentimientos. Por lo cual, la presencia de la satisfacción o insatisfacción en el trabajo hace que necesite de varios componentes como el entorno donde se labora, el trato hacia su persona, el sentido de logro o realización dirigida a su trabajo, la probabilidad de ejercer sus conocimientos y en consecuente le posibilite generar nuevos conocimientos (Atalaya, 1999).

Por otro lado, la satisfacción laboral es una variable comportamental el cual tiende a ser una señal diagnostica del nivel en el cual a los sujetos les interesa su labor (Spector, como se citó en Gamboa, 2010). Así mismo, se refiere al término como aquel efecto placentero y positivo del estado emocional de un usuario, dándole énfasis al ambiente y entorno propicio en el que este interactúa y realiza sus actividades laborales. (Andresen, 2007, como se citó en De la Cruz y Gonzales, 2020)

Del mismo modo, se puede deducir a la satisfacción laboral como impresión del bienestar, el cual, procede de la consumación de expectativas o necesidades, a su vez el estímulo implica esfuerzo y energía, siendo por consiguiente un componente movilizador con alta cabida actitudinal, la satisfacción es una percepción, donde los componentes primordiales son de carácter emocional procedente de las sensaciones. (Sánchez, 2008).

En la revisión teórica, se encuentra la teoría de satisfacción laboral de Herzberg, en donde se refiere que los ambientes laborales proceden de 2 componentes autónomos y específicos, los cuales se involucran con

insatisfacción que percibían los usuarios. Herzberg los nombro factores de higiene, los cuales abarcan aspectos referentes como la supervisión, los vínculos interpersonales, las condiciones físicas del trabajo. Así mismo, se alude que ellos no se encuentran latentes o se aplican inadecuadamente u obstaculizando obtener la satisfacción. No obstante, cuando se presenta origina en los usuarios una fuerte motivación. (Plumlee, 1991, como se citó en Manso, 2002)

La teoría de la discrepancia de Locke la satisfacción laboral se liga a los valores laborales más relevantes para el individuo, que tienen la posibilidad de ser logrados realizando funciones por medio del propio trabajo. Por tal motivo, los valores del individuo son estructurados en relación a su importancia, de tal manera que cada individuo posee su jerarquía de valores (García Valencia et al., 2020). Locke presenta tres elementos primordiales:

En lo referido a los factores de satisfacción laboral, las variantes en la labor tienden a delimitar la satisfacción laboral. Ciertas pruebas presentan que sus componentes principalmente un trabajo alentador, basado en retribuciones igualitarias, en idóneas condiciones laborales y compañeros cooperadores (Atalaya, 1999).

Es así como, los trabajadores prefieren optar por puestos que les ofrezcan oportunidades de demostrar sus capacidades y habilidades, inclusive brindar una pluralidad de labores, independencia y retroalimentación, sobre las cosas que están ejecutando, esto hace que el trabajo posea incentivos intelectuales. Los cargos que carecen de desafíos ocasionan hastío, sin embargo, en demasía generan desilusión y sensación de decepción. En las situaciones adecuadas, los trabajadores, tienden a experimentar deleite y regocijo. Aunado a esto, los trabajadores requieren estructuras de remuneraciones y políticas de promoción justos y coherentes a sus perspectivas. Es bastante factible que el producto de la satisfacción se dé cuando al individuo le parecen equitativos, las exigencias y habilidades que debe emplear, aparte de que la remuneración sea la adecuada. Del mismo modo, se cree que tienden a sentirse dichosos con su labor una vez que las elecciones sobre las promociones se toman de manera sincera y objetiva. (Atalaya, 1999)

Además, otro de los factores que encaminan a la satisfacción en el puesto son: un trabajo retador a partir de la perspectiva de la mente, recompensas

igualitarias, condiciones laborales que conforman un patrocinio, compañeros que ayuden en la adaptación personalidad – puesto. No obstante, la consecuencia de la satisfacción en el puesto del funcionamiento del trabajador, involucra satisfacción y productividad (Chiavenato, 2004).

En los referido a las dimensiones de satisfacción laboral, Hernández (2015) plantea las siguientes dimensiones:

**Satisfacción intrínseca:** Hace alusión al regocijo que ofrece la labor en sí, las oportunas ocasiones que brinda la labor al realizar aquello que nos satisface o en lo sobresaliente y la aptitud para disponer de manera personal los aspectos del trabajo.

**Satisfacción con la supervisión:** Referente al regocijo en relación a la inspección de los altos mandos, el vínculo con los mismos, la continuidad de supervisión, el trato justo percibido por la organización y con los aprendizajes recibidos.

**Satisfacción con la calidad de producción:** Referido a las herramientas de los que el colaborador dispone para ejecutar su labor y calidad final del mismo.

**Satisfacción con la participación:** Hace relación al nivel de continuidad en el cual los colaboradores toman decisiones o están involucrados en las mismas dentro de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

Se trata de una investigación cuantitativa, caracterizado por la medición de los atributos estudiados y aplicación de herramientas estadísticas para corroborar las hipótesis (Hernández et al., 2018). Además, es un estudio básico, cuya finalidad es el desarrollo teórico del fenómeno estudiado a partir de investigación empírica (Bernal, 2010).

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

La investigación se aplicó un diseño no experimental u observacional, dado que analiza el comportamiento de las variables sin manipulación deliberada del objeto de estudio. Según el corte temporal, se trata de un estudio transeccional dado que realiza la medición de las variables en único momento (Hernández et al, 2014).

El esquema de investigación es el siguiente:

$X_1 - Y_2$

**Donde:**

$X_1$  : Medición de estrés laboral

- : Relación

$X_2$  : Medición de Satisfacción con el Trabajo

#### 3.2. Variables y operacionalización.

##### Variable 1: Estrés Laboral

**Definición Conceptual:** Se trata de un grupo de respuestas tanto psicológicas, como emocionales, cognitivas y conductuales ante el desempeño de profesionales exigentes que sobresalen en habilidades y conocimientos (OMS, 2020).

**Definición Operacional:** El estrés laboral ha sido evaluado mediante los puntajes obtenidos del Cuestionario de Estrés labora OIT-OMS, que explora la dimensión organizacional, laboral y personal a través de 14 ítems

**Dimensiones:**

Factores organizacionales: Normativa, reglamentos y protocolos

Factores laborales: clima laboral, condiciones y recursos de la entidad, carga de trabajo

Factores personales: Recursos cognitivos, afectivo e interpersonales para afrontar la carga

**Escala de medición:** Ordinal.

**Variable 2: Satisfacción con el trabajo**

**Definición conceptual:** Se refiere al término como aquel efecto placentero y positivo del estado emocional de un usuario, dándole énfasis al ambiente y entorno propicio en el que este interactúa y realiza sus actividades laborales. (Andresen, 2007, como se citó en De la Cruz y Gonzales, 2020)

**Definición Operacional:** La variable de Satisfacción con el trabajo será medida por las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Satisfacción S21/26 adaptado por Dominguez-Lara, et al. (2016) mediante 20 reactivos tipo Likert.

**Dimensiones:** satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción, satisfacción con la participación

**Escala de medición:** ordinal

**3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población es el total de sujetos que conforman una organización con determinadas peculiaridades en común donde se extrae la muestra de estudio (Hernández, et al, 2014). La población consta de 80 profesionales en enfermería del área de emergencia de un hospital de Guayaquil.

La muestra es una parte de la población elegida bajo determinados parámetros a quienes se les aplica los instrumentos de recojo de datos. La muestra fue de 26 enfermeras elegidas bajo muestreo no probabilístico intencional, en la cual las unidades de análisis son elegidas de acuerdo a los criterios de inclusión que establece la investigadora (Hernández, et al, 2018).

Los criterios de inclusión son: Profesional de enfermería de ambos sexos que mantiene vínculo laboral con hospital, que brinda servicios en emergencia,



que otorgan el consentimiento informado y concluyen el 100% de los instrumentos de los cuestionarios

Los criterios de exclusión: Personal de enfermería que labora en forma remota, se encuentren o en periodo de goce vacacional o de licencia, se desempeña en otros servicios.

Para fines de determinar la confiabilidad, se trabajó con una muestra de 20 usuarios internos.

### **3.4. Técnicas, instrumentos para recolección de datos**

La técnica utilizada en la actual investigación ha sido la técnica psicométrica, que está definida como serie de elementos denominados reactivos que al ser aplicados a la persona examinada que impulsa cierto tipo de comportamiento como respuesta, estímulos, además de ser necesario el conocimiento de la naturaleza del instrumento (Hernández et al., 2014).

Para la medición de la variable estrés laboral se usó: el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, versión adaptada que está conformado por 14 ítems tipo likert, que va de nunca hasta siempre, su calificación es en base a sumatoria de puntaje. Su aplicación es individual, grupal y organizacional desde los 18 años. El cuestionario está constituido por 3 dimensiones: Factores organizacionales, laborales y personales. El cuestionario permite identificar tres niveles de estrés laboral: Bajo (14- 32), medio (33- 51) y alto (52- 70).

Respecto a la validez y confiabilidad del instrumento, fue determinada por Zavala (2022), la validez de contenido desarrolló mediante juicio de expertos y el 100% de ítems obtuvo un IA de 1. La evidencia de confiabilidad lo determinó aplicación de una muestra piloto en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, mediante coeficiente Omega de Mc Donald, cuyos valores son aceptables en la dimensión global ( $\omega = .887$ ), como en las dimensiones Factores organizacionales ( $\omega = .773$ ), factores laborales ( $\omega = .805$ ) y personales ( $\omega = .794$ ). Para fines del estudio se realizó el análisis de la evidencia de validez y confiabilidad y se obtuvieron valores aceptables.

Por otro lado, se aplicó como instrumento de recolección, el cuestionario de Satisfacción S21/26 elaborado por Meliá (1998) adaptado por Dominguez-Lara, et al. (2016) conformado por 20 ítems, que evalúan satisfacción laboral de

los colaboradores dentro de un establecimiento. Está constituida por 4 dimensiones: Satisfacción intrínseca, conformada por 5 ítems (1, 2, 3, 4, 5), satisfacción con la supervisión constituida por 5 ítems (6, 7, 8, 9, 10), satisfacción con la calidad de producción conformado por 4 ítems (11, 12, 13, 14) y satisfacción con la participación constituida por 6 ítems (15, 16, 17, 18, 19, 20). El cuestionario de satisfacción S21/26 de Domínguez-Lara, et al, 2016 permite obtener puntuaciones en base a la escala tipo Liker con una puntuación oscilante de 1 a 5 (1= Totalmente en desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo) una vez concluida la evaluación se realizó la suma de los puntajes obtenidos por el evaluado y se cerciora con la tabla de puntuación y categoría.

### **3.5. Procedimiento.**

Se gestionó con personal directivo de entidad hospitalaria para el permiso correspondiente para la aplicación de instrumentos de recojo de datos. Además, se gestionó con coordinadora del área de emergencia para viabilizar la aplicación de instrumentos.

Se realizó la evidencia de validez de contenido por juicio de expertos y la evidencia de confiabilidad en una muestra piloto.

Se digitalizó los cuestionarios mediante herramienta informática y aplicó el recojo de datos modo online

Se procesó la información en base de datos y realizó el análisis de datos respectivo utilizando el software respectivo.

Se procesó la información mediante tablas y gráficos

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos se trabajó con SPSS 26 (paquete estadístico para las Ciencias Sociales), Microsoft Excel 2019 Y Jamovi.

Inicialmente se revisaron los instrumentos que midan las variables respectivas, ya que ello permitirá que puedan ser aplicadas a los sujetos de estudio. Posterior a ello se aplicarán las escalas y se procederá a la evaluación realizando el análisis descriptivo, para lo cual se recurrirá a trabajar con Microsoft Office Excel 2019 y de esta manera se obtuvieron puntajes generales y específicos,

desviación estándar, porcentajes y frecuencias de acuerdo a cada dimensión de las variables, siendo exhibidas en tablas y gráficos.

Por otro lado, esta investigación es de nivel correlacional y para encontrar dicha relación entre variables se utilizó el SPSS 26 por medio de la prueba de normalidad de los datos Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de puntajes (paramétrica y no paramétrica) y dado que tienen una distribución no normal, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el desarrollo de la investigación se ha respetado los principios éticos establecidos en el Informe Belmont. Se ha tenido estricto respeto de la persona, considerando al ser humano como un ser autónomo, y se consideran como unidad de análisis aquellas personas que otorgaron el consentimiento informado, y se guarda reserva de la identidad de las respuestas. Además. Se ha respetado principio Beneficencia No maleficencia, caracterizado porque el estudio no genera malestar, ni menoscabo en la unidad de análisis y generar conocimiento para el desarrollo de programas de prevención y promoción y para ser considerado como muestra de estudio. Además, se ha respetado el principio de justicia, que se trata de manera igual y equitativa a las unidades de análisis (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

## IV. RESULTADOS

### Análisis Inferencial

**Tabla 1.** Prueba de normalidad de Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estrés Laboral</b>	,923	27	,046
Factores organizacionales	,932	27	,075
Factores laborales	,950	27	,218
Factores personales	,938	27	,107
<b>Satisfacción con el trabajo</b>	,773	27	,000
Satisfacción intrínseca	,793	27	,000
Supervisión	,689	27	,000
Calidad de producción	,728	27	,000
Participación	,754	27	,000

### Descripción

Los datos no cumplen el criterio de normalidad ( $p < .05$ ) y corresponde aplicar prueba no paramétrica.

### Análisis correlacional

Tabla 2. Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil

		<b>Estrés laboral</b>
<b>Satisfacción con el trabajo</b>	Rho	.136
	Sig. bilateral	.500

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; N: Tamaño de la muestra

### Interpretación

En la tabla 2, en el análisis inferencial de la relación entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, se evidenció que no existe relación ( $p > .05$ ) entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo.

Tabla 3. Factores Organizacionales y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil.

		Factores Organizacionales
Satisfacción intrínseca	Rho de Spearman	,165
	Sig. (bilateral)	,410
Supervisión	Rho de Spearman	,098
	Sig. (bilateral)	,628
Calidad de producción	Rho de Spearman	,028
	Sig. (bilateral)	,888
Participación	Rho de Spearman	,130
	Sig. (bilateral)	,519

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; N: Tamaño de la muestra

### Interpretación

En la tabla 3, en el análisis inferencial de la relación *entre factores organizacionales y dimensiones de satisfacción con el trabajo*, se evidenció que no existe relación ( $p > .05$ ) entre *factores organizacionales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en la muestra de estudio.

Tabla 4. Factores laborales y dimensiones con salud en el trabajo en enfermeras

		Factores Laborales
Satisfacción intrínseca	Rho de Spearman	,075
	Sig. (bilateral)	,710
Supervisión	Rho de Spearman	-,086
	Sig. (bilateral)	,670
Calidad de producción	Rho de Spearman	,008
	Sig. (bilateral)	,968
Participación	Rho de Spearman	-,092
	Sig. (bilateral)	,647

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; N: Tamaño de la muestra

### Interpretación

En la tabla 4, en el análisis inferencial de la relación *entre factores laborales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, se evidenció que no existe relación ( $p > .05$ ) entre *factores laborales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en la muestra de estudio.

Tabla 5. Factores personales y dimensiones de satisfacción con el trabajo en enfermas

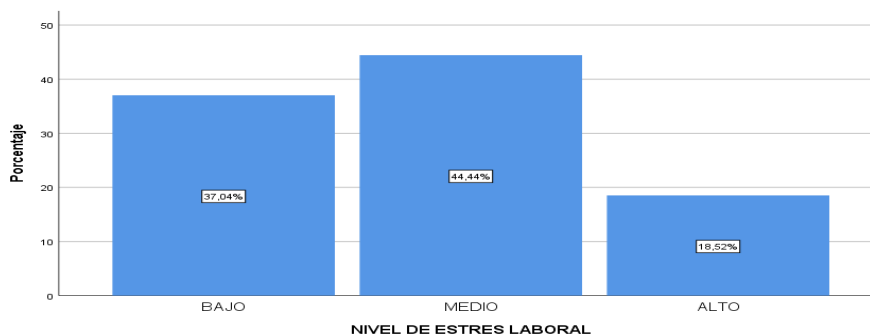
		Factores personales
Satisfacción intrínseca	Rho de Spearman	,115
	Sig. (bilateral)	,568
Supervisión	Rho de Spearman	-,045
	Sig. (bilateral)	,822
Calidad de producción	Rho de Spearman	-,027
	Sig. (bilateral)	,895
Participación	Rho de Spearman	,115
	Sig. (bilateral)	,568

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; N: Tamaño de la muestra

### Interpretación

En la tabla 4, en el análisis inferencial de la relación *entre factores personales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en la muestra de estudio, se evidenció que no existe relación ( $p > .05$ ) entre *factores personales y dimensiones de satisfacción con el trabajo*.

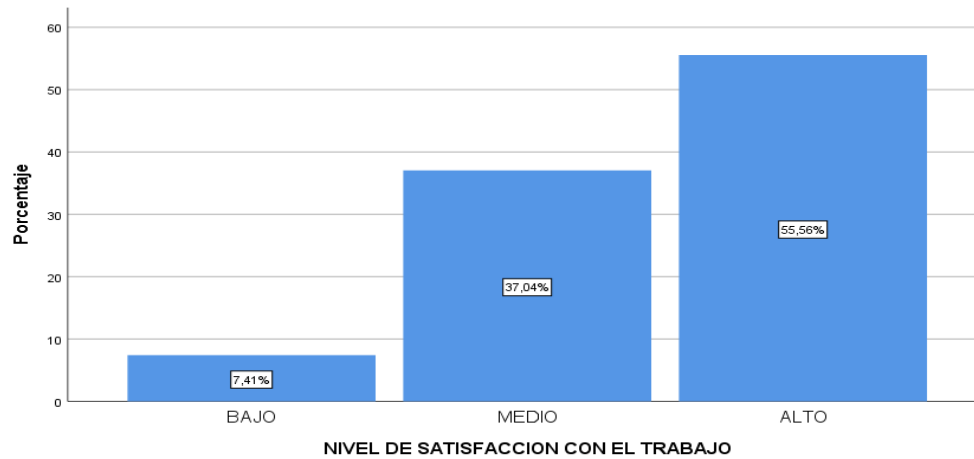
Figura 1. Niveles de estrés en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil



### Descripción

En la figura 1 referido a la distribución de niveles de estrés laboral en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil se observa una prevalencia del nivel medio (44.44%) y nivel bajo (37.04%) y en menor incidencia el nivel alto de estrés laboral (18.52%).

*Figura 2. Niveles de satisfacción con el trabajo en enfermeras de un hospital de Guayaquil*



### **Descripción**

En la figura 1 referido a la distribución de niveles de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil se observa una prevalencia del nivel alto (55.56%) y nivel medio (37.04%) y en menor incidencia el nivel bajo de satisfacción con el trabajo (7.41%); lo cual evidencia que la mayoría de enfermera percibe agrado en la organización hospitalaria donde se desempeñan.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio se ha realizado en el contexto de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19 que ha generado cambios relevantes a nivel global, especialmente en el sistema sanitario, cuyo personal de salud en general y profesional de enfermería ejerce su práctica asistencial expuestos a altos riesgos laborales, dentro de los cuales resalta el estrés laboral, ya sea por la carga laboral, el temor al contagio, la interacción con el dolor y padecimiento de los pacientes, la rapidez de contagio del virus Sars Cov y por ende la alta incidencia epidemiológica, la programación continua de turnos, entre otros, estresores que se presentan de manera continua y genera un riesgo para la calidad de vida del usuario interno, y por ende incide en su desempeño cotidiano y en la percepción de agrado y satisfacción con el trabajo; de modo tal que los profesionales de la salud y el personal de enfermería se encuentra en riesgo de presentar desajustes en su salud mental y malestar emocional (Aguado, 2013; Da silva et al., 2021; Gastelo et al., 2020; Leal et al., 2021; ; Rodríguez, 2011).

En tal sentido, en atención a ello se formuló como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción con el trabajo en profesional de enfermería del área de emergencia de un hospital de Guayaquil. Para ello se aplicó de manera digitalizada los instrumentos de recojo de datos: para la medición de la variable estrés laboral se aplicó el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, versión adaptada; y para satisfacción se aplicó el cuestionario de Satisfacción S21/26 elaborado por Meliá (1998) adaptado por Dominguez-Lara, et al. (2016); cuyas puntuaciones se procesaron estadísticamente y se identificó que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Estos hallazgos difieren de varias investigaciones que analizan el objeto de estudio, como el estudio de Estrada (2020) cuyo estudio identificó una relación significativa inversa entre EL y SL en personal asistencial de una microred de Tacna, Perú. Además, discrepa con los hallazgos del estudio de Chiang et al. (2018), cuyos hallazgos evidenciaron una correlación significativa en las variables de estudio en personal asistencial de un hospital de Concepción,



Chile. Así también difiere de los hallazgos del estudio de Quispe (2018), en Perú, que identificó una relación significativa directa entre estrés y satisfacción laboral del personal sanitario, y del estudio de Tapia (2017), en Perú, quien encontró una relación inversa alta entre las variables de estudio.

En tal sentido el personal sanitario experimenta estrés laboral al percibir que en su trabajo la concurrencia de situaciones, presiones y exigencias como sobrecarga de pacientes, la programación de turnos, los riesgos laborales, el temor al contagio, entre otros; como también las carencias y limitadas condiciones laborales que afronta el personal sanitario, estresores que rebasan su capacidad de manejo y puede afectar la salud física y estado emocional y desenvolvimiento laboral, especialmente en la calidad de atención al paciente, así como incremento de accidentes en el trabajo, enfermedades ocupacionales e inasistencias al trabajo y desarrollo de sintomatología emocional (OMS, 2004, 2011; Pili, 2010).

La profesión sanitaria y en particular la profesión de enfermería está expuesto a altos niveles de EL. Ya sea por roles y funciones propias de la práctica asistencial en la interacción con el malestar y sufrimiento de los pacientes y alta carga de pacientes, así como restricciones y carencias en el sistema; la ambigüedad de rol esta referido a la incertidumbre entre la tarea y formas de realizarla; y la sobrecarga de tareas se refiere número actividades en corto tiempo. Además de ello, constituye fuentes de estrés laboral: recursos inadecuados, personal independiente y clima laboral; que constituyen factores de riesgo psicosocial y puede incidir en el desajuste y malestar emocional (Alexander y Klein, 2001; García-Morán & Gil-Lacruz, 2016; Wagner-Raphael, et al., 1999). Sin embargo, de acuerdo a los hallazgos, no se asocia a la satisfacción con el trabajo, que implica agrado, bienestar e involucramiento, que incide en la calidad de atención y cuidado del paciente (Atalaya, 1999).

Además, en el estudio se formuló como objetivo específico 1: determinar la relación entre factores laborales y dimensiones con salud en el trabajo en enfermeras. Al respecto, en el estudio se identificó que no existe relación entre *factores organizacionales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en la

muestra de estudio. Estos hallazgos difieren de los trabajos previos, donde se identificó relación significativa inversa (Estrada, 2020; Chiang et al., 2018; Quispe, 2018; Tapia, 2017).

Los Factores organizacionales referido a características peculiares de la organización, como cultura organizacional, visión y misión, así como los protocolos, reglamentos que regula el comportamiento dentro de la organización (OMS, 2004). Sin embargo, de acuerdo a los hallazgos del estudio no se relaciona con las dimensiones de satisfacción labora como satisfacción intrínseca, referido al agrado y gratificación interna que experimenta en su trabajo; como también no se correlaciona con la satisfacción con la supervisión, que implica el agrado y percepción de contribución del personal directivo en el monitoreo de sus roles y funciones; así como satisfacción con la participación, que valora agrado e involucramiento en los equipos de trabajo de la organización; y por último no se asocia con el agrado y satisfacción con sus roles y funciones (Atalaya, 1999)

Estos hallazgos nos indican la complejidad de factores que inciden en el comportamiento organizacional del profesional de enfermería, donde confluyen factores personales, organizacionales y contextuales, más aun en la práctica asistencial que están expuesto a exigencias, presiones, demandas, no obstante su eficacia, bienestar y gratificación con el trabajo está en relación a factores cognitivos, motivacionales y organizativos, más allá del nivel de estrés laboral que afrontan en forma cotidiana, cuya consecuencia de la satisfacción en el puesto del funcionamiento del trabajador, involucra satisfacción y productividad (Atalaya, 1999; Chiavenato, 2004; García-Morán & Gil-Lacruz, 2016). Esta complejidad de factores genera la necesidad de continuas investigaciones para el desarrollo teórico del comportamiento laboral del personal de enfermería

Además, en el estudio se formuló como objetivo específico 2: determinar la relación entre factores laborales y dimensiones de satisfacción con el trabajo en enfermeras. Al respecto, en el estudio se identificó que no existe relación entre *factores laborales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en la

muestra de estudio. No se ha identificado trabajos previos con el cual contrastar dichos hallazgos.

Los Factores laborales está referido a las condiciones laborales y recursos materiales y humanos para el desempeño laboral, e incluye el clima laboral, jornadas de trabajo entre otros (OMS, 2004). Sin embargo, de acuerdo a los hallazgos del estudio no se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral ya sea la gratificación interna, ni lo relacionado con el personal directivo referido a las accesiones de supervisión, ni se asocia con la satisfacción relacionado a la interacción y cooperación con los equipos de trabajo (Atalaya, 1999)

Además, en el estudio se formuló como objetivo específico 3: identificar la relación entre factores personales y dimensiones de satisfacción con el trabajo en enfermeras. Al respecto, en el estudio se identificó que no existe relación entre *factores laborales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en la muestra de estudio. No se ha identificado trabajos previos con el cual contrastar dichos hallazgos.

Al respecto, los Factores personales está referido a los recursos y destrezas cognitivos, afectivos y conductuales del trabajador para desempeñarse en una tarea y ambiente laboral, e implica autoeficacia, resiliencia, manejo de conflictos, toma de decisiones, resolución de problemas, entre otros (OMS, 2004). No obstante, de acuerdo a los resultados del estudio no se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral; lo cual evidencia la complejidad de factores que confluyen en el agrado y bienestar laboral (Atalaya, 1999).

En la investigación se formuló como objetivo específico 4: describir los niveles de estrés laboral en la muestra de estudio; y se ha identificado que en el profesional de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil una prevalencia del nivel medio (44.44%) y nivel bajo (37.04%) y en menor incidencia el nivel alto de estrés laboral (18.52%). Estos resultados coinciden con los resultados de varios trabajos previos como el estudio de Sepulveda et al., (2020) en España, quienes identificaron que los niveles de estrés laboral en personal sanitario incrementaron significativamente y genera efectos nocivos en

la salud mental de la muestra de estudio; además con el estudio Carrasco et al., (2020), Holguin y Contreras (2020) y Huamani (2017) en Perú; como el estudio de Portero (2019) en Argentina, quienes identificaron una prevalencia medio alto de estrés laboral en personal asistencial; y difiere del estudio de Estrada (2020), en Perú, quien observó una predominancia del nivel bajo en estrés laboral, cuyo recojo de datos se realizó antes de la pandemia COVID-19.

El estrés laboral constituye las reacciones, cognitivas, conductuales y psicológicas al ser exigidos en conocimientos y habilidades del trabajador que sobrepasan las limitaciones para el buen desempeño en el área de trabajo, lo cual resume al estrés como la tensión generada por un desequilibrio entre la demanda ambiental y de las capacidades del sujeto para ajustarse al mismo, por lo tanto, se manifiesta en las personas mediante las acciones, las emociones y los pensamientos que son expresados negativamente en factores como la depresión, la hostilidad y la ansiedad. (Álvarez et al., 2017; OMS/OPS, 2021).

En tal sentido los hallazgos del estudio evidencian los riesgos psicosocial que está expuesto el personal de enfermería, en especial en tiempos de pandemia por el incremento del EL dado los estresores consistentes que afronta en su práctica asistencial e incrementa el riesgo de desajustes emocionales y conductuales, como ansiedad, depresión fobias, problemas de sueño entre otros, como también incide en su desempeño profesional y calidad de atención al paciente (Doe et al., 2021; Esteban-Sepúlveda et al., 2022; Lai et al., 2020; Tapullima et al., 2021). En tal sentido resulta relevante que el personal de enfermería y asistencial reciban apoyo, prevención y promoción en salud mental para una mejor gestión de sus emociones y abordaje de comportamientos de riesgo (Fernandes y Ribeiro, 2020).

En la investigación se formuló como objetivo específico 5: describir los niveles de satisfacción con el trabajo en la muestra de estudio, y se identificó una prevalencia del nivel alto (55.56%) y nivel medio (37.04%) y en menor incidencia el nivel bajo de satisfacción con el trabajo (7.41%); estos hallazgos concuerdan con los resultados de los trabajos previos que identificaron una tendencia medio

alta en SL (Candel y Pueyo, 2017; Chiang et al., 2018; Huamani, 2017; Portero, 2019)

Estos hallazgos evidencian el nivel de agrado e involucramiento del profesional de enfermería, vocación de servicio, sensibilidad y adaptabilidad, laborando en situaciones complejas, cuya práctica asistencial le genera bienestar, y gratificación interna por el cuidado y atención a personas con malestar y padecimiento (Sánchez, 2008).

En tal sentido, en el estudio se ha logrado cumplir los objetivos previos y constituye un aporte empírico para el desarrollo teórico del comportamiento laboral y riesgo ocupacional del profesional de enfermería, de modo que la comunidad científica continúe con las investigaciones analizando factores personales y contextuales que inciden en la práctica asistencial. En la identificación de la limitante del estudio, se identifica el tipo de muestreo y tamaño de la muestra, de tal modo que los hallazgos no pueden generalizarse a otras poblaciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los hallazgos, se evidenció que no existe relación entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil.
2. Se ha evidenciado que no existe relación entre *factores organizacionales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil.
3. Se ha evidenciado que no existe relación entre *factores laborales y dimensiones de satisfacción con el trabajo* en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil.
4. Se ha evidenciado que no existe relación entre *factores personales y dimensiones de satisfacción con el trabajo en la muestra de estudio*.
5. *En el análisis* de los niveles de estrés laboral en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, se observa una prevalencia del nivel medio (44.44%) y nivel bajo (37.04%) y en menor incidencia el nivel alto de estrés laboral (18.52%).
6. *En la descripción de niveles de satisfacción laboral* en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, se observó una prevalencia del nivel alto (55.56%) y nivel medio (37.04%) y en menor incidencia el nivel bajo de satisfacción con el trabajo (7.41%).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al personal directivo de entidad hospitalaria realicen mediciones periódicas del estrés laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería y trabajadores asistenciales.
2. Se recomienda a la dirección de salud ocupacional y gestión del talento humano sistematice estrategias para la gestión de riesgos laborales, especialmente los de naturaleza psicosocial como el estrés laboral mediante talleres vivenciales de fortalecimiento del gobierno de emociones y fortalecimiento de equipos de trabajo y clima laboral
3. Se recomienda al personal directivo y usuarios internos la confluencia de esfuerzos y estrategias para la mejora continua en la práctica asistencial en beneficio de la calidad de atención a los usuarios.
4. Se recomienda a los usuarios internos fortalecer su práctica profesional con una actitud de mejora continua, fortalecimiento de capacidades y destrezas y actitud de mejora continua

## REFERENCIAS

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 59(231), 259-275.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2013000200006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006)
- Alexander, D. A., y Klein, S. (2001). Caring for others can seriously damage your health. *Hospital Medicine*, 62(5), 264-267
- Atalaya, M. (1999). SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. *EOI*, 5.  
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Candel, R. V., & Pueyo, A. C. (2017). Diagnóstico de los niveles de estrés y satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de urgencias. *Enfermería integral: Revista científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia*, 115, 57-62.
- Carrasco, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Alfaro, C. E. R. (2022). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 38.
- Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M.I., Escudero Fernández, L. y Martínez Roche, M.E. 2018. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. 17, 2 (mar. 2018), 304–324. DOI:<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- 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.
- Da Silva Neto, R. M., Benjamim, C. J. R., de Medeiros Carvalho, P. M., & Neto, M. L. R. (2021). Psychological effects caused by the COVID-19 pandemic in health professionals: a systematic review with meta-analysis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 104, 110062.



- Delgado, S. (2020). *Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Tesis de grado. Universidad César vallejo. <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>
- De la Cruz, D. y Gonzales, L. (2020). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL ANTE EL COVID-19 EN EL SUPERMERCADO PLAZA VEA LA MOLINA*. 2020. 1–61. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10986/3/2020\\_De La Cruz Saavedra.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10986/3/2020_De%20La%20Cruz%20Saavedra.pdf)
- Deng, J. (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study*. *National Library Of Medicine*. 2(2019). *Environmental Health and Preventive Medicine*. <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Doo, E., Kim, M., Lee, S., Lee, S., & Lee, K. (2021). Influence of anxiety and resilience on depression among hospital nurses: A comparison of nurses working with confirmed and suspected patients in the COVID-19 and non-COVID-19 units. *Journal of Clinical Nursing*, 30(13–14), 1990–2000. <https://doi.org/10.1111/JOCN.15752>
- Esteban-Sepúlveda, S., Terradas-Robledo, R., Castro-Ribeiro, T., García-Pagès, E., Sobregrau-Sangrà, P., & Lacueva-Pérez, L. (2022). Pandemia COVID-19 sobre profesionales sanitarios en un hospital de tercer nivel en España: cambios laborales durante la primera ola, salud mental a los 4 meses y seguimiento a los 9 meses. *Enfermería Clínica*.
- Estrada Aro, G. P. (2020). Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna, año 2019. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- Fernandes, M. A., & Ribeiro, A. A. A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Rev Cuid.*; 11 (2): e1222.
- Fernández-Arata JM, Calderón-De la Cruz G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Medica*

- Herediana [Internet]. 21dic.2017 [citado 7ago.2022];28(4):281.  
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3233>
- Furuichi, W. (2020). *Effects of Job Stressors, Stress Response, and Sleep Disturbance on Presenteeism in Office Workers*. Researchgate. 16(1).1-12. Doi: 10.2147/NDT.S258508.
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García-Morán, M. D. C. G., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, (19), 11-30.
- Gastelo, K., Rojas, A., Díaz, C., & Maldonado, W. (2020). Clima educativo hospitalario y síndrome de burnout en internos de medicina. *Educación Médica*,21(4), 237–246. <https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2018.09.004>
- Hernández, E. (2015). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL QUE PRESENTAN LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP-, SEDE EN EL DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO*.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Hernandez-Estefany.pdf>
- Hernández González, A. I., Ortega Andeane, R. P., & Reidl Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11), 113-129.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*, 3(3), e203976-e203976.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Leal-Costa, C., Díaz-Agea, J. L., Ruzafa-Martínez, M., & Ramos-Morcillo, A. J. (2021, April). El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 44, No. 1, pp. 123-124). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

- Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86.
- Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., & Bernal Gutiérrez, G. V. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO*, 5(3), 368-377. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377)
- Mingote, A., & Pérez–Corral, F. (2000). Estrés del médico. *Manual de autoayuda. Editorial Díaz de Santos*.
- Mingote, J. C. M., & Herrer, M. G. (2011). El estrés del médico. *Más dermatología*, (15), 16-19.
- National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Recuperado de <http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>
- Noroña, D. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020*. Tesis de grado. Universidad regional autónoma de los Andes.
- Observatori de Bioètica i Dret, 1979. Informe Belmont principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación.
- OPS/OMS (2021). *Salud Mental y COVID-19*. | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- OMS. (2004). La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 3, 3-4.
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo, 6(6), 53-56.
- Peñafiel, J., Ramírez, A., Mesa, I., & Martínez, P. (2021). Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 [Tesis de maestría]. *Universidad Católica de Cuenca, Ecuador*.
- Pili, C. (2010). Estrés laboral. Sociedad científica para la capacitación, estudio, investigación y difusión del síndrome del estrés. SAMES.I.G.J. Res n 366/00. [http://www.sames.org.ar/index.php?option=com\\_](http://www.sames.org.ar/index.php?option=com_)

- Piñeiro Fraga, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería global*, 12(31), 125-150.
- Portero De la Cruz, S. P. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*. Tesis Doctoral. Universidad de Córdoba.
- Quispe, E. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud, Moquegua, 2018*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo
- Rodríguez Alonso, A., Gómez Fernández, P. y de Dios del Valle, R. 2017. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*. 16, 3 (jun. 2017), 369–399. DOI:<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88.
- Rodríguez, I., & Peiro, J. M. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica*, 5(1), 9–28. <https://doi.org/10.5944/ap.5.1.462>
- Tapia, S. (2017). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima*. Tesis de grado. Perú: Universidad César Vallejo
- Tapullima, C., Munguía, E., Reyes, E., & Sánchez, E. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de Investigación En Psicología*, 24(1), 197–221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608>

Triana Santana, G. G. (2021). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56655>

Villacres, C. (2020). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone*. Tesis de grado. Escuela Superior Politécnica

Wagner-Raphael, L. I., Jason, L. A., y Ferrari, J. R. (1999). Chronic Fatigue Syndrome, Chronic Fatigue, and Psychiatric Disorders: Predictors of Functional Status in a National Nursing Sample. *Occupational Health Psychology*, 4(1), 63-71

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022?	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				<b>Tipo de Investigación:</b> Básica. Enfoque cuantitativo. <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental, transversal, correlacional <b>Población: 80</b> Enfermeras del área de emergencia <b>Muestra: 80</b> Enfermeras del área de emergencia <b>Censo</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios
	Determinar la relación entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022 Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y Satisfacción con el Trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores organizacionales</li> <li>Factores laborales</li> <li>Factores personales</li> </ul>	1,2,3,4,5  6,7,8,9  10,11,12,13,14	
	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>				
	Identificar la relación entre factores organizacionales y las dimensiones de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022	Existe relación estadísticamente significativa entre factores organizacionales y las dimensiones de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022	Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca	1-5	
	Identificar la relación factores laborales y las dimensiones de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022	Existe relación estadísticamente significativa entre factores laborales y las dimensiones de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022		Satisfacción con la supervisión	6-10	
				Satisfacción con la calidad de producción	11-15	
				Satisfacción con la participación	16-20	

	Identificar la relación entre factores personales y las dimensiones de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022	Existe relación estadísticamente significativa entre factores personales y las dimensiones de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022				
	Describir los niveles prevalentes de estrés laboral en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022					
	5. Describir los niveles prevalentes de satisfacción con el trabajo en Enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022					

## Anexo 2: Operacionalización de la Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimens
Estrés laboral	Se trata de un grupo de respuestas tanto psicológicas, como emocionales, cognitivas y conductuales ante el desempeño de profesionales exigentes que sobresalen en habilidades y conocimientos (Organización Mundial de la Salud, 2020).	El estrés laboral será medida por los puntos obtenidos en el Cuestionario de estrés laboral OIT - OMS Ivancevich & Matteson (1989) que explora: falta de cohesión, estructura organizacional, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, respaldo del grupo, territorio organizacional, mediante 25 reactivos de tipo Likert.	Facto organiza Factores la  Factores p
Satisfacción con el trabajo	Se refiere al término como aquel efecto placentero y positivo del estado emocional de un usuario, dándole énfasis al ambiente y entorno propicio en el que este interactúa y realiza sus actividades laborales. (Andresen, 2007, como se citó en De la Cruz y Gonzales, 2020)	La variable de Satisfacción con el trabajo será medida por las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Satisfacción S21/26 adaptado por Dominguez-Lara, et al. (2016), donde explora las dimensiones de satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción, satisfacción con la participación, mediante 20 reactivos tipo Likert.	Satisfa intrínse



### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Código del usuario: .....

Sexo:

M

F

Estimado compañero(a) de trabajo, te saludamos y a la vez solicitarte responder las preguntas del presente cuestionario que está direccionado a conocer el nivel de estrés laboral relacionado a las labores en la entidad hospitalaria. Marca con una equis(x) la respuesta que creas conveniente.

**Escala:** Nunca (1), Casi nunca (2), Rara vez (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Factores organizacionales</b>					
1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.					
2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.					
3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.					
4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.					
5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.					
<b>Dimensión: Factores laborales</b>					
6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.					
7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.					
8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.					
9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.					
<b>Dimensión: Factores personales</b>					
10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.					
11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.					
12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.					
13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.					
14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a casa infectado por el COVID-19.					

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**CUESTIONARIO SL**

Indicaciones: A continuación, encontrará 20 ítems, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me gusta mi trabajo.					
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.					
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.					
4	Mi salario me satisface.					
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.					
6	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.					
7	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.					
8	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.					
9	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple el contrato y las leyes laborales.					
10	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.					
11	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
12	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.					
13	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
14	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.					

15	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.					
16	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
17	Estoy satisfecho de los incentivos y permisos que me dan.					
18	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.					
19	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
20	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.					

## Anexo 4

### INFORME DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 1.1. FICHA TÉCNICA DEL ESTRÉS LABORAL.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de estrés laboral (adaptación)
<b>Autor (a):</b>	OIT- OMS
<b>Procedencia:</b>	OIT- OMS
<b>Administración:</b>	El cuestionario fue diseñado para ser autoadministrado y aplicado de manera individual.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 10 minutos a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital de Guayaquil
<b>Significación:</b>	Este instrumento está constituido por 14 ítems, los cuales están divididos en tres dimensiones: Factores organizacionales, laborales y familiares.

#### 1.2. Evidencia de Validez de Contenido

Tabla 1. Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Instrumento adaptado de estrés laboral OIT-OMS.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		Claridad	Relevancia	Coherencia
Factores organizacionales	1	0,95	1,00	1,00
	2	1,00	1,00	1,00
	3	1,00	1,00	0,95
	4	0,95	1,00	1,00
	5	1,00	1,00	1,00
Factores laborales	6	1,00	1,00	1,00
	7	1,00	1,00	1,00
	8	1,00	1,00	1,00
	9	1,00	1,00	1,00
Factores personales	10	1,00	1,00	1,00
	11	1,00	1,00	1,00
	12	1,00	1,00	1,00
	13	1,00	1,00	1,00
	14	1,00	1,00	1,00

### 1.3. Evidencia de confiabilidad

Tabla 2.

*Confiabilidad del cuestionario adaptado de estrés laboral en profesional de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*

Dimensiones	N° ítems	N	$\omega$
Factores organizacionales	5	20	.861
Factores laborales	4	20	.812
Factores personales	5	20	.821
Dimensión global	14	20	.891

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar;  $\omega$ : Omega de Mc Donald.

En la tabla 2, se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral en profesional de enfermería de un Hospital de Guayaquil, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 enfermeras , tiene alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global ( $\omega = .891$ ), como en las dimensiones que corresponden a factores organizacionales ( $\omega = .861$ ), factores laborales ( $\omega = .812$ ) y factores personales ( $\omega = .891$ ); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

## INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO HASTA VALIDEZ DE CONTENIDO

### 1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

#### Ficha Técnica

**Denominación:** Cuestionario de Satisfacción S21/26

**Creadores:** José Luis Melia Navarro. (1976).

**Adaptado para Perú por:** Dominguez-Lara et al.(2016)

**Manejo:** Individual y colectiva

**Administración:** 18 años en adelante.

**Duración:** 15 minutos

**Finalidad:** Evaluar el nivel de satisfacción.

**Dimensiones:** Consta de cuatro dimensiones y cada una con 5 ítems.

### 1.2. Validez de contenido

**Tabla 1**

*Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Satisfacción S21/26.*

Dimensión	ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV AIKEN	p	UV AIKEN	p	UV AIKEN	p
Promedio		1.00	.032	1.00	.032	1.00	.032
Satisfacción intrínseca	1	1.00	.032	1	.032	1	.032
	2	1.00	.032	1	.032	1	.032
	3	1.00	.032	1	.032	1	.032
	4	1.00	.032	1	.032	1	.032
	5	1.00	.032	1	.032	1	.032
Satisfacción se supervisión	6	1.00	.032	1	.032	1	.032
	7	1.00	.032	1	.032	1	.032
	8	1.00	.032	1	.032	1	.032
	9	1.00	.032	1	.032	1	.032
Satisfacción con la calidad de producción	10	1.00	.032	1	.032	1	.032
	11	1.00	.032	1	.032	1	.032
	12	1.00	.032	1	.032	1	.032
	13	1.00	.032	1	.032	1	.032
	14	1.00	.032	1	.032	1	.032
Satisfacción con la participación	15	1.00	.032	1	.032	1	.032
	16	1.00	.032	1	.032	1	.032
	17	1.00	.032	1	.032	1	.032
	18	1.00	.032	1	.032	1	.032
	19	1.00	.032	1	.032	1	.032
	20	1.00	.032	1	.032	1	.032

En la presente tabla se observa el 100 % de ítems de la *del Cuestionario de Satisfacción S21/26*, presentan un índice de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada.

### 1.3. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Omega Mc Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 2

Coeficiente de Confiabilidad del *del Cuestionario de Satisfacción S21/26*.

<b>Dimensión</b>	<b>N</b>	<b>N° reactivos</b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
Satisfacción Intrínseca		5	.862
Satisfacción de supervisión		5	.781
Satisfacción con la calidad de producción		5	.812
Satisfacción con la participación		5	.824
Dimensión global		20	.902

Se observa que la escala de actitud hacia la investigación científica obtuvo alto coeficiente Omega Mc Donald, cuyos valores oscila desde .781 en la valoración hasta .902 en la dimensión global, lo cual evidencia que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad