

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL
CAYETANO HEREDIA 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**

AUTORES:

EMILY JULISSA BAZALAR GARCÍA
ROSA GRACIELA COSIATADO URBANO
DEYSI LETICIA MARCOS BELTRAN

ASESORA:

DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON

CALLAO - 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: CENTRO QUIRURGICO

TÍTULO:

NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA 2022”

AUTOR(ES):

BAZALAR GARCÍA EMILY JULISSA

(ORCID:0000-0002-1426-4002) DNI:43706808

COSIATADO URBANO ROSA GRACIELA

(ORCID:0000-0002-6760-5368) DNI:70314756

MARCOS BELTRAN DEYSI LETICIA

(ORCID:0000-0003-4213-9812) DNI:43055430

ASESOR:

DRA. MORENO OBREGON AGUSTINA PILAR

(ORCID:0000-0002-4737-02) DNI: 07358593

LUGAR DE EJECUCIÓN:

HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

UNIDAD DE ANÁLISIS:

PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

CUANTITATIVA-CORRELACIONAL / DESCRIPTIVO / DE DISEÑO NO EXPERIMENTAL Y TRANSVERSAL

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ - PRESIDENTE
- LIC. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO - SECRETARIA
- MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES - VOCAL

ASESOR:

- DRA. MORENO OBREGON AGUSTINA PILAR

Nº DE LIBRO: 05

Nº DE ACTA: 001-2023

FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS: 02 de Enero del 2023

RESOLUCIÓN DE DECANATO SOBRE DESIGNACIÓN DE JURADO
EVALUADOR DE LA TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL.

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis principalmente a Dios, por darnos la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A nuestros padres, por todo su amor y por motivarnos a seguir hacia adelante.

También a nuestros hijos, por brindarnos su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Y, finalmente, a los que no creyeron en nosotros, con su actitud lograron que tomemos más impulso.

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud a la Universidad Nacional Del Callao por el apoyo en las enseñanzas y formación de ser mejores profesionales para el cuidado del paciente.

A los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el apoyo en la ejecución de nuestra tesis.

Expresar nuestro agradecimiento con la asesora por su colaboración en el desarrollo de nuestro trabajo; de igual manera a todas aquellas personas que sumaron para enriquecer nuestros conocimientos y poder ejecutar nuestra tesis.

Agradecer infinitamente a nuestros familiares, por el apoyo incondicional, y comprensión; ya que sin ello no sería posible la realización de esta tesis.

A todos ellos muchas gracias

ÍNDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1. Descripción de la realidad problemática	19
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Objetivos de la investigación	24
1.4. Justificación	24
1.5. Delimitantes de la investigación	26
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes internacional y nacional	27
2.2. Base teórica	32
2.3. Marco conceptual	35
2.4. Definición de términos básicos	45
CAPÍTULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES	47
3.1. Hipótesis general e hipótesis específica	47
3.2. Definición conceptual de variables	48
3.3. Operacionalización de variables	49

CAPÍTULO IV. DISEÑO METODOLÓGICO	52
4.1. Tipo y diseño de investigación	52
4.2. Método de la investigación	53
4.3. Población y muestra	53
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	54
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	54
4.6. Análisis y procesamiento de datos	57
4.7 Aspectos éticos en investigación.	58
CAPÍTULO V. RESULTADOS	59
5.1 . Resultados descriptivos.	59
5.2 Resultados inferenciales.	67
5.3 Otro tipo de resultados estadísticos	71
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	81
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	87
6.3. Responsabilidad ética	90
CAPÍTULO VII CONCLUSIONES	91
CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES	92
CAPÍTULO IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93

- Matriz de consistencia.
- Instrumentos validados.
- Consentimiento informado en caso de ser necesario.
- Base de datos.
- Autorización para la aplicación de los instrumentos
- Pruebas de normalidad
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1 Nivel de estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	59
Tabla 5.1.2 Nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	60
Tabla 5.1.3 Nivel de estrés según dimensión falta de realización personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	61
Tabla 5.1.4 Nivel de estrés según dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	62
Tabla 5.1.5 Satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	63
Tabla 5.1.6 Satisfacción laboral según dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	64
Tabla 5.1.7 satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	65

Tabla 5.1.8 satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	66
Tabla 5.2.1 Nivel de estrés relacionado con Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	67
Tabla 5.2.2 Agotamiento emocional relacionado con Desarrollo personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	68
Tabla 5.2.3 Relaciones interpersonales relacionado con Despersonalización en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	69
Tabla 5.2.4 Condiciones físicas y/o materiales relacionados con Falta de realización personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 5.1.1 Nivel de estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	59
Figura 5.1.2 Nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	60
Figura 5.1.3 Nivel de estrés según Dimensión falta de realización personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	61
Figura 5.1.4 Nivel de estrés según dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	62
Figura 5.1.5 Satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	63
Figura 5.1.6 Satisfacción laboral según dimensión Condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia	64
Figura 5.1.7 Satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	65
Figura 5.1.8 Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	66

Figura 5.2.1 Nivel de estrés relacionado con Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	67
Figura 5.2.2 Agotamiento emocional relacionado con Desarrollo personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	68
Figura 5.2.3 Relaciones interpersonales relacionado con Despersonalización en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.....	69
Figura 5.2.4 Condiciones físicas y/o materiales relacionados con Falta de realización personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia	70
Figura 5.3.1.1 Resultados de la variable 1: Nivel de estrés.....	71
Figura 5.3.1.2 Especificaciones de los valores para la realización de la puntuación de niveles de la variable 1.....	72
Figura 5.3.1.3 Puntaje de los niveles.....	73
Figura 5.3.1.4 Tablas y figuras de los resultados obtenidos para la variable 1.....	74
Figura 5.3.1.5 Resultados de la variable 2: Satisfacción laboral.....	75
Figura 5.3.1.6 Especificaciones de los valores para la realización de la puntuación de niveles de la variable 2.....	75

Figura 5.3.1.7 Tablas y figuras de los resultados obtenidos para la variable 2.....	76
Figura 5.3.2.1 Vista de datos de las dos variables y sus dimensiones, luego del puntaje Barenos.....	76
Figura 5.3.2.2 Vista de variables de las dos variables y sus dimensiones, luego del puntaje Barenos.....	77
Figura 5.3.3.1 Vista de datos de la totalidad de resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos.....	77
Figura 5.3.3.2 Vista de variables de la totalidad de resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos.....	78
Figura 5.3.4.1 Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre la variable Nivel de estrés y la variable Satisfacción laboral.....	79
Figura 5.3.4.2 Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre las dimensiones Agotamiento emocional y Desarrollo personal.....	79
Figura 5.3.4.3 Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre las dimensiones Despersonalización y Relaciones interpersonales.....	80
Figura 5.3.4.4 Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre las dimensiones Falta de realización personal y Condiciones físicas y/o materiales.....	80

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.

Metodología: La investigación corresponde al tipo cuantitativo, de alcance correlacional, descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal; la técnica fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. La población estuvo conformada por 25 licenciadas de enfermería

Resultados: se usó el programa SPSS para realizar los análisis estadísticos descriptivos con lo que obtuvimos las pruebas de normalidad de la correlación de ambas variables y sus dimensiones, estos resultados de significancia ($p < 0.000 < 0.005$) nos indicaron que se debían aplicar las pruebas no paramétricas, por tal motivo se trabajó con Friedman y Kendall respectivamente para la posterior constatación de nuestras hipótesis. Se observó que el (100%) de profesionales de enfermería perciben un nivel de estrés moderado, el 68% (17) de profesionales de enfermería perciben el agotamiento emocional bajo, el 76% (19) profesionales de enfermería perciben falta de realización personal como alto, el 60% (15) profesionales de enfermería perciben la despersonalización como bajo, el 88% (22) profesionales de enfermería perciben su satisfacción laboral como parcial, el 96% (24) profesionales de enfermería perciben sus condiciones físicas y/o materiales como parcial, el 84% (21) de profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como parcial, el 96%(24) profesionales de enfermería perciben su desarrollo personal como alta.

La presente investigación se concluye que existe significancia entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que a moderados niveles de estrés habrá parcial satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

Palabras claves: nivel, estrés, satisfacción, enfermería.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the level of stress and job satisfaction in nursing professionals at the surgical center of the Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.

Methodology: The research corresponds to the quantitative type, correlational, descriptive, non-experimental design and cross-sectional scope; the technique was the survey and the instruments used were two questionnaires. The population consisted of 25 nursing graduates

Results: the SPSS program was used to carry out the descriptive statistical analyzes, with which we obtained the normality tests of the coincidence of both variables and their dimensions, these significance results ($p < 0.005$) indicated that non-parametric tests will be used. , for this reason we worked with Friedman and Kendall respectively for the subsequent verification of our hypotheses. It was decreased that (100%) of nursing professionals perceive a moderate level of stress, 68% (17) of nursing professionals perceive low emotional exhaustion, 76% (19) nursing professionals perceive lack of personal fulfillment as high, 60% (15) nursing professionals perceive depersonalization as low, 88% (22) nursing professionals perceive their job satisfaction as partial, 96% (24) nursing professionals perceive their physical and/or material conditions as partial, 84% (21) of nursing professionals perceive their interpersonal fulfillment as partial, 96% (24) nursing professionals perceive their personal development as high.

The present investigation concludes that there is significance between the level of stress and job satisfaction after the connection of 2 non-parametric tests, demonstrating that at moderate levels of stress there will be partial job satisfaction in nursing professionals.

Keywords: level, stress, satisfaction, nursing.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud en su concepto menciona el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. El organismo pone en función un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder ante estos procesos, es por ello que el estrés se ha convertido en uno de las enfermedades más frecuentes en el mundo laboral, amenaza la salud de los trabajadores en el mundo siendo la proporción uno de cada cinco. (1)

La satisfacción laboral es el grado de placer que el trabajador obtiene de su labor diaria y por lo tanto permite un óptimo trabajo, así mismo se debe tener en cuenta que la motivación en los profesionales en su área de trabajo debe ser constante para que así exista un excelente desempeño laboral. (2)

Herzberg (1959), psicólogo reconocido por su Teoría del enriquecimiento laboral y la Teoría de los dos factores, postuló la existencia de dos grupos: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas y los segundos se refieren a las relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. (3)

De acuerdo a todo lo mencionado, el presente estudio propone determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia y con estos resultados, los entes responsables tomen medidas preventivas y logren un equilibrio entre los deberes tanto laborales, personales y la tranquilidad mental. De tal manera que, mejorando la satisfacción del personal, mejorará la calidad de vida dentro y fuera de la institución.

Finalmente, se precisa que el trabajo académico consta de los siguientes apartados : I: Planteamiento del problema, donde nos enfocamos en la descripción de la realidad problemática para posteriormente poder realizar la formulación del problema y objetivos; y finalmente establecer nuestras limitantes;

II: Marco teórico, en esta parte recopilamos nuestros antecedentes, exponemos nuestro marco teórico conceptual y culminamos con la definición de términos; **III:** Hipótesis y variables, en esta parte formulamos nuestras hipótesis con las variables y las dimensiones de cada una de ellas y al mismo tiempo operacionalizamos nuestras variables; **IV:** Diseño metodológico; hablamos sobre el tipo de investigación que estamos realizando y la población con la que se va a trabajar **V:** Resultados, habiendo uso del programa Excel y SPSS procesamos los datos obtenidos de nuestros instrumentos y se plasman los resultados descriptivos e inferenciales; **VI:** Discusión; en este capítulo nuestros resultados anteriores son comparados con resultados de los antecedentes que agregamos con anterioridad; **VII:** Conclusiones, son los resultados que se obtuvieron luego de haber analizado resultados y realidades distintas de una misma problemática; **VIII:** Recomendaciones, se realizaron de mayor a menor nivel jerárquico de la institución, buscando realizar mejoras dentro del ambiente de trabajo; **IX:** Referencias bibliográficas, es la evidencia de bibliografía utilizada y estudiada para la realización del presente trabajo; y finalmente se presenta un apartado de anexos que nos sirve de evidencia de todo lo trabajado.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere al estrés laboral como un proceso de alteraciones que afecta a la persona para afrontar circunstancias del medio laboral, lo que genera enfermedades físicas y mentales en el trabajador; en el caso de los profesionales de enfermería se observó la complejidad de las actividades que realizan, y todo ello se incrementa debido a la exposición de diversos factores de riesgos que conllevan a un esfuerzo mental y físico. ⁽⁴⁾

La Organización Mundial de la Salud (OMS), describe al estrés como perturbaciones fisiológicas que en su conjunto disponen al organismo para la acción como mecanismo de defensa. Por lo tanto, el estrés sería una alerta, un estímulo que conduce a la acción, una respuesta necesaria para la subsistencia, respuesta que puede ser consecuente con las demandas del entorno, a la vez cuando esta respuesta natural se da en demasía, el cuerpo reacciona con una sobrecarga de tensión que se ve manifestado en el organismo humano, como consecuencia la aparición de patologías que impiden el habitual desarrollo y funcionamiento del organismo como por ejemplo pérdida de la memoria, irritabilidad, nerviosismo y falta de concentración, así como en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes como dolores en abdominales inferiores, entre otros síntomas. ⁽⁵⁾

Datos arrojados por la OMS, aportan que el 75 % de los trabajadores en México sufre de estrés laboral, colocando al país en el primer lugar a nivel mundial en esta categoría, el estrés laboral en el personal de salud es causado por la interacción con su ámbito laboral, en las que las exigencias del ambiente superan la capacidad de respuesta del trabajador, haciendo que existe la pérdida de control. ⁽⁶⁾

En la actualidad, han reportado que a nivel mundial las enfermeras experimentan altos porcentajes de estrés debido al contacto que tienen con sus pacientes, que conlleva a la disminución de la satisfacción laboral, y que a su vez se relaciona con el estrés y otras enfermedades. Estudios previos han demostrado que las

demandas laborales y el estrés están asociados con la salud mental. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el 60% de los días trabajados han sido perdidos por el estrés como los países de Japón y Taiwán.

(7)

En América Latina, los porcentajes concernientes de estrés laboral también se incrementan a través del tiempo. Argentina es uno de los países más dañados; el 65% de los trabajadores en Capital Federal admitieron que sufren estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país. Según datos obtenidos en un estudio sobre los factores asociados al estrés en el personal de enfermería en Cartagena, Colombia se encontró que el 33.97 % de los encuestados está expuesto a un alto nivel de estrés, las causas potenciales serían escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana 42.9%, experimentar la muerte de un paciente 50.1%, y cuando un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha muere 42.9%. Mientras tanto, en Ecuador se ha realizado varios estudios en los que muestran que los profesionales de enfermería están sometidas a situaciones que causan estrés como: la responsabilidad en el trabajo, presencia excesiva de ruidos, iluminación defectuosa, espacio inadecuado o insuficiente para las labores a realizar, falta de personal para atender adecuadamente los servicios, sobrecarga de trabajo, críticas constantes por parte de los profesionales de salud, falta de comunicación con las compañeras de los servicios, información insuficiente con respecto a los pacientes (8)

Un estudio en Perú, la pandemia de COVID-19 ha permitido observar la condición tan vulnerable de los servicios de salud, así como la carencia de profesionales de enfermería para afrontar la situación desde la primera línea de atención. Los factores como equipos de protección individual inapropiados e insuficientes y carecer de condiciones laborales dignas, protocolos acordes a los estándares internacionales, equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios insuficientes, generaron episodios de estrés que dificulta el ejercicio del profesional de enfermería. En la actualidad, existe diversidad de estudios sobre cómo la pandemia de COVID-19 ha generado mucho estrés a los distintos

sistemas de salud. Se ha mostrado que, de los profesionales de la salud, en mayor frecuencia las enfermeras son las que sufren de ansiedad y estrés por cuidar y tratar directamente a pacientes de manera continua las 24 horas del día, como lo reporta Morales M. en el estudio titulado. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador.2020 donde el (63,3%) de enfermeras presentó estrés laboral relacionado a los factores ambientales, factores laborales (83,3%) y personal (51,7%) concluyendo que existe asociación significativa entre la satisfacción laboral y los factores estresores. ⁽⁹⁾

Castro (2022) menciona que la satisfacción laboral ha adquirido mayor importancia e interés para las organizaciones que buscan conocer las necesidades de los trabajadores desde un enfoque humanista. A nivel mundial el 85 % de los trabajadores admiten que su centro de trabajo no les satisface y no se sienten involucrados ni identificados con este. ⁽¹⁰⁾

En el estudio de Avia y otros, menciona que en países de América Latina se evidencian desequilibrios persistentes en la estructura y composición de la fuerza de trabajo; por ejemplo, en países como Brasil y República Dominicana se tiene el más alto porcentaje de satisfacción de los trabajadores producto del buen clima laboral (65% y 81.35% respectivamente); y en Chile (70.65%), Costa Rica (73.22%) y Perú (69%), los puntajes más bajos de insatisfacción laboral por un clima negativo. ⁽¹¹⁾

La realidad mundial no es ajena a la coyuntura que vive el profesional de enfermería en el Perú; donde el clima laboral es inflexible y autoritario con el recurso humano generando poca motivación e insatisfacción laboral. La OIT reconoce que el ambiente laboral puede ser un agente causal para perjudicar la salud de los trabajadores durante su desempeño laboral y entre las características de dicho entorno, los factores organizacionales y psicosociales desempeñan un rol notable. En un estudio realizado en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima, el 48% de enfermeras manifestó sentirse medianamente satisfechas y 49% están insatisfechas laboralmente, esto se

encuentra relacionado a las condiciones de trabajo del área donde se desempeñan. (12)

En el área de enfermería, la satisfacción laboral ha sido manifestada para determinar la relación con la rotación del personal de salud, el ausentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y estrés; de ahí que, la satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente como un reto crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son altos y el poco recurso humano de enfermeras profesionales es común. No obstante, persiste la gran dificultad para contratar y mantener personal de enfermería calificado dentro de las instituciones de salud, situación que altera la atención en salud de los usuarios puesto que la calidad de la atención depende de un suministro adecuado de personal calificado, así como también de la satisfacción laboral de este, ya que enfermeras más satisfechas estarán más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan. (13)

La satisfacción laboral, según Herzberg, refiere que es el grado de conformidad, cumplimiento de las necesidades y expectativas por parte del trabajador. Las organizaciones deben, buscar las herramientas necesarias para descubrir las necesidades de los trabajadores ya que un trabajador satisfecho laboralmente es un trabajador comprometido, esto ayudará a estimular la productividad y el funcionamiento eficaz de ellos mismos. (14)

Durante los años de experiencia en el ámbito laboral se observó que la enfermera del área de centro quirúrgico hace frente un arduo trabajo y está sometida de forma recurrente a muchas situaciones estresantes, de esto podemos mencionar la cantidad de pacientes, escasez del personal de salud que trabaja en el servicio, las continuas horas de trabajo brindando cuidado al paciente; por lo tanto, todos estos factores nos brindan información fidedigna para conocer el nivel de estrés al que está expuesto el profesional de enfermería. De esta manera podemos observar que el estrés laboral está directamente asociado al desarrollo de diversas enfermedades, a un mayor índice de accidentes laborales, al ausentismo laboral, a la rotación de personal,

entre otros; también podemos evidenciar que el estrés laboral disminuye el rendimiento y la productividad en el área de trabajo.

Finalmente, el presente estudio pretende dar a conocer la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral enfermera del centro quirúrgico.

1.2. Formulación del problema

Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones sociales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia?

1.3. Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones sociales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.
- Determinar la relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

1.4. Justificación:

En el Hospital Nacional Cayetano Heredia, se percibió que el personal todos los días estaba expuesto al miedo y sobrecarga de trabajo, el personal de enfermería se mostraba desmotivado, con problemas en su salud física y psicológica a ello se le sumamos las consecuencias vividas por la pandemia a causa por el Covid-19. Muchos profesionales manifestaron que no se sentían a gusto con las condiciones en las que tenían que trabajar, que su esfuerzo está siendo en vano y se sienten presionados por la falta de personal asistencial haciendo que ellos se enfrenten a jornadas de trabajo muy largas y por ende, hacen un gasto mayor de energía, acompañado de una insatisfacción por la falta de materiales de protección EPP (equipo de protección personal), la falta de comunicación y trabajo en equipo haciendo que este sea más monótono e

individualista, lo cual conlleva a una sobrecarga de estrés que afecta en la calidad del cuidado y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

- **Justificación teórica:** Con la realización del presente trabajo buscamos recopilar información actualizada sobre el estrés laboral, lo cual sirva como apoyo en los futuros trabajos académicos que puedan ser realizados al respecto por nuevos investigadores interesados en el tema.
- **Justificación de salud:** Con la realización de este trabajo buscamos identificar el grado de estrés laboral generado al personal de salud, con la finalidad de detectar a tiempo estos agentes estresantes y se busque solucionar los problemas que se puedan generar a la salud de estos trabajadores.
- **Justificación social:** Con los resultados del presente estudio podremos identificar las situaciones y factores generadores de estrés, lo cual sirva de guía para tomar medidas preventivas y/o correctivas para mejorar el ambiente laboral y esto se verá reflejado en el mejor desempeño laboral y a su vez en la mejora de calidad de atención con los pacientes y la comunidad.
- **Justificación práctica:** El trabajo tendrá valor práctico ya que sus resultados serán presentados ante las autoridades de dicha entidad para que tomen las medidas preventivas y correctivas. Por tal motivo el profesional de enfermería será beneficiado.

1.5. Delimitantes de la investigación

- **Delimitación espacial**

Poca factibilidad de realizar la recolección de datos presencial, ello en razón de las restricciones decretadas por el estado de emergencia y las medidas preventivas sanitarias.

- **Delimitación temporal**

Con los temas administrativos, que en la mayoría de casos conllevan tiempos largos de espera para poder obtener documentos necesarios para la continuidad de este trabajo.

- **Delimitación teórica**

Para el siguiente estudio trabajaremos con dos variables: Estrés, la cual cuenta con tres dimensiones; y Satisfacción laboral, la cual cuenta con 7 dimensiones, pero por interés de nuestro estudio sólo trabajaremos con tres de ellas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.

Antecedentes Internacionales:

CASTRO et al. (México-2022) en su estudio de corte transversal, descriptivo; utilizaron un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual estuvo constituido por 49 profesionales de enfermería. Para evaluar la satisfacción emplearon el cuestionario Font-Roja con escala tipo Likert. Titulado “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital de Seguridad Social de México”. teniendo como objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital de Seguridad Social. Obtuvieron como resultado un nivel de satisfacción media (89,8 %); la mayor parte de la población fue de sexo femenino; el rango de edad estuvo entre los 30 y 34 años. Respecto al estado civil, los casados (6,1 %) refieren insatisfacción; se observó que, a mayor antigüedad en la institución, mayor es el grado de insatisfacción; a la vez, los profesionales con turno y servicio mixto se encuentran insatisfechos; dentro de las dimensiones, las peores valoradas fueron: III (competencia profesional), V (promoción profesional), VI (relación interpersonal con sus jefes), VII (relación interpersonal con los compañeros) y VIII (características extrínsecas del estatus). La conclusión fue que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería alcanzó un rango medio. ⁽¹⁵⁾

PORTERO S. (España-2019) en su estudio descriptivo transversal en una muestra de 235 profesionales de Enfermería y Medicina que trabajaban en cuatro servicios de urgencias hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Titulado “Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento Y Salud General En Personal Sanitario De Urgencias”. Tuvieron como objetivo evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general. Investigar la posible relación entre las características sociodemográficas y laborales de aquellos profesionales y el estrés percibido, el

burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y la salud general. Como resultados obtuvieron que el 48,94% de los profesionales tenía un nivel elevado de despersonalización. Los factores con los que estaban más satisfechos fueron: la relación interpersonal con los jefes [3,89 (0,62) puntos] y con los compañeros [3,87 (0,85) puntos]. Además, el agotamiento emocional también incrementó 1,06 veces el riesgo de morbilidad psiquiátrica ($p=0,001$). Como conclusiones, se tuvo que el nivel de estrés percibido por el personal sanitario es medio, Con respecto a las dimensiones del burnout, el nivel de agotamiento emocional es bajo y los niveles de despersonalización y realización personal son moderados. Además, el nivel de satisfacción laboral es moderado. El riesgo de constituir un caso psiquiátrico está constituido por el aumento de los niveles de agotamiento emocional y despersonalización. (16)

Párraga et al. (España-2018) en su estudio descriptivo observacional transversal Fue realizado con 422 cuestionarios con el título. *Burnout* y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. Su objetivo fue evaluar la prevalencia de *burnout* y sus componentes en profesionales sanitarios de Atención Primaria de Castilla-La Mancha, así como su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral. Sus resultados fueron: La prevalencia de *burnout* fue del 20,7 % (IC 95 %: 16,6-24,7), el 38,9 % mostró alto grado de despersonalización, 28,2 % agotamiento emocional y 8,0 % baja realización personal. La puntuación de estrés percibido fue significativamente superior al aumentar el grado de *burnout* en las tres subescalas ($p<0,001$). Mediante regresión logística, las variables asociadas a *burnout* fueron: mayor puntuación escala estrés percibido (OR: 1,20; IC95 %: 1,12-1,28), menor puntuación en escala satisfacción (OR: 8,42; IC 95 %: 1,96-36,10), contar con mayor número de pacientes en cupo (OR: 1,01; IC 95 %: 1,00-1,02) y no ser tutor de residentes (OR: 2,88; IC 95 %: 1,06-8,25). como conclusión se obtuvo que el *burnout* afecta a uno de cada cinco profesionales, siendo la despersonalización la subescala más alterada, así mismo los profesionales con *burnout* presentan puntuaciones superiores de estrés percibido e inferiores de satisfacción laboral. (17)

Pereira et al. (Buenos Aires - Argentina 2018), en su estudio cuantitativo, descriptivo, analítico, de corte transversal para lo cual trabajaron con una población de 47 participantes. titulado “Síndrome de Burnout en las instrumentadoras quirúrgicas y enfermeros de quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming”, refieren tener como objetivo determinar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan las instrumentadoras quirúrgicas y los enfermeros de quirófano, los resultados finales mostraron una prevalencia del Síndrome de Burnout en 1 sujeto (2%) con respecto de 44 (98%) que no lo representan. En la subescala de cansancio emocional 7 (16%) participantes obtuvieron un nivel alto, en la subescala de despersonalización 5 (11%) obtuvieron un nivel alto y en la subescala de realización personal 12 (27%) obtuvieron un nivel bajo. los resultados hallados indican una baja prevalencia del Síndrome de Burnout. La subescala que resultó con mayor frecuencia fue la realización personal. (18)

Cedeño et al. (Los Ríos-Ecuador 2018) la presente investigación es de modalidad mixta (cuali-cuantitativa), descriptiva, de corte transversal. con una población de 93 enfermeras titulado “ ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” DEL CANTÓN QUEVEDO”, refieren como objetivo determinar la influencia de estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital “Sagrado corazón de Jesús” del Cantón Quevedo, obtuvieron como resultado que un 67% del personal de enfermería están siendo afectadas/os por el estrés, pero a la vez sienten una satisfacción laboral moderada; tuvieron como conclusión que la mayor parte del personal de enfermería sufre estrés en el área donde trabaja. Los resultados muestran la variación y la intensidad de estrés que existe a nivel individual, así mismo se observó que los estresores más frecuentes están relacionados con la sobrecarga laboral. (19)

Antecedentes Nacionales

Sánchez et al. (Lambayeque 2021), en su estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. Como población se contó con 52 profesionales en enfermería, de los cuales se tomaron como muestra a 30 enfermeras. titulado: “Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018”, refieren como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico, luego del procesamiento de datos obtuvieron como resultado que el 60,0% del personal presenta nivel de estrés medio, en la dimensión agotamiento emocional el 53,3% ostentan un nivel medio, en la dimensión despersonalización el 76,6% muestran un nivel de estrés medio, y con respecto a la realización personal el 40,0% tenían un nivel medio de estrés. Como conclusión en cuanto al nivel de estrés laboral muestran un nivel de estrés medio referidos al cansancio, en cuanto a la dimensión agotamiento emocional ostentan un nivel de agotamiento emocional alto debido fatiga física y mental, con respecto a la dimensión de despersonalización presenta un nivel medio, relacionados a los conflictos con los compañeros de trabajo y en la dimensión realización personal también muestran un nivel medio de estrés. ⁽²⁰⁾

Martínez et al. (Chincha – Ica 2020), en su estudio descriptivo, inductivo, correlacional titulado: “Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico Hospital Militar Central”, refieren como objetivo determinar los factores influyentes que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central, teniendo como uno de sus resultados que en cuanto a la relación de los factores laborales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico se obtuvo en un 52,94% la influencia es regular, seguida por un 29,41% de influencia baja y en un 17,65% de influencia alta. ⁽²¹⁾

Varela L. (Callao 2019) en su estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, trabajaron con una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 30

unidades de análisis, titulado: “Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019”, teniendo como objetivo determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud, observándose que del 100% de la población en estudio, el 20.0% presentaron nivel de estrés alto, el 66.7% presentaron nivel de estrés medio y el 13.3% representa un nivel de estrés bajo, en la dimensión de cansancio emocional el 86.7% (26) presentan nivel bajo, el 6.7% (2) presentan nivel medio y 6.7% (2) con nivel alto; en la dimensión de despersonalización el 26.7% (8) con nivel bajo, el 53.3% (16) con nivel medio, el 20% (6) con nivel alto; y en la dimensión de falta de realización el 33.3% (10) con nivel bajo, el 26.7% (8) con nivel medio y el 40% (12) con nivel alto. El de Satisfacción Laboral que arrojó 76.7% (23) están satisfechos y el 23.3% (7) están insatisfechos. Por tal motivo afirmaron que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés ocupacional está relacionado de manera negativamente inversa a la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud. (22)

Sihuayro L. (Tacna 2018), en su estudio correlacional titulado: “Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018”, tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico; como resultado se observó que el Estrés laboral en el personal de enfermería se presenta moderado en un 70,4% y un 29,63% un estrés grave; también se observó que el 48,15% presenta cansancio emocional grave, seguido de un 40,74% en un nivel moderado; así mismo se observa que el 51,85% presenta despersonalización grave; en cuanto a la realización personal un 62,96% presenta un nivel medio. Por lo tanto, concluye que el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, presentó estrés moderado en un 70,37% y leve en el 29,63% y se encontró relación significativa con los factores asociados ($p=0,009$). (23)

Monteza N. (Callao 2018), en su estudio descriptivo, correlacional, trabajó con una población de 40 personas entre enfermeras y técnicas de enfermería. titulado: “Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés”, cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico; teniendo como resultado que un 42,5% tiene parcial satisfacción, 25% tiene regular satisfacción, 20% alta satisfacción, 7,5% alta insatisfacción y 5% parcial insatisfacción. Cuando se relacionó estrés y satisfacción laboral obtuvo que la mayoría presenta un nivel medio de estrés 27,5% con regular satisfacción laboral. Por tal motivo concluyó que los profesionales de enfermería manifestaron tener estrés laboral en su centro de trabajo. (24)

2.2. Bases teóricas

- **Teoría sobre el Nivel de Estrés:**

Teoría según Estryng-Behar (1990) y Jones (1987)

Luego de la publicación en su artículo de investigación titulado: “Estrés en el trabajo y estado de salud mental entre mujeres hospitalarias. Revista británica de medicina industrial” concuerdan con Maslach cuando éste sostiene que: El desgaste en los trabajadores que atienden a personas, es el resultado del desequilibrio entre sus capacidades y demandas del trabajo, ocasionando estrés, manifestado en actitudes negativas hacia el paciente y hacia su persona, los cuales se manifiestan al referir sentirse muy cansados antes de ir al trabajo, al presentar excesiva fatiga y muchas veces dificultad para dormir. (23)

Por tal motivo se considera que el estrés en las enfermeras (os) afecta directa e indirectamente la calidad del cuidado que brindan a sus pacientes, así como su estado de salud. También se puede afirmar que podría ser la principal causa de desgaste la insatisfacción laboral, la

rotación excesiva, las dificultades para el reclutamiento, la deserción, el ausentismo e incapacidad. Entonces se define al estrés laboral como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. (25)

- **Teoría de Satisfacción Laboral**

- **Teoría bifactorial de Herzberg**

Frederick Herzberg (1959), renombrado psicólogo, señala que existe una relación fundamental entre el trabajador con su centro laboral y la actitud que ponga este trabajador determina el éxito o el fracaso que tenga. Menciona la existencia de dos factores: (24)

- **Factores Motivacionales o factores intrínsecos:**

Los cuales son estables y permiten que las personas tengan mayor autonomía y satisfacción al realizar sus funciones. También nos dice que estos factores están relacionados con el cargo y las funciones que desempeña la persona, además de ello involucran sentimientos relacionados al crecimiento y desarrollo de cada una de ellas. Sabemos que las organizaciones tienen una gran preocupación por atender las necesidades de la empresa y aumentar la economía, pero esto hace que muchas veces se olviden de la parte motivacional y valorativa de la persona como ser humano que está en constante desarrollo y superación personal. Nos dice que los principales factores motivacionales son:(24)

- Reconocimiento: Es el acto de gratitud de la empresa hacia el trabajador en agradecimiento a su esfuerzo y labor exitosa.
- Logro: Terminar de manera exitosa su labor, así como la facilidad de tomar decisiones y resolución de problemas.
- Crecimiento: Aquella capacidad de crecer dentro de la organización, demostrando su capacidad y competitividad.

- Ascensos: Es la posibilidad de realizar una línea de carrera cambiando de posición jerárquica.
- Responsabilidad: Es la capacidad de realizar las tareas encomendadas con resultados esperados.
- Trabajo en sí: Es aquella satisfacción que se obtiene del trabajo realizado. (24)

- **Factores Higiénicos o factores extrínsecos:**

Este factor está relacionado al contexto y entorno en el que se desarrolla el individuo, debido a que están dirigidas por la empresa u organización. Según los estudios de Herzberg los factores higiénicos son adecuados siempre y cuando eviten la presencia de insatisfacción, caso contrario el resultado será la insatisfacción. Los principales factores higiénicos son: (24)

- Salario: Es la remuneración percibida por el trabajador como consecuencia o intercambio de una labor realizada.
- Seguridad en el trabajo: Es la impresión de respaldo que siente el trabajador dentro de su puesto de trabajo.
- Condiciones de trabajo: Lo cual involucra la infraestructura, el ambiente, la limpieza y el horario de trabajo.
- Estatus: Se refiere a la posición que el trabajador tiene dentro de su centro de laboral. (24)

2.3. Marco conceptual:

Estrés

El estrés es un mecanismo por el cual nuestro cuerpo se prepara para reaccionar ante situaciones nuevas, de gran exigencia o peligrosas, esto se debe a la liberación de hormonas específicas, como la adrenalina o el cortisol, las cuales activan al cerebro para que esté más alerta, tensan nuestros músculos, aumentan nuestra frecuencia cardíaca, entre otros efectos. (26)

El estrés se convierte en un problema cuando esa situación se prolonga en el tiempo y ya no es solo una reacción puntual, sino que se vuelve algo crónico, como por ejemplo en los problemas del trabajo que no terminan nunca, un nuevo curso que resulta demasiado exigente, o un problema familiar que parece que no tiene solución; en estos casos nos instalamos en el estrés constante que ya nos proporciona nada bueno. (26)

Tipos de estrés

- **Estrés positivo**

El estrés no siempre hace daño a la persona que lo padece. El estrés positivo surge cuando la persona está bajo presión, pero inconscientemente interpreta que los efectos de la situación le pueden otorgar algún beneficio. (27)

Este estrés hace que la persona afectada se encuentre motivada y con mucha más energía, un buen ejemplo sería una competición deportiva donde los participantes deben tener un punto de vitalidad para poder salir victoriosos, este tipo de estrés está asociado con emociones positivas y como la felicidad. (27)

- **Distrés o estrés negativo**

Cuando padecemos distrés anticipamos una situación negativa creyendo que todo nos va a salir mal, lo cual genera una ansiedad que, en muchas ocasiones, paraliza por completo al individuo. (27)

El estrés negativo desequilibra y neutraliza los recursos y soluciones que, en situaciones normales tendríamos a nuestra libre disposición, lo cual acaba por generar sentimientos de tristeza, ira, etc. (27)

Nivel del estrés

Los niveles de estrés laboral se clasifican, para el estudio, en 3 tipos de grados:

- **Bajo:** Donde se presentan síntomas físicos como: dolor de cabeza, dolor de espalda, contracciones, etc. También se observan cambios en el carácter y disminución de actividad laboral, manifestado por irritabilidad, ansiedad, insomnio y en algunos casos problemas de atención. (25)
- **Medio:** En este grado el individuo presenta alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, cambios en el peso, disminución del apetito sexual y pesimismo que podría manifestarse en un aumento de ausentismo laboral, fatiga emocional, indecisión e indiferencia, aumento en el consumo de alcohol, café y cigarrillos. (25)
- **Alto:** En este grado se observa una disminución marcada de la productividad laboral, aumenta el ausentismo y la sensación de disgusto general, acompañado de baja autoestima. También es frecuente el uso de alcohol y/o de los psicofármacos; manifestándose a la vez depresión, problemas de salud (dolor de cabeza, problemas digestivos y cardiovasculares). (25)

Síntomas del estrés

- **Emocionales**

Ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia. (28)

- **Conductuales**

Disminución de la productividad laboral, mayor incidencia de errores, reportes de enfermedad, dificultades en el habla, risa nerviosa, maltrato en las relaciones sociales, llanto inesperado, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias. (28)

- **Cognitivos**

Dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamientos negativos, reducción de la capacidad de solución de problemas y de aprendizaje. (28)

- **Fisiológicos**

Contractura muscular, cefalea, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, taquipneas, hipertensión arterial, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, insomnio. (28)

Dimensiones del estrés

Maslach y Jackson (1982), definen el cansancio emocional como una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Según estas autoras, se manifiestan por tres dimensiones. (25)

- **Agotamiento emocional (AE):** Sentimiento generado por una pérdida progresiva de energía y desgaste físico, manifestado por cansancio al final de la jornada laboral, fatiga antes de ir a trabajar, trabajar todo el día con mucha gente, sensación de sentirse "quemado" por el trabajo, sentirse frustrado en el trabajo, trabajar

demasiado, el trabajo directo con personas que producen estrés, sentirse acabado, etc. (25)

- **Despersonalización (DP):** Nos dice que el individuo desarrolla sentimientos y actitudes negativas hacia los demás, respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo), tratar a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales, volverse más insensibles con la gente con el paso de los años de trabajo, preocupación de que el trabajo los endurezca emocionalmente, no preocuparse de lo que ocurre con mis compañeros, culparse de algunos problemas ajenos, entre otros. (25)
- **Falta de realización personal (FRP):** Este síndrome se evidencia por una sintomatología multidimensional en el ámbito cognitivo, somático y emocional. Está enfocado en comprender cómo se sienten los compañeros de trabajo, tratar eficazmente los problemas de sus compañeros, influir positivamente con su trabajo en la vida de las personas, en sentirse muy activos, en crear un ambiente tranquilo, en sentirse estimulado luego de trabajar con los compañeros, conseguir cosas satisfactorias y logros con su profesión, en tratar los problemas emocionales con mucha tranquilidad y calma. (25)

Estrés, relacionado a funciones del profesional en enfermería

Se considera que el estrés en las enfermeras(os) afecta directa e indirectamente la calidad del cuidado que brindan a sus pacientes, así como su estado de salud. Además, podría ser una causa del desgaste, la insatisfacción laboral, la rotación excesiva, las dificultades para el reclutamiento, la deserción, el ausentismo e incapacidad. La profesión de enfermería es considerada como potencialmente estresante y no puede ser vista como una profesión homogénea. (29)

La enfermería es una de las profesiones con altas cifras en la incidencia de suicidios y trastornos psiquiátricos. Entre los trabajadores de la salud, estos profesionales se ubican en los primeros lugares, en lo concerniente

a sufrir síntomas de fatiga, dificultades del sueño, uso de drogas y morbilidad psiquiátrica. Dentro de las alteraciones de la salud, se encuentra un patrón de desgaste corporal que afecta principalmente el sistema osteomuscular y cardiovascular. Dentro de las afecciones psíquicas se pueden expresar: la depresión ante la muerte, síntomas neurasténicos y neurosis entre moderada y leve. En algunos casos, se presenta indiferencia ante los sentimientos y muerte del paciente, lo cual podría explicarse como una forma de adaptación, como mecanismo de negación o como elemento de protección. (29)

Este grupo de profesionales, en el entorno laboral, experimentan gran compromiso emocional lo cual podría convertirse en una tensión excesiva si las condiciones laborales los obligan a trabajar jornadas agotadoras, si hay sobrecarga de trabajo, si no se cuentan con condiciones óptimas institucionales, falta de material, falta de equipo y personal. (29)

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se define como el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno. (30)

Es un gran determinante de la productividad y el buen funcionamiento dentro de una empresa. (30)

La actitud que tiene un colaborador con el trabajo, con sus jefes y con sus compañeros junto con sus expectativas personales, forman en su conjunto factores que intervienen en la satisfacción laboral. (30)

También, se dice que la satisfacción laboral está ligada de manera proporcional al nivel de compromiso que tiene el trabajador, con la empresa y su productividad. Por lo tanto, una persona con un alto grado de satisfacción laboral muestra una actitud positiva hacia su trabajo. (30)

En el caso opuesto en que no se está satisfecho, la actitud se vuelve negativa. Por lo tanto, podemos decir que entre más alto el nivel de satisfacción laboral de un colaborador, mayor su motivación, compromiso y productividad.⁽³⁰⁾

Dimensiones de la satisfacción laboral

- **Las condiciones físicas y/o materiales:** Según Monteza y otros (2018) nos refieren que los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas dentro de la institución y como un indicador de la eficiencia y el desempeño del trabajador. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, que está dado por las condiciones de comodidad que ofrece el establecimiento de salud, tales como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc. Los empleados se preocupan por su entorno laboral y por comodidad personal, para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio.⁽²⁴⁾

El Artículo 9 (inciso c y d) de la Ley del enfermero peruano nos dice que se debe contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para la salud física, mental e integridad personal, contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir las funciones de manera segura y eficaz y que le permitan brindar servicios de calidad. ⁽³¹⁾

- **Beneficios laborales y remunerativos:** Es la relación con el incentivo económico regular o adicional que se brinda como pago por la labor que se realiza (Rivera, 2016), nos dice que es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y a la vez son determinantes

de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades del individuo ya que proporcionan mayor libertad en la vida humana.

Según Vroom y Deci (1999), el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que éste le sirve para adquirir mayores beneficios, tales como seguridad, prestigio, tranquilidad, etc. (32)

Los empleados quieren sistemas de salarios y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en la demanda de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Pero la clave en la relación del salario con la satisfacción no es la cantidad que uno recibe, sino la percepción de justicia del individuo. Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten Satisfacción Laboral (Robbins, 1999). (32)

Según el Art. 9 (inciso e) de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), Se tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda. (33)

- **Políticas administrativas:** Según Palma (1999), las políticas son el grado de acuerdo que tiene el trabajador con los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral, los cuales constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. (32)

La empresa es la que determina el grado de responsabilidad, carga laboral, oportunidades de promoción, cantidad de aumento y condiciones de trabajo, por lo que dependerá de la empresa el modificar algunos aspectos en beneficio del trabajador. Por último, las

políticas deben ser lo suficientemente amplias, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones y a su vez deben ser coherentes para ayudar a resolver o prevenir problemas específicos (Pinto y Portugal, 2016) ⁽³²⁾

Según el Art. 53 del Código de ética y deontología del colegio de Enfermeras(os) del Perú, nos dice que la enfermera(o) que accede a cargos directivos o de responsabilidad administrativa debe ser líder, imparcial y tratar con corrección y justicia a sus colegas aún en casos de discrepancia. ⁽³³⁾

- **Relaciones sociales:** Según López (2005) es el nivel de agrado frente la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales. Las buenas relaciones sociales o interpersonales brindan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es importante una comunicación efectiva laboral, en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua entre compañeros, para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas, la calidad de desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios. En la organización del trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma inicial se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, de los cuales aún no se pueden percibir resultados por los problemas de interacción personal que ocurren y no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general. ⁽²⁴⁾

Según el Art. 44 del Código de ética y deontología del colegio de Enfermeras(os) del Perú, nos dice que la enfermera(o) debe reconocer el valor de sus colegas como personas y como profesionales, propiciando su desarrollo en el campo científico, socio cultural, personal y ético. ⁽³³⁾

- **Desarrollo personal:** Briceño (2005), nos refiere que los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan desempeñar sus facultades y capacidades, que les ofrezcan una serie de actividades, tanto como libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. “Un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad”, se refiere al anhelo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer dar a conocer y demostrar lo que somos en, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser. (32)

El ser humano, es un ser que necesita cierto grado de actividad para sentirse bien, pues cuando le falta actividad laboral, social, física o en otras áreas de la vida, tiende a entristecer o incluso a deprimirse el personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que debe tener son: trabajar en su mejoramiento y progreso recibiendo capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional con la finalidad de prestar servicios de calidad y evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica. (32)

Según el Art. 16 de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), la enfermera tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeros del Perú. Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional el empleador podrá otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización (31)

- **Desempeño de tareas:** Es la valoración con la que el trabajador asocia sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora (Rivera, 2016). (32)

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. Estas características hacen que un puesto sea visto como un reto por parte del trabajador. Los trabajos que cuentan con muy pocos desafíos suelen provocar aburrimiento, al mismo tiempo un reto demasiado grande también crea frustración y sensación de fracaso. En situaciones de reto moderado, la mayoría de los empleados experimentará placer y satisfacción (Robbins, 1999). (32)

Según Ruiz, (2005), el desempeño de funciones es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto solicita del trabajador para el manejo eficiente; por otro lado, el desempeño es la aptitud o capacidad para desarrollar los deberes u obligaciones que son inherentes a un cargo durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc., sino que también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos personales, como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo. (32)

Según el Art. 7 (enciso a) de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), nos dice que las enfermeras deben brindar un cuidado integral basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE), tanto en el Sector Público como en el Sector Privado, en los Centros de Salud y en los diferentes niveles de complejidad hospitalaria. (31)

- **Relación con la autoridad:** Es el cálculo valorativo que realiza el trabajador basándose en su relación con el jefe directo y con respecto a sus actividades cotidianas (Rivera, 2016). (32)

El trabajo es una actividad que establece necesidades de interacción social, donde los jefes son unos de los principales determinantes de

Satisfacción Laboral. Si bien esta interrelación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes o jefes tolerantes están más satisfechos que aquellos con líderes indiferentes, autoritarios e intolerantes (Robbins, 1999). Calixto (2009), refiere que a los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración, la participación que se les permita a los empleados también afecta el grado de satisfacción con el supervisor, la conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo. Chávez (1996) refiere que “la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados siempre y cuando éstos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder necesita poseer habilidades, así como motivación.

(32)

2.4. Definición de términos básicos:

- **Nivel:** Termina para describir las medidas relacionadas a una escala de manera específica que puede ser alta, media, baja. (34)
- **Estrés:** Definido como un sentimiento de tensión física o emocional, la cual puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir a un individuo, frustrado, furioso o nervioso. (35)
- **Satisfacción:** Representa la sensación de placer que tienen las personas cuando han cumplido un deseo o una necesidad. Es un elemento subjetivo ya que, no todas las personas se sentirán satisfechas ante resultados similares. Aunque la satisfacción de las necesidades básicas son un requerimiento para sentirse completos, hay personas que siempre

desean más para sentirse satisfechos Un sinónimo de satisfacción es placer, aunque también puede ser gozo o complacencia. (36)

- **Enfermería:** La enfermería, ciencia que abarca la atención autónoma y en colaboración hacia personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no. Comprende la atención poblacional en lo referente a promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal. (37)
- **Enfermera:** Es el profesional de la salud el cual se encuentra autorizado, a nivel nacional, para ejercer actividades asociadas a la promoción, prevención y cuidado de la salud de hombres, mujeres o niños de cualquier edad, enfermos o saludables, que necesitan cuidados médicos auxiliares. (38)
- **Centro Quirúrgico:** Área cuya finalidad es brindar atención especializada para la realización de intervenciones quirúrgicas, brinda cuidados post operatorios inmediatos en la unidad de recuperación post anestésica teniendo en cuenta reanimación cardio respiratoria y alivio del dolor agudo. (39)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

- H_1 : Existe relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.
- H_0 : no Existe relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.

Hipótesis Específicos

- H_1 : Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia
- H_0 : NO existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia
- H_1 : Existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones sociales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia
- H_0 : No existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones sociales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia
- H_1 : Existe relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia
- H_0 : No existe relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

3.1.1 Definición de variables

Nivel de estrés: Es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando consecuencias que afectan a su salud y la de su entorno más próximo. (40)

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. (22)

3.1.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	METODOS Y TECNICAS
NIVEL DE ESTRÉS	<p>Conceptual: Es la respuesta física y psicológica que experimentan y manifiestan los profesionales de la salud ante las exigencias de su labor en la entidad donde se desenvuelven.</p> <p>Operacional: Para evaluar el nivel de estrés al que está sometido el personal,</p>	Agotamiento emocional	Pérdida del autocontrol	(1) Nunca (2) Algunas veces al año (3) Algunas veces al mes (4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente	La técnica que se utilizará será la encuesta, el instrumento que se aplicará será el cuestionario de test de inventario de Maslach
			Cansancio físico		
			Fatiga matutina		
			Esfuerzo para realizar el trabajo		
			Problemas de sueño		
		Despersonalización	Actitudes negativas con los demás		
			Sentimientos negativos hacia la propia competencia		
			Exceso de trabajo		
			Respuestas hacia el trabajo que desempeña		
			Sentimientos de culpa sobre el cuidado		
	Trato interpersonal				

	Maslach definió tres dimensiones que deben ser evaluadas, las cuales son: agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.	Falta de realización personal	Auto concepto negativo Falta de preocupación hacia los demás		
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Conceptual: La satisfacción laboral es el resultado de los factores de motivación existentes en la actividad realizada.</p> <p>Operacional: Para evaluar el grado de</p>	Las condiciones físicas y/o materiales	1. Distribución física del ambiente de trabajo	<p>TDA= Totalmente De Acuerdo</p> <p>DA = De Acuerdo</p> <p>I = Indeciso</p> <p>ED= En Desacuerdo</p> <p>TED = Totalmente En Desacuerdo</p>	<p>La técnica que se utilizará será la encuesta, el instrumento que se aplicará será el cuestionario</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC</p>
			13. El ambiente donde trabajo es confortable		
			21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi ambiente es inigualable		
			28. En el ambiente físico donde me ubico se trabaja cómodamente		
			32. Existen comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias		
3. El ambiente creado por mis compañeros					

	satisfacción debemos conocer cómo se manejan las políticas, la administración, el sueldo, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo (Herzberg, 1959).	Relaciones interpersonales	es el ideal para desempeñar mis funciones.		
			9. Me agrada trabajar con mis compañeros		
			16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.		
			24. La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo		
		Desarrollo personal	4. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser		
			10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente		
			18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo		
			25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo 29. Mi trabajo me hace sentirme realizado profesionalmente		
			34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación corresponde al tipo cuantitativo, porque sus resultados se dan en cantidades representadas en tablas y gráficos; de alcance correlacional porque mide una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas, descriptivo de diseño no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables y de corte transversal porque se realizó la recolección de datos en un lugar determinado en una sola oportunidad haciendo un corte en el tiempo.

4.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental porque carece de una variable independiente.

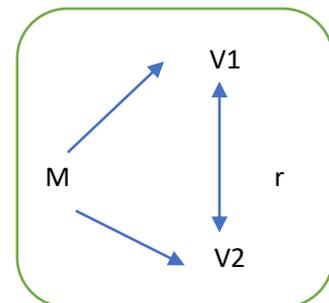
(41)

correlacional por que se enmarca dentro de la metodología no experimental, y su cometido es hallar explicaciones mediante el estudio de relaciones entre variables en marcos naturales, sin que exista la manipulación de dichas variables. (42)

transversal por que se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. (43)

Donde:

M= muestra
V1= Nivel de estrés
V2= Satisfacción Laboral
r=relación entre ambas variables



4.2. Método de investigación

Se usó el método hipotético, deductivo y descriptivo, porque es parte de conocimientos generales para ir a conocer las verdades particulares, este método está basado en el razonamiento, ya que en este caso la permite pasar de principios generales a hechos particulares. Una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, y nos permite el manejo de los datos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población del estudio estuvo conformada por 25 licenciadas de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

4.3.2. Muestra por conveniencia

El muestreo por conveniencia es un método de muestreo no probabilístico. Consiste en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra. Esta conveniencia se produce porque al investigador le resulta más sencillo examinar a estos sujetos, ya sea por proximidad geográfica, por ser sus amigos, etc. ⁽⁴⁴⁾

Por ser una población pequeña, se trabajó con el total de licenciadas (25), del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

- **Criterios de Inclusión:**

- Personal de enfermería que acepte participar en este estudio de investigación.
- Personal de enfermería que tenga como mínimo 3 meses trabajando en el área de estudio.

- **Criterio de Exclusión:**

- Personal de enfermería que tenga menos de 3 meses trabajando en el área de estudio.
- Personal de enfermería que se encuentre con descanso médico, licencia y/o de vacaciones.

4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo

Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, ubicado en la calle Honorio Delgado 682 distrito de San Martín de Porres, Provincia y Departamento de Lima. El presente estudio se realizó entre los meses de agosto y noviembre del año 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica: Para este estudio la técnica que se utilizará será la encuesta tipo Likert.

Instrumento: El instrumento que se aplicará será el cuestionario de test de inventario de Maslach y Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral SP-SPC.

Ficha técnica

Variable 1: Nivel de Estrés

Nombre del instrumento:	Cuestionario de test de inventario de Maslach
Autor de Referencia:	Malash
Procedencia:	Tesis titulada "Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Oncosalud en el año 2019"
Aplicado por:	LAURA PILAR VARELA RAVINES AMELIA SUSELE VALLE LOPEZ
Fecha de aplicación:	2019
Objetivo:	Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019
Muestra:	30 enfermeras del centro Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud.
Tiempo:	15 minutos
Números de ítems:	22 ítems
Escala Valorativa	Tipo Likert

Considerando:

NIVELES Y RANGOS	BAJO	MODERADO	ALTO
NIVEL DE ESTRÉS	(22-51)	(52-81)	(82-110)
Agotamiento emocional	(10- 23)	(24-37)	(38-50)
Falta de realización personal	(6-14)	(15-23)	(24-30)
Despersonalización	(6-14)	(15-23)	(24-30)

Ficha técnica

Variables 2: Satisfacción laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción laboral

Autor de Referencia: Escala de satisfacción laboral SP-SPC

Procedencia: Tesis titulada “Nivel de estrés y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés 2018”

Aplicado por: NATHALIE MONTEZA HERRERA

Fecha de aplicación: 2018

Objetivo: Determinar si existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés 2018.

Muestra: 40 profesionales de enfermería entre 14 técnicos (as) y 26 licenciados (as) de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Centenario Peruano Japonesa.

Tiempo: 15 minutos

Números de ítems: 36 ítems

Escala Valorativa Tipo Likert

Considerándose:

NIVELES Y RANGOS	BAJA	PARCIAL	ALTA
SATISFACCIÓN LABORAL	(15-35)	(36-56)	(57_ 75)
Condiciones físicas y/o materiales	(5- 11)	(12-18)	(19-25)
Relaciones interpersonales	(4-9)	(10-15)	(16-20)
Desarrollo personal	(6-14)	(15-23)	(24-30)

Confiabilidad

Para el siguiente trabajo se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, la cual es una prueba de confiabilidad como consistencia interna, obteniendo como resultado:

VARIABLES	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	RANGO
Nivel de estrés	0.84	Bueno

VARIABLES	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	RANGO
Satisfacción laboral	0.7	Aceptable

Los analistas utilizan con frecuencia 0,7 como valor de referencia para el alfa de Cronbach. En este nivel y superiores, los ítems son suficientemente consistentes para indicar que la medida es confiable. (45)

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

La unidad de análisis estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Luego de aplicar los instrumentos estos fueron codificados de manera numérica, luego de ello se realizó una sumatoria por dimensiones y de forma global.

El vaciado de datos se realizó de manera manual y electrónica utilizando el programa Excel para la elaboración de gráficos y tablas correspondientes (**anexo 4**); posterior a eso se uso del programa SPSS para realizar los análisis estadísticos descriptivos con lo que obtuvimos las pruebas de normalidad de la correlación de ambas variables y sus dimensiones (**anexo 8**) estos resultados de significancia ($p 0.000 < 0.005$) nos indicaron que se debían aplicar las pruebas no paramétricas, por tal motivo se trabajó con Friedman y Kendall respectivamente para la posterior contratación de nuestras hipótesis.

4.7 Aspectos éticos en investigación.

Para la realización y aplicación de nuestros instrumentos, se solicitó el permiso de la jefatura de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico, haciendo de su conocimiento el motivo y la importancia de la realización del presente trabajo. (anexo 5)

De igual manera se hizo uso del consentimiento informado a los profesionales participantes del presente trabajo, de esta manera se vio reflejado el respeto a su autonomía y a la vez se aseguró la confidencialidad de sus respuestas. (anexo 2)

V. RESULTADOS

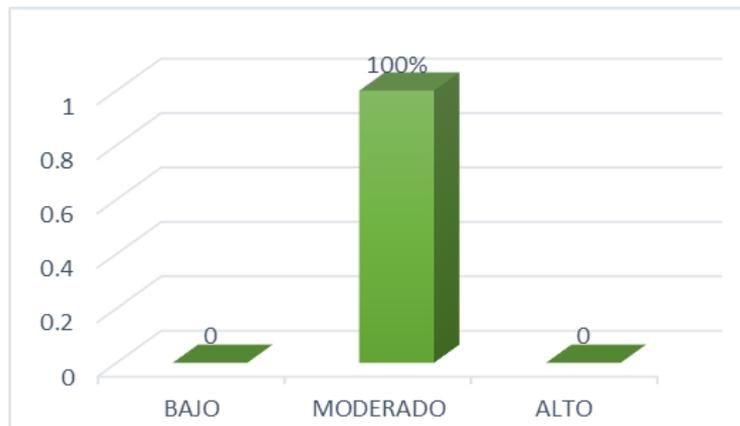
5.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1
Nivel de estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022

NIVEL DE ESTRÉS	N°	%
BAJO	0	0
MODERADO	25	100%
ALTO	0	0
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.1
Nivel de estrés en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

En la tabla y figura 5.1.1 se observó que el (100%) de profesionales de enfermería perciben el nivel de estrés como moderado.

Tabla 5.1.2

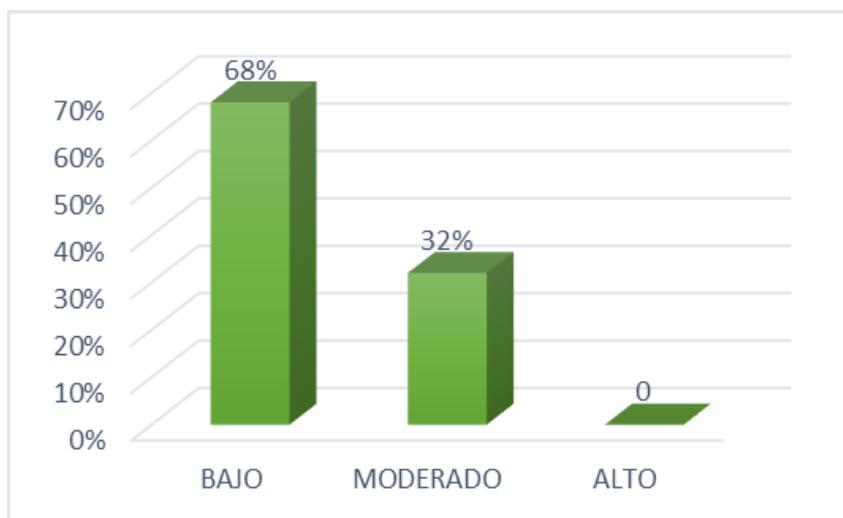
Nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Agotamiento emocional	N°	%
BAJO	17	68%
MODERADO	8	32%
ALTO	0	0
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.2

Nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

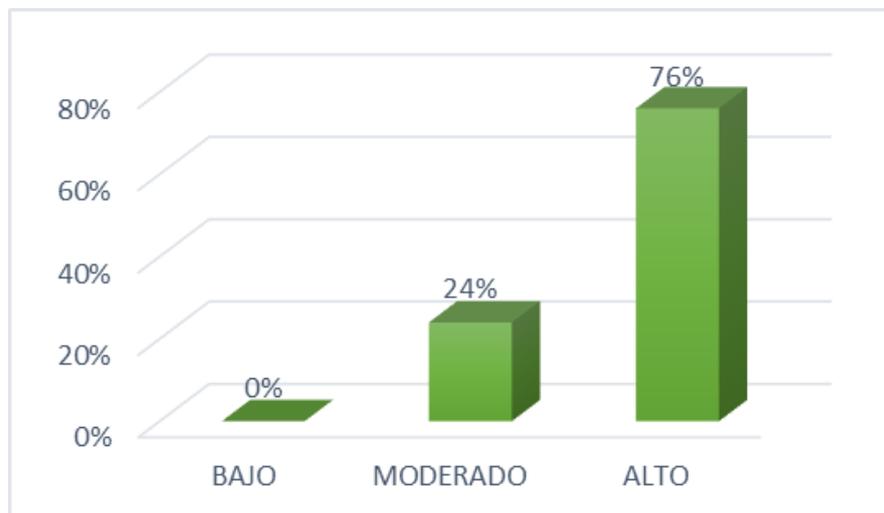
Se observó que del 100%, el 68% (17) de profesionales de enfermería perciben el agotamiento emocional bajo el 32% (8) moderado y el 0% alto.

Tabla 5.1.3
Nivel de estrés según dimensión falta de realización personal en
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia

Falta de realización personal	N°	%
BAJO	0	0%
MODERADO	6	24%
ALTO	19	76%
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.3
Nivel de estrés según Dimensión falta de realización personal en
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

En el gráfico 5.1.3 se observó que el 76% (19) profesionales de enfermería perciben falta de realización personal como alto, y el 24% (6) de profesionales de enfermería perciben falta de realización personal como moderado

Tabla 5.1.4

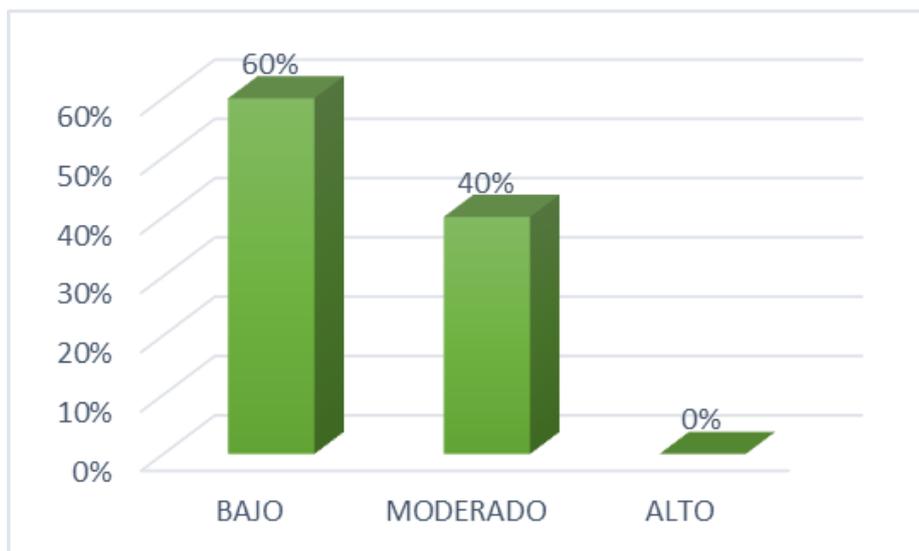
Nivel de estrés según dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Despersonalización	N°	%
BAJO	15	60%
MODERADO	10	40%
ALTO	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.4

Nivel de estrés según dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

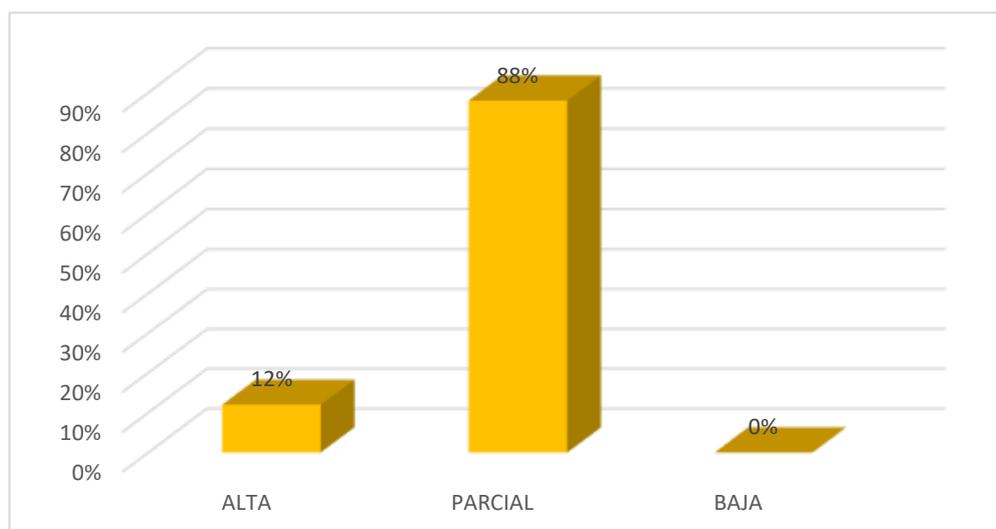
En el gráfico 5.1.4 se observó que el 60% (15) profesionales de enfermería perciben la despersonalización como bajo y el 40% (10) profesionales de enfermería perciben la despersonalización como moderado.

Tabla 5.1.5
Satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

SATISFACCION LABORAL	N°	%
ALTA	3	12%
PARCIAL	22	88%
BAJA	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.5
Satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

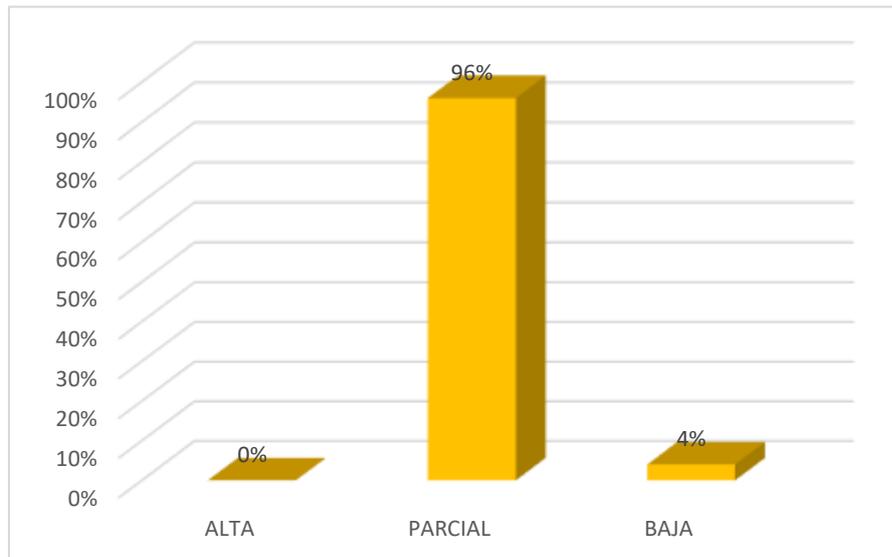
En la figura 5.1.5 se observó que el 88% (22) profesionales de enfermería perciben su satisfacción laboral como parcial y el 12% (3) profesionales de enfermería perciben su satisfacción laboral como alto.

Tabla 5.1.6
Satisfacción laboral según dimensión condiciones físicas y/o materiales
en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital
Nacional Cayetano Heredia

CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	N°	%
ALTA	0	0%
PARCIAL	24	96%
BAJA	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.6
Satisfacción laboral según dimensión Condiciones físicas y/o materiales
en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital
Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

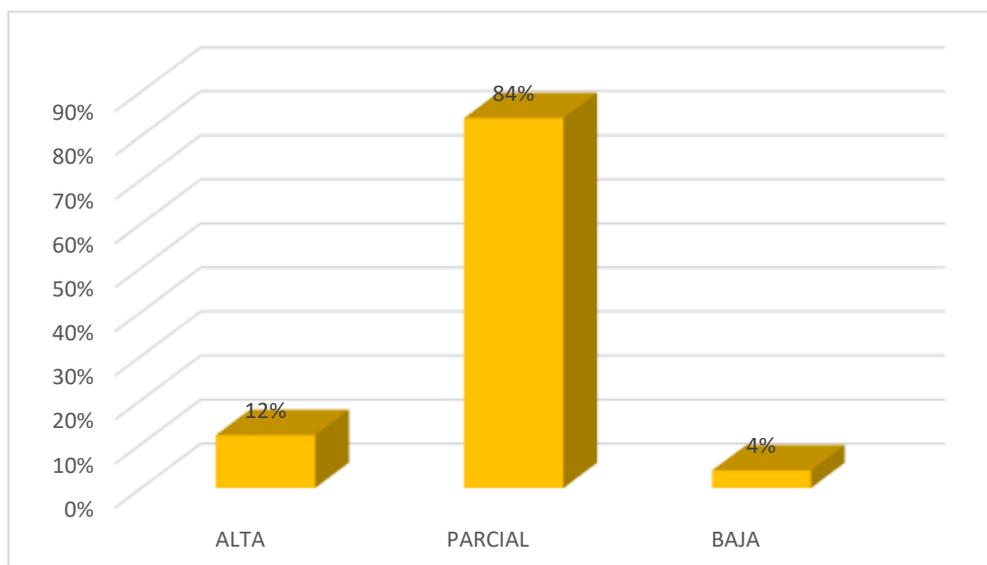
En la figura 5.1.6 se observó que el 96% (24) profesionales de enfermería perciben sus condiciones físicas y/o materiales como parcial y el 4% (1) profesionales de enfermería perciben sus condiciones físicas y/o materiales como bajo.

Tabla 5.1.7
Satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales en
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia

RELACIONES INTERPERSONALES	Nº	%
ALTA	3	12%
PARCIAL	21	84%
BAJA	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.7
Satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales en
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

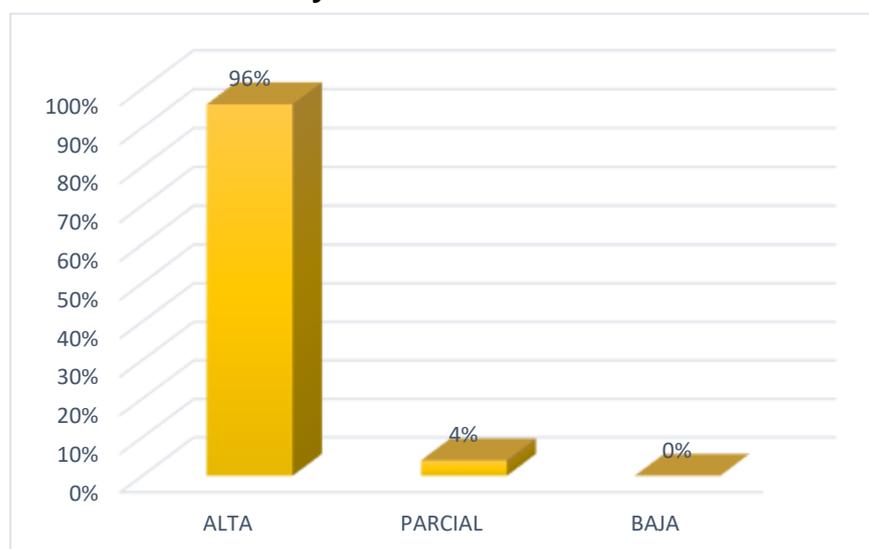
En la figura 5.1.7 se observó que el 84% (21) de profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como parcial, el 12%(3) profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como alta y el 4% (1) profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como bajo

Tabla 5.1.8
Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal en
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia

DESARROLLO PERSONAL	N°		%
ALTA	24		96%
PARCIAL	1		4%
BAJA	0		0%
TOTAL	25		100 %

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.1.8
Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal en
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

En la figura 5.1.8 se observó que el 96%(24) profesionales de enfermería perciben su desarrollo personal como alta y el 4%(1) profesionales de enfermería perciben su desarrollo personal como parcial.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1

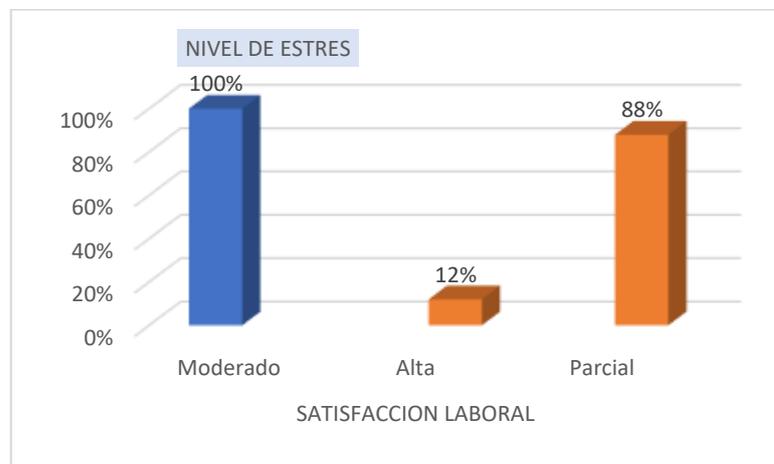
Nivel de estrés relacionado con Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

			SATISFACCION LABORAL		Total
			Alta	Parcial	
NIVEL DE ESTRES	Moderado	Recuento	3	22	25
		% del total	12,0%	88,0%	100,0%
Total		Recuento	3	22	25
		% del total	12,0%	88,0%	100,0%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.2.1

Nivel de estrés relacionado con Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

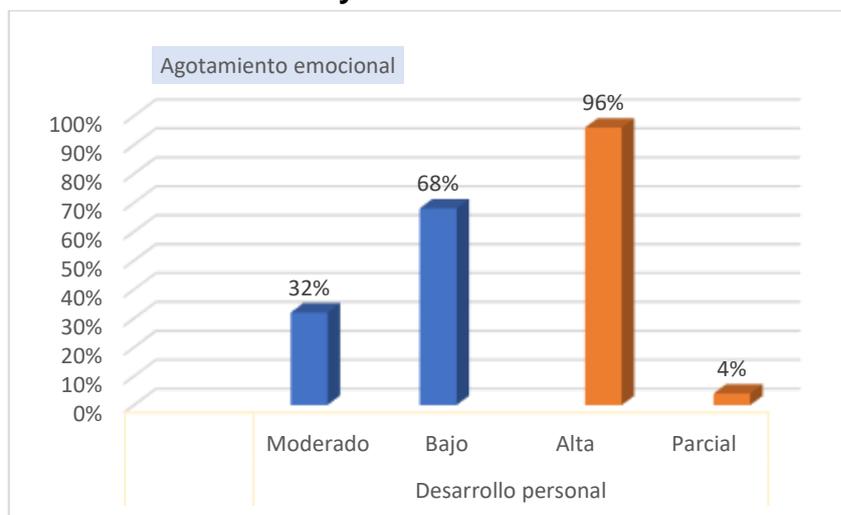
En la figura 5.2.1 se observó que el 100% (25) profesionales de enfermería perciben el nivel de estrés como moderado al igual que una satisfacción laboral parcial del 88% (22) y solo un 12% (3) percibieron una alta satisfacción laboral.

Tabla 5.2.2
Agotamiento emocional relacionado con Desarrollo personal en los
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia

			Desarrollo personal		Total
			Alta	Parcial	
Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	16	1	17
		% del total	64,0%	4,0%	68,0%
	Moderado	Recuento	8	0	8
		% del total	32,0%	0,0%	32,0%
Total		Recuento	24	1	25
		% del total	96,0%	4,0%	100,0%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.2.2
Agotamiento emocional relacionado con Desarrollo personal en los
profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional
Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

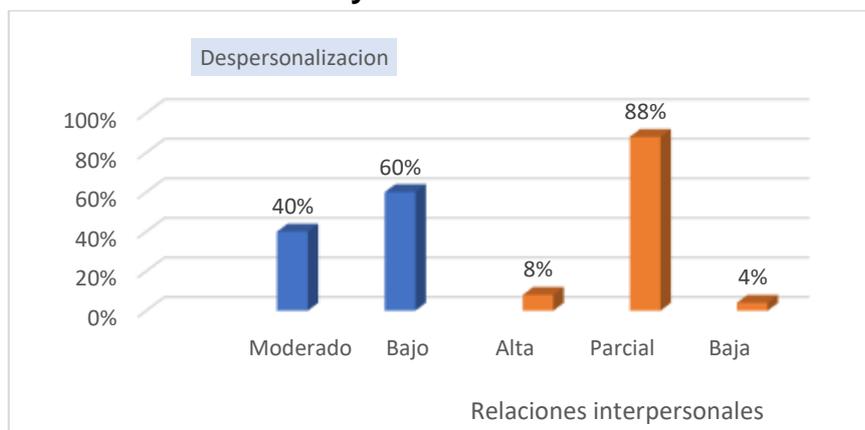
En la figura 5.2.2 se observó que el 96% (24) profesionales de enfermería perciben su desarrollo personal como alto y a la vez un agotamiento emocional bajo 68% (17), mientras que otro grupo presentó su desarrollo personal como parcial 4% (1) y esto origino un agotamiento emocional moderado 32% (8)

Tabla 5.2.3
Relaciones interpersonales relacionado con Despersonalización en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

			Relaciones interpersonales			Total
			Alta	Parcial	Baja	
Despersonalización	Bajo	Recuento	0	14	1	15
		% del total	0,0%	56,0%	4,0%	60,0%
	Moderado	Recuento	2	8	0	10
		% del total	8,0%	32,0%	0,0%	40,0%
Total		Recuento	2	22	1	25
		% del total	8,0%	88,0%	4,0%	100,0%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.2.3
Relaciones interpersonales relacionado con Despersonalización en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

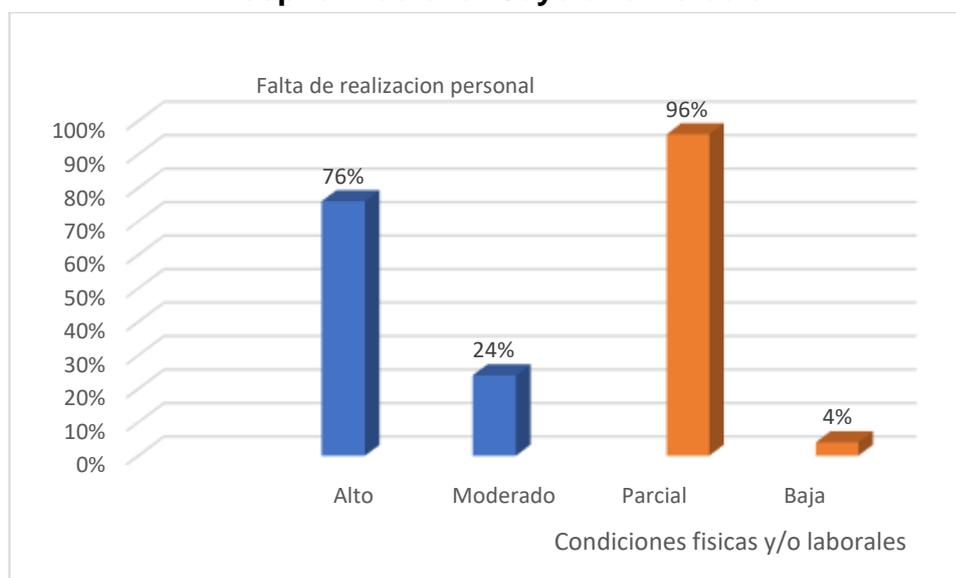
En la figura se observó que el 88% (22) de profesionales de enfermería perciben las relaciones interpersonales como parcial al igual que una despersonalización moderada del 40% (10) y otro grupo perciben las relaciones interpersonales como alta 8% (2) al igual que una despersonalización baja del 60% (15).

Tabla 5.2.4
Condiciones físicas y/o materiales relacionados con Falta de realización personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

			Condiciones físicas y/o materiales		Total
			Parcial	Baja	
Falta de realización personal	Moderado	Recuento	6	0	6
		% del total	24,0%	0,0%	24,0%
	Alto	Recuento	18	1	19
		% del total	72,0%	4,0%	76,0%
Total		Recuento	24	1	25
		% del total	96,0%	4,0%	100,0%

Fuente: HNCH 2022

Figura 5.2.4
Condiciones físicas y/o materiales relacionados con Falta de realización personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia



Fuente: HNCH 2022

Interpretación:

En la figura 5.2.4 se observó que el 96% (24) de los profesionales de enfermería perciben la falta de realización personal como parcial con unas condiciones físicas moderadas 24% (6) y otro porcentaje perciben la falta de realización personal como baja 4% (1) con unas condiciones físicas altas 76% (19).

5.3. Otro tipo de resultados estadísticos:

5.3.1 Procesamiento de datos para obtener los resultados descriptivos.

Aplicación de Barenos:

Para este caso se trabajó solo con los datos de la primera variable y sus sumatorias

D=1 sumatoria de los datos de la dimensión agotamiento emocional.

D=2 sumatoria de los datos de la dimensión falta de realización personal.

D=3 sumatoria de los datos de la dimensión despersonalización.

TOTAL: sumatoria de las tres dimensiones.

Figura 5.3.1.1

Resultados de la variable 1: Nivel de estres

N°	VARIABLE: ESTRÉS																						TOTALES POR DIMENSION			O T A L		
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL						FALTA DE REALIZACION PERSONAL						DESPERSONALIZACION						D 1	D 2	D 3							
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18				PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22			
1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	1	1	5	1	15	27	11	53
2	1	3	3	3	2	4	1	1	2	2	5	5	4	4	4	3	2	2	1	1	4	4	3	22	25	13	60	
3	1	3	4	3	1	4	1	1	2	1	5	4	5	5	4	3	1	2	1	1	5	3	21	26	13	60		
4	2	5	2	3	2	4	2	1	2	1	3	4	4	5	5	2	1	1	1	1	5	1	24	23	10	57		
5	1	3	2	2	3	5	1	2	1	1	2	3	5	5	4	3	3	1	1	1	5	1	21	22	12	55		
6	2	3	4	4	2	5	1	4	1	2	5	4	5	4	5	2	2	1	2	1	3	1	28	25	10	63		
7	1	3	4	2	2	2	1	2	1	2	2	5	4	5	4	5	2	3	3	1	1	4	2	20	25	14	59	
8	2	4	4	1	1	2	1	2	1	3	4	2	4	3	5	3	2	2	1	1	2	4	2	21	21	12	54	
9	1	4	3	2	2	1	1	2	1	3	5	4	4	5	5	4	4	1	1	2	4	3	20	27	15	62		
10	1	4	4	2	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	5	2	3	1	1	1	5	5	23	24	16	63		
11	1	5	3	3	2	3	2	2	1	2	3	4	4	5	5	3	4	2	1	1	5	3	24	24	16	64		
12	1	1	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	4	5	5	5	2	1	2	1	5	4	21	24	15	62		
13	2	4	4	4	2	3	1	3	1	2	2	5	4	5	5	3	2	1	2	1	5	4	26	24	15	65		
14	1	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	5	4	5	3	3	1	1	1	3	3	21	22	12	55		
15	1	3	4	2	2	4	1	1	1	5	2	5	5	3	5	3	2	1	2	1	5	5	2	25	23	16	64	
16	2	4	4	2	2	2	1	2	1	2	5	5	4	5	4	4	3	2	1	1	4	2	22	27	13	62		
17	1	4	2	1	2	4	2	2	1	1	4	5	5	5	4	3	2	5	1	1	5	3	20	26	17	63		
18	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4	5	4	5	5	3	3	2	1	1	5	2	21	24	14	61		
19	1	4	4	2	3	3	1	2	1	2	5	3	5	5	5	4	1	2	2	1	5	2	23	27	13	63		
20	1	4	3	3	2	4	1	2	1	1	5	4	5	4	5	4	4	3	1	1	3	2	22	27	14	63		
21	2	4	3	2	2	4	1	1	2	2	5	4	3	2	4	4	2	1	1	1	4	1	23	22	10	55		
22	2	5	4	3	2	4	1	4	2	1	4	5	4	5	5	2	2	1	2	1	4	3	28	25	13	66		
23	1	5	4	2	2	3	2	2	2	1	5	5	4	5	4	4	3	3	2	1	5	2	24	27	16	67		
24	2	4	3	3	2	4	1	2	2	2	5	4	4	5	5	3	4	2	1	2	5	2	25	24	16	67		
25	1	4	3	2	2	4	1	1	2	2	4	5	4	4	5	3	4	2	1	1	5	2	22	25	15	62		

Luego detallamos la escala de valores con los que se establece nuestro instrumento, así mismo se especifican las dimensiones y la cantidad de ítems de cada uno, luego establecemos los niveles y rangos con los que vamos a trabajar.

Figura 5.3.1.2

Especificaciones de los valores para la realización de la puntuación de niveles de la variable 1

ESCALA DE VALORES				
1. Nunca				
2. Algunas veces al año				
3. Algunas veces al mes				
4. Algunas veces a la semana				
5. Diariamente				
MEDICION DE DIMENSIONES				
Agotamiento emocional (10 ítems)				
Falta de realización personal (6 ítems)				
Despersonalización (6 ítems)				
TOTAL 22 ÍTEMS				
NIVELES Y RANGOS		BAJO	MODERADO	ALTO
NIVEL DE ESTRÉS				
Agotamiento emocional				
Falta de realización personal				
Despersonalización				

Para la obtención de la puntuación trabajaremos con los siguientes rangos establecidos:

VMAX:	PUNTAJE MAX
VMIN:	PUNTAJE MIN
RANGO:	VMAX-VMIN
AMPLITUD:	RANGO/NIVELES

En este caso sacaremos los puntajes del total de nuestra primera variable, para hallar el **valor máximo (Vmax)** nos iremos a nuestro cuadro de escala de valores y cogeremos la puntuación más alta, en este caso 5 (Diariamente) y éste número lo multiplicamos por el total de ítems de esta variable, en este caso 22 (suma de los ítems de las 3 dimensiones), obteniendo como resultado 110. Para el **valor mínimo (Vmin)** nos iremos nuevamente a nuestro cuadro de escala de valores y cogeremos la puntuación más baja, en este caso 1 (Nunca) y este número lo multiplicamos por el total de ítems de la variable, obteniendo como resultado 22. El **rango** se obtiene de la resta entre el valor máximo y el valor mínimo, en este caso el resultado sería 88. Por último, **la amplitud** se obtiene de la división entre el rango y nuestros niveles (bajo, moderado y

alto) que son 3, como resultado tenemos que dividiremos $88/3= 29.33$, pero este número o trabajamos solo como numero entero quedándonos sólo con 29.

Por lo tanto, obtenemos los siguientes resultados:

Vmax= 110

Vmin= 22

Rango= 88

Amplitud= 29

Con estos resultados procedemos a establecer la puntuación para nuestros niveles. Establecemos en nuestro cuadro en la sección **bajo** el valor mínimo (22) y a este le sumamos la amplitud (29) lo que nos da como resultado (51) el mayor valor en este nivel, obteniendo que el nivel bajo esta considerado entre 22 a 51 puntos; para el nivel **moderado** empezamos con el numero consecutivo al valor anterior (52) y de igual manera se suma la amplitud, obteniendo como resultados que la puntuación para el nivel moderado oscilara entre 52 a 81; de igual manera realizaremos la puntuación para el nivel **alto** recordando que el valor máximo es 110.

El mismo procedimiento lo realizamos con cada una de las dimensiones, teniendo en cuenta que para la obtención de los Vmax y Vmin, se deben multiplicar por la cantidad de ítems de cada uno.

Figura 5.3.1.3

Puntaje de los niveles

NIVELES Y RANGOS	BAJO	MODERADO	ALTO
NIVEL DE ESTRÉS	(22-51)	(52-81)	(82_110)
Agotamiento emocional	(10- 23)	(24-37)	(38-50)
Falta de realizacion persona	(6-14)	(15-23)	(24-30)
Despersonalizacion	(6-14)	(15-23)	(24-30)

Una vez establecidos los puntajes se procede al paloteo con las sumatorias anteriormente realizadas. Para el nivel de estrés se trabajó con la sumatoria total y para las dimensiones, con sus sumatorias respectivas.

D 1	D 2	D 3	TOTAL
15	27	11	53
22	25	13	60
21	26	13	60
24	23	10	57
21	22	12	55
28	25	10	63
20	25	14	59
21	21	12	54
20	27	15	62
23	24	16	63
24	24	16	64
21	26	15	62
26	24	15	65
21	22	12	55
25	23	16	64
22	27	13	62
20	26	17	63
21	26	14	61
23	27	13	63
22	27	14	63
23	22	10	55
28	25	13	66
24	27	16	67
25	26	16	67
22	25	15	62

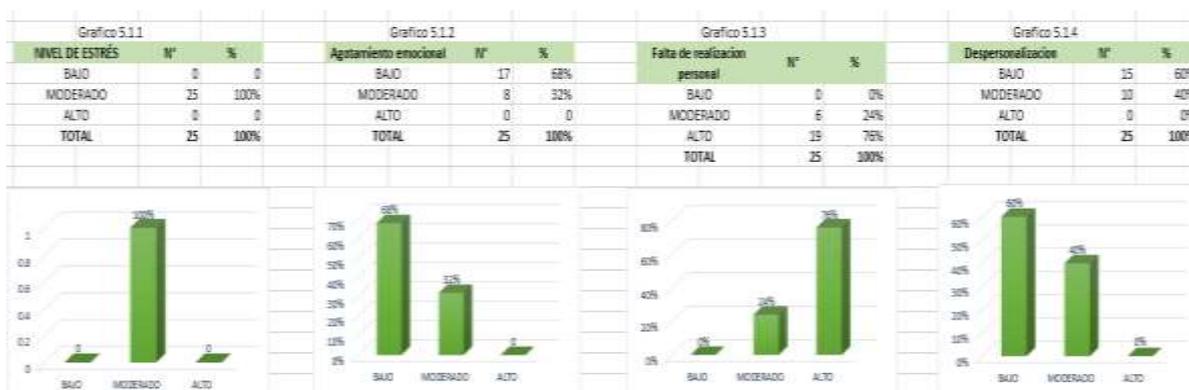
Obteniendo los siguientes resultados:

RESULTADOS	BAJO	MODERADO	ALTO
NIVEL DE ESTRÉS			25
Agotamiento emocional	17	8	
Falta de realización persona		6	19
Despersonalizacion	15	10	

Una vez obtenida la puntuación requerida se procedió a colocar los datos en nuestros cuadros respectivos para poder establecer porcentajes y elaborar nuestros gráficos con el programa Excell.

Figura 5.3.1.4

Tablas y figuras de los resultados obtenidos para la variable 1



De igual manera se realizó la puntuación de Barenos a nuestra segunda variable.

Figura 5.3.1.5
Resultados de la variable 2: Satisfaccion laboral

Nº	VARIABLE: SATISFACCION LABORAL															TOTALES POR DIMENSION			TOTAL
	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES					RELACIONES				DESARROLLO PERSONAL						D	D	D	
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	0	1	2	
1	4	2	2	3	5	5	3	3	5	4	2	2	2	2	2	16	16	14	46
2	3	4	3	3	5	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	18	14	12	44
3	2	4	3	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	17	15	14	46
4	1	3	4	4	5	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	17	15	12	44
5	2	3	4	2	5	2	2	4	3	3	2	1	2	2	2	16	15	10	41
6	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	1	2	1	2	2	15	15	10	40
7	3	2	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	14	15	12	41
8	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	13	15	10	38
9	4	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	1	2	2	4	14	14	13	41
10	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	2	2	2	2	16	15	11	42
11	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	1	2	1	2	2	15	15	11	41
12	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	17	15	12	44
13	1	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	15	12	11	38
14	4	4	3	3	4	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	16	15	12	43
15	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	20	15	13	48
16	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	1	2	2	2	18	15	12	45
17	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	1	3	2	2	2	18	15	14	47
18	4	3	2	2	5	2	2	4	4	4	2	2	2	2	5	16	12	17	45
19	2	2	2	2	4	3	1	4	4	2	1	2	2	1	2	12	12	10	34
20	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	14	13	12	39
21	4	4	3	3	4	2	3	4	5	2	1	2	2	1	2	18	14	10	42
22	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	17	12	11	40
23	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	16	12	12	40
24	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	17	15	12	44
25	4	4	3	3	4	2	1	4	4	2	2	1	2	2	2	18	15	11	44

Figura 5.3.1.6
Especificaciones de los valores para la realizacion de la puntuacion de niveles de la variable 2

ESCALA DE VALORES			
1. Totalmente de acuerdo			
2. De acuerdo			
3. Indeciso			
4. En desacuerdo			
5. Totalmente en desacuerdo			
MEDICION DE DIMENSIONES			
Condiciones fisicas y/o materiales (5 items)			
Relaciones interpersonales (4 items)			
Desarrollo personal (6 items)			
TOTAL 15 ITEMS			
NIVELES Y RANGOS	ALTA	PARCIAL	BAJA
SATISFACCION LABORAL	(15-35)	(36-56)	(57_ 75)
Condiciones fisicas y/o mate	(5- 11)	(12-18)	(19-25)
Relaciones interpersonal	(4-9)	(10-15)	(16-20)
Desarrollo personal	(6-14)	(15-23)	(24-30)
VMAX:	PUNTAJE MAX		
VMIN:	PUNTAJE MIN		
RANGO:	VMAX-VMIN		
AMPLITUD:	RANGO/NIVELES		
RESULTADOS	ALTA	PARCIAL	BAJA
SATISFACCION LABORAL	3	22	
Condiciones fisicas y/o mate		24	1
Relaciones interpersonal	3	21	1
Desarrollo personal	24	1	

Figura 5.3.1.7

Tablas y figuras de los resultados obtenidos para la variable 2



5.3.2 Procesamiento de datos para obtener los resultados inferenciales.

Realización de tablas cruzadas

Los resultados de nuestras dos variables los trasladamos al programa SPSS con el cual realizaremos el cruce de datos, los cuales figuran en tablas y figuras 5.2

Figura 5.3.2.1

Vista de datos de las dos variables y sus dimensiones, luego del puntaje Barenos.

	NIVEL DE ESTRES	Agotamiento	Falta	Desperdiciamiento	SATISFACCION	Condiciones	Relaciones	Desarrollo
2	2	2	3	2	2	2	1	
3	2	2	2	2	2	2	1	
4	2	1	3	1	2	2	1	
5	2	1	2	1	2	2	1	
6	2	1	3	1	2	2	1	
7	2	1	3	1	2	2	1	
8	2	1	3	1	1	2	2	
9	2	2	3	2	2	2	1	
10	2	1	3	1	2	2	1	
11	2	2	2	1	2	2	1	
12	2	1	3	1	2	2	1	
13	2	1	3	1	2	2	1	
14	2	1	3	1	2	2	1	
15	2	2	2	2	1	2	1	
16	2	2	3	1	2	2	1	
17	2	2	3	1	2	2	1	
18	2	1	3	2	2	3	1	
19	2	1	3	2	1	2	1	
20	2	1	3	1	2	2	1	
21	2	1	2	2	2	2	1	
22	2	1	2	2	2	2	1	
23	2	1	3	2	2	2	1	

Figura 5.3.3.2

Vista de variables de la totalidad de resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	AGOTAMIENT	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	FALTA DE RE	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	FALTA DE RE	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	FALTA DE RE	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	FALTA DE RE	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	FALTA DE RE	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	FALTA DE RE	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	DESPERSONA	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	DESPERSONA	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	DESPERSONA	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	DESPERSONA	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	DESPERSONA	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	DESPERSONA	{1, BAJO}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	CONDICIONES	{1, BAJA}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	CONDICIONES	{1, BAJA}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Los resultados obtenidos (anexo 8) fueron:

- Prueba de normalidad para las variables Nivel de estrés y Satisfacción laboral: 0.001
- Prueba de normalidad para las dimensiones Agotamiento emocional y Desarrollo personal: 0.001
- Prueba de normalidad para las dimensiones Despersonalización y Relaciones interpersonales: 0.004
- Prueba de normalidad para las dimensiones Realización personal y Condiciones físicas y/o materiales: 0.003

Obteniendo en general una significancia < 0.005 , por lo tanto, podemos afirmar que nuestros datos no siguen una línea de normalidad por lo tanto para la comprobación de las hipótesis trabajaremos con pruebas no paramétricas, las cuales se aprecian en el capítulo VI, de la presente investigación.

5.3.4 Procesamiento de datos para la comprobación de las hipótesis.

Las comprobaciones de nuestras hipótesis fueron trabajadas en el programa SPSS con las pruebas no paramétricas de Friedman y Kendall, obteniendo como resultados las siguientes tablas.

Figura 5.3.4.1

Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre la variable Nivel de estrés y la variable Satisfacción laboral

Estadísticos de prueba ^a	
N	25
Chi-cuadrado	599,612
gl	36
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Friedman	

Estadísticos de prueba	
N	25
W de Kendall ^a	,666
Chi-cuadrado	599,612
gl	36
Sig. asintótica	,000
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Figura 5.3.4.2

Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre las dimensiones Agotamiento emocional y Desarrollo personal.

Estadísticos de prueba ^a	
N	25
Chi-cuadrado	196,372
gl	15
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Friedman	

Estadísticos de prueba	
N	25
W de Kendall ^a	,524
Chi-cuadrado	196,372
gl	15
Sig. asintótica	,000
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Figura 5.3.4.3

Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre las dimensiones Despersonalización y Relaciones interpersonales.

Estadísticos de prueba^a	
N	25
Chi-cuadrado	146,953
gl	9
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Friedman	

Estadísticos de prueba	
N	25
W de Kendall ^a	,653
Chi-cuadrado	146,953
gl	9
Sig. asintótica	,000
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Figura 5.3.4.4

Prueba de Friedman y Kendall: Relación entre las dimensiones Falta de realización personal y Condiciones físicas y/o materiales.

Estadísticos de prueba^a	
N	25
Chi-cuadrado	106,943
gl	10
Sig. asintótica	,000
a. Prueba de Friedman	

Estadísticos de prueba	
N	25
W de Kendall ^a	,428
Chi-cuadrado	106,943
gl	10
Sig. asintótica	,000
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

6.1.1. Contrastación de la hipótesis general

Paso 1: Formulación de la Hipótesis

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral es alto en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.

Ho: No existe relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral es alto en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.

Paso 2: Criterio de decisión

Nivel de significancia del 0.001

Si p valor < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 3: Selección de la prueba estadística

Las pruebas no paramétricas usadas fueron las de Friedman y Kendall.

El nivel de estrés y Satisfacción laboral tiene una distribución anormal porque estadístico de Shapiro-Wilk tiene un p valor de 0.001 y es menor que 0.05

Paso 4: Procesamiento de datos

Prueba de Friedman: ,000

Prueba de Kendall: ,000

La correlación muestra que existe relación entre el nivel de estrés implica una parcial satisfacción laboral.

Paso 5: Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

Paso 6: Conclusión:

El nivel de estrés está relacionado con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

La presente investigación demuestra que existe significancia entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que a moderados niveles de estrés habrá parcial satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

La hipótesis nula se rechaza ya que el valor de $P < 0.05$ y se demuestra con la prueba de Friedman y Kendall.

El 100% de los profesionales que perciben un nivel de estrés moderado presentan una parcial satisfacción laboral del 88%, mientras que un 12% percibe una satisfacción laboral alta.

6.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la Hipótesis

H_a:

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

H_o

No existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Paso 2: Criterio de decisión

Nivel de significancia del 0.001

Si p valor < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 3: Selección de la prueba estadística

Las pruebas no paramétricas usadas fueron las de Friedman y Kendall.

Las dimensiones agotamiento emocional y desarrollo personal tienen una distribución anormal porque estadístico de Shapiro-Wilk tiene un p valor de 0.001 y es menor que 0.05

Paso 4: Procesamiento de datos

Prueba de Friedman: ,000

Prueba de Kendall: ,000

La correlación muestra que existe relación entre las dimensiones agotamiento emocional y desarrollo personal.

Paso 5: Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

Paso 6: Conclusión:

El agotamiento emocional está relacionado con el desarrollo personal en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

La presente investigación demuestra que existe significancia entre el agotamiento emocional y el desarrollo personal, luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que a menor agotamiento emocional mayor desarrollo personal habrá en los profesionales de enfermería.

La hipótesis nula se rechaza ya que el valor de $P < 0.05$ y se demuestra con la prueba de Friedman y Kendall.

El 68% de los profesionales que perciben el agotamiento emocional bajo presentan un alto desarrollo personal del 96%.

6.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la Hipótesis

H_a:

Existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

H_o

No existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Paso 2: Criterio de decisión

Nivel de significancia del 0.004

Si p valor < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 3: Selección de la prueba estadística

Las pruebas no paramétricas usadas fueron las de Friedman y Kendall.

Las dimensiones despersonalización y relaciones interpersonales tienen una distribución anormal porque estadístico de Shapiro-Wilk tiene un p valor de 0.004 y es menor que 0.05

Paso 4: Procesamiento de datos

Prueba de Friedman: ,000

Prueba de Kendall: ,000

La correlación muestra que existe relación entre las dimensiones despersonalización y la dimensión relaciones interpersonales.

Paso 5: Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

Paso 6: Conclusión:

La despersonalización está relacionada con las condiciones interpersonales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

La presente investigación demuestra que existe significancia entre el la despersonalización y las relaciones interpersonales, luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que hay una menor despersonalización por lo tanto se mantiene una parcial relación interpersonal en los profesionales de enfermería.

La hipótesis nula se rechaza ya que el valor de $P < 0.05$ y se demuestra con la prueba de Friedman y Kendall.

El 60% de los profesionales perciben una despersonalización bajo, mientras que un 40% presenta una despersonalización moderada lo cual se relaciona con un 84% de profesionales que presentan una parcial relación interpersonal.

6.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la Hipótesis

H_a:

Existe relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Ho

No existe relación entre la dimensión falta de realización personal y las condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Paso 2: Criterio de decisión

Nivel de significancia del 0.003

Si p valor < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 3: Selección de la prueba estadística

Las pruebas no paramétricas usadas fueron las de Friedman y Kendall.

La dimensión falta de realización personal y las condiciones físicas y/o materiales tienen una distribución anormal porque estadístico de Shapiro-Wilk tiene un p valor de 0.003 y es menor que 0.05

Paso 4: Procesamiento de datos

Prueba de Friedman: ,000

Prueba de Kendall: ,000

La correlación muestra que existe relación entre las dimensiones falta de realización personal y las condiciones físicas y/o materiales

Paso 5: Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

Paso 6: Conclusión:

La falta de realización personal está relacionada con las condiciones físicas y/o materiales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

La presente investigación demuestra que existe significancia entre la falta de realización personal y las condiciones físicas y/o materiales,

luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que la mayor falta de realización personal se debe a que hay parciales condiciones físicas y/o materiales en los profesionales de enfermería.

La hipótesis nula se rechaza ya que el valor de $P < 0.05$ y se demuestra con la prueba de Friedman y Kendall.

El 76% de los profesionales que perciben una falta de realización personal alta presentan unas parciales condiciones físicas y/o materiales del 96%.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la figura 5.1.1 se observó que, del total de la población, el 100% (25) de profesionales de enfermería perciben el nivel de estrés como moderado. Al contrastar con el estudio de **Sihuayro I .** (Tacna 2018), titulado: “Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018”, donde se obtuvo como resultado que el Estrés laboral en el personal de enfermería se presenta moderado en un 70,4% y un 29,63% presentan un estrés grave, lo cual sus resultados concuerda con nuestros estudios ya que en ambos existe un nivel de estrés moderado.

En la figura 5.1.2 Se observó que, del total de la población, el 68%(17) de profesionales de enfermería perciben el agotamiento emocional bajo y el 32%(8) profesionales de enfermería moderado. Al contrastar con el estudio de **Varela** (Callao 2019) titulado “Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019”, donde se observa que sus resultados en la dimensión de cansancio emocional el 86.7% (26) presentan nivel de estrés bajo, lo cual coincide con nuestro resultado.

En la figura 5.1.3 se observó que del total de la población el 76% (19) profesionales de enfermería perciben falta de realización personal como alto, y el 24% (6) de profesionales de enfermería perciben falta de

realización personal como moderado. Al contrastar con el estudio de **Portero S.** (España 2019) Titulado “Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias” en la dimensión de Realización personal se observa que en sus resultados existe nivel Elevado 129 (54,89%) nivel Medio 45 (19,15%) y un nivel bajo 61 (25,96%) en lo cual concuerda con nuestros estudios ya que en ambos es un nivel alto.

En la figura 5.1.4 se observó que el 60% (15) profesionales de enfermería perciben la despersonalización como bajo y el 40% (10) profesionales de enfermería perciben la despersonalización como moderado, en su estudio de **Sánchez Y. y otros.** (Lambayeque 2021), titulado: “Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018”, en la dimensión despersonalización el 76,6% muestran un nivel de estrés medio; lo cual se observa, que los resultados no coinciden en su totalidad sin embargo con el estudio en mención de Sánchez, existe una similitud con nuestro estudio en el nivel moderado de despersonalización.

En la figura 5.1.5 se observó que el 88% (22) profesionales de enfermería perciben su satisfacción laboral como parcial y el 12% (3) profesionales de enfermería perciben su satisfacción laboral como alto. Al contrastar con el estudio de **Monteza N.** (Callao 2018) titulado: “Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés”, se observa que, del total de profesionales de enfermería encuestados sobre desarrollo personal de satisfacción laboral, se obtiene un 42,5% tiene parcial satisfacción, 25% tiene regular satisfacción, 20% alta satisfacción, 7,5% alta insatisfacción y 5% parcial insatisfacción. Cuando se relaciona estrés y satisfacción laboral se obtuvo que la mayoría presenta un nivel medio de estrés 27,5% con regular satisfacción laboral lo cual coincide con nuestros resultados ya que en ambos estudios existe

una parcial satisfacción laboral en profesionales de enfermería.

En la figura 5.1.6 se observó que el 96% (24) profesionales de enfermería perciben sus condiciones físicas y/o materiales como parcial y el 4%(1) profesionales de enfermería perciben sus condiciones físicas y/o materiales como bajo. Al contrastar con el estudio de **Monteza N.** (Callao 2018), titulado: “Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés” donde sus resultados sobre condiciones físicas y materiales de satisfacción laboral presenta 35% (14) de regular satisfacción, 30% (12) alta satisfacción, 20% (8) parcial satisfacción, 10%(4) alta insatisfacción y un 5% (2) parcial satisfacción coincidiendo con nuestro estudio ya que en ambos estudios los profesionales de enfermería perciben sus condiciones físicas y/o materiales como parcial.

En la figura 5.1.7 se observó que el 84% (21) de profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como parcial, el 12%(3) profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como alta y el 4% (1) profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como bajo. Al contrastar con el estudio de **Monteza N.** (Callao 2018), titulado: “Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés” donde Se observa sobre su dimensión de relaciones sociales sus resultados fueron que el 30%(12) alta satisfacción, el 30%(12) parcial satisfacción, el 20%(8) regular satisfacción y el 20% parcial insatisfacción, lo cual sus resultados coinciden con los nuestros, ya que en ambos estudios los profesionales de enfermería perciben su realización interpersonal como parcial.

En la figura 5.1.8 se observó que el 96% (24) profesionales de enfermería perciben su desarrollo personal como alta y el 4%(1) profesionales de enfermería perciben su desarrollo personal como parcial. Al contrastar con el estudio de **Monteza N.** (Callao 2018), titulado:

“Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés” donde observamos que sus resultados en la dimensión de desarrollo personal tienen un porcentaje del 42.5% de parcial satisfacción, 25% regular satisfacción, 20% alta satisfacción, 7.5% alta insatisfacción y el 5% de parcial insatisfacción en lo cual damos como interpretación que la parcial satisfacción acompañado de la alta satisfacción dan un porcentaje de 62.5% en lo cual es un porcentaje similar a nuestro estudio.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)

La presente investigación se realizó según las condiciones indicadas en la Directiva de N°004-2022-R “Directiva para la elaboración de proyectos e informe final de la investigación de pregrado, posgrado, equipos, centros de investigación se respetó los derechos de autor para las citas y referencias bibliográficas, se aplicó las normas internacionales de estilo Vancouver. Se aplicó el consentimiento informado del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

VII CONCLUSIONES

1. La presente investigación se concluye que existe significancia entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que a moderados niveles de estrés habrá parcial satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.
2. La presente investigación se concluye que existe significancia entre el agotamiento emocional y el desarrollo personal, luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que a menor agotamiento emocional mayor desarrollo personal habrá en los profesionales de enfermería.
3. La presente investigación se concluye que existe significancia entre la despersonalización y las relaciones interpersonales, luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que hay una menor despersonalización por lo tanto se mantiene una parcial relación interpersonal en los profesionales de enfermería.
4. La presente investigación se concluye que existe significancia entre la falta de realización personal y las condiciones físicas y/o materiales, luego de la correlación de 2 pruebas no paramétricas, demostrando que la mayor falta de realización personal se debe a que hay parciales condiciones físicas y/o materiales en los profesionales de enfermería.

VIII RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del Hospital Cayetano Heredia que implementen programas sobre el manejo del estrés para disminuir los niveles y hacer un seguimiento de los casos que manifiestan estrés.
2. Se recomienda a las autoridades responsables jefes de cada servicio pueda realizar sesiones en lo cual el personal de salud pueda aplicar técnicas de relajación para que sus niveles de estrés sean controlados por ellos y poder aplicarlo en el trabajo, y tener como resultado un buen desempeño laboral.
3. Se recomienda a las autoridades responsables del servicio de centro quirúrgico pueda realizar actividades recreativas al año donde puedan socializar mejor para poder tener buenas relaciones interpersonales a la misma vez eso logrará reducir el estrés y el desempeño del personal será óptimo acompañado de un ambiente laboral más agradable.
4. Se recomienda a las autoridades como la jefa del servicio de enfermería que pueda evaluar y capacitar al personal constantemente para así poder elevar sus niveles de desempeño.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Garcia M y otros. El estrés en el ámbito de los profesionales de salud. [Internet]. España: universidad de Zaragoza; 17 de Junio del 2016 [03 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
2. Alemán J. “ SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA SALA DE NEONATOLOGÍA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR.ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS. MANAGUA, NICARAGUA JUNIO 2017” [Postgrado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2017 URL disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
3. Martinez. M [Internet]. Escuela de Organización Industrial; 2013 [Consultado 16 de Setiembre 2022]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/#:~:text=Frederick%20Herzberg%20fue%20un%20reconocido,teor%C3%ADa%20de%20Motivaci%C3%B3n%20e%20higiene>
4. Castillo I. y otros. “Estrés laboral en enfermería factores asociados”. Vol. 30. Colombia: Salud Uninorte; 2014. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
5. La Organización Mundial de la Salud (OMS). El estrés según la Organización mundial a la Salud. [En línea]. URL disponible en: <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
6. Garcia, Jimenez, Hinojosa, Gracia, Cano, Abeldaño. ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LA ZONA FRONTERIZA DE MÉXICO, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19. Revista de salud Pública. [Internet] 2020 [Consultado el 12/11/2022] Vol 2 Pág 66. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar>
7. Aldazabal. ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS QUE LABORAN PRIMERA LÍNEA EN UN HOSPITAL COVID-19 EN LIMA. Revista de investigación Científica Agora. [Internet] 2020. [Consultado el 12/11/2022] Vol 7(02):107-113 Disponible en:

[https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/download/125/112/435#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20estr%C3%A9s%20en%20enfermeros%20que%20laboran%20en%20primera,%25%20\(n%3D11\).](https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/download/125/112/435#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20estr%C3%A9s%20en%20enfermeros%20que%20laboran%20en%20primera,%25%20(n%3D11).)

8. Mendoza S. EL ESTRÉS Y EL TRABAJO DE ENFERMERÍA: FACTORES INFLUYENTES. Mas Vita [Internet] 2020 [Consultado 23/10/2022], Volumen 2 n° 2: pag 53 Disponible en:

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

9. Borda J y otros. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del hospital de apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia covid-19 Ayacucho, 2022 [Pregrado]. Universidad Roosevelt. 2022 Disponible en:

<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Castro, Tosqui, Alvarez, Vega, Dimas. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Revista investigacion e innovacion. [Internet] 2022 [Consultado el 12/09/2022] Vol 2, 2 pág 21-29. Disponible en:

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>

11. Avia, Zoel. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS LIMA – 2019 . [Postgrado] Universidad Nacional del Callao. 2021. Disponible en:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Hoyos. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. [Pregrado]. Universidad Politecnica Amazonica. 2022. Disponible en:

https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOSQUIROZ_WILMERJES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Sifuentes R y otros. Satisfacción laboral en enfermería en un instituto de atención de salud de cuarto nivel, Bogotá, Colombia. Avances de enfermería. [Internet] 2014 [Consultado 3/10/2022]; Vol 32(2). Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002014000200005

14. Saldarriega J. y otros "Satisfacción laboral según las dimensiones de las enfermeras del Hospital de Apoyo Chepen 2017. [Pregrado: Tesis]. Universidad Nacional de Trujillo; 2018. Disponible en:

<https://1library.co/document/ozl67loz-satisfaccion-laboral-segun-dimensiones-enfermeras-hospital-apoyo-chepen.html>

15. CASTRO V. Y OTROS. "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México". Revista científica de enfermería UNJBG. [Internet] 2022 [Consultado 23/10/2022]; volumen 2 num. 2: pag 21. Disponible en:

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>

16. PORTERO S. "Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento Y Salud General En Personal Sanitario De Urgencias". [Postgrado] Universidad de Cordoba. 2019 Disponible en:

<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Parraga I. y otros. 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.[Internet] 2018. [Consultado 16/10/2022]. Volumen 11 no.2. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1699-695X2018000200051&script=sci_arttext&tlng=pt

18. Pereira V. y otros "Síndrome de Burnout en las Instrumentadoras Quirúrgicas y Enfermeros de quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming" [Pregrado]. Instituto Universitario y Hospital Italiano de Buenos Aires. Disponible en:

<https://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisytr/20191210112444/tesis-pereira-vedia.pdf>

19. Cedeño A. y otros. ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL “SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS” DEL CANTÓN QUEVEDO. [Pregrado] Universidad técnica de Babahoyo. 2018. disponible en:

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4639/P-UTB-FCS-ENF-000035.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Sánchez Y. y otros. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Postgrado]. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO; 2021. Disponible en:

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%c3%a1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%c3%a1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Martínez R. y otro. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico Hospital Militar Central [Pregrado]. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA; 2020.

<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%c3%91O%20ALEJANDRA.pdf>

22. Varela L. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019 [Postgrado]. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2019.

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5356/VARELA%20-%20VALLE%20FCS%20DA%20ESP%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Sihuayro L. Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 [Postgrado]. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; 2018

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Monteza N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japones 2018 [Postgrado]. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2018.

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4098/MONTEZA%20HERRERA_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Castillejo D. y otros. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en centro quirúrgico en un Hospital del Ministerio de Salud, Setiembre-octubre 2017 [Trabajo Académico - Postgrado]. UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA; 2017. Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/944/Nivel_CastillejoOlivas_Delina.pdf?sequence=3&isAllowed=y

26. Kern Pharma. Conoce el estrés contrólalo y no dejes que condicione tu vida, Blog de Kern Pharma. Publicado 6/06/2020 [Citado 03/10/2022]. URL disponible en:

<https://www.kernpharma.com/es/blog/conoce-el-estres-controlalo-y-no-dejes-que-condicione-tu-vida>

27. Rodríguez C. Tipos de estrés y sus desencadenantes. [Internet]. España: Psicología y mente; Actualizado 28/09/2022. [Consultado 03/10/2022] Disponible en:

<https://psicologiaymente.com/clinica/tipos-de-estres>

28. IMSS. Estrés Laboral. [Internet]. México. Consultado el [16/06/20]. URL disponible en:

<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

29. Pineda C y otros. El estrés laboral del personal de sala de operaciones del hospital nacional general “Dr. Jorge Arturo mena” Santiago de maría, Usulután. [Tesis de grado]. Universidad del salvador. El salvador; 2015. URL disponible en:

<http://opac.fmoues.edu.sv/infolib/tesis/50108196.pdf?fbclid=iwar2-9gc6apnncp9td5rmqv8cpnoqm95jwj-50g2ud6axryen0igt28mlva2c>

30. Cofide. Satisfacción laboral: Guía para mejorar [Internet]. México: Cofide; [Consultado 17 Set 2022]. Disponible en:

<https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>

31. Colegio de Enfermeros del Peru. Reglamento de la ley del trabajo de la enfermera(o) N°27669 [Internet]. CEP, 2021 [Consultado 17 Set 2022]. Disponible en:

https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/ley_trabajo_enfermero.pdf

32. Carbajal E. y otros. SALUD HOLÍSTICA DEL PERSONAL OPERARIO DE LA EMPRESA SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL, AREQUIPA-2018. [PREGRADO]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA; 2018. URL DISPONIBLE:

<https://1library.co/document/y96083vy-holistica-personal-servicios-integrados-limpieza-influencia-satisfaccion-arequipa.html>

33. Colegio de enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. [Internet]. Perú: CEP; 2021 [Consultado 17 Set 2022]. Disponible en:

https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf

34. Redacción. Definición de nivel. [Internet] 2021. [Revisado en 12/09/2022]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/nivel/>

35. Redacción. Medline Plus . El estrés y su salud [Internet]. [Revisado el 12/11/2022] Disponible en:

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20un%20sentimiento,a%20un%20desaf%C3%ADo%20o%20demandas>.

36. Redacción. Definición de satisfacción. [Internet] 2021. [Revisado en 12/09/2022]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/satisfaccion/>

37. Biblioteca virtual en salud. Acerca de enfermería. [En Línea]. Brasil.11/05/2016. Consultado 26/08/2022. URL disponible:

<https://bvsenfermeria.bvsalud.org/lis/resource/?id=35654>

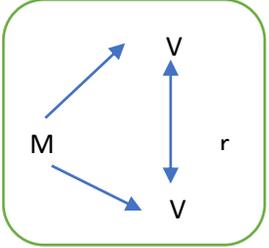
38. Bembibre. Definición de la enfermera [Internet] Definición ABC; actualizado octubre del 2022; Revisado en 12/09/202 Disponible en: <https://www.definicionabc.com/ciencia/enfermera.php>
39. Departamento de Enfermería. Centro Quirúrgico. [En Línea]. Perú 2021. Consultado el [26/07/2022]. URL disponible en: http://www.hsj.gob.pe/servicios/enfermeria/anestesia_cqx.html
40. Casadiego A. Estrés Laboral. [Internet]. Colombia: Universidad de la Sabana. Publicación 2019. [Consultado 16/06/20] URL disponible: <https://www.unisabana.edu.co/pacientes/educacionalpaciente/articulos-de-educacion/psicologia/estres/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20o%20estr%C3%A9s,a%20la%20de%20su%20entorno>
41. QuestionPro. Investigación de mercado [En Línea] España.2022. Consultado 03/11/2022. URL disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>
42. García C y otros. Guía práctica para la realización de trabajo fin de grado y trabajos fin de máster: Los métodos de investigación. [Internet] 21/07/2002. Consultado el 03/11/2022. URL disponible: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodolog3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>
43. QuestionPro. Investigación de mercado [En Línea] España.2022. Consultado 03/11/2022. URL disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
44. Requena S. Muestreo por conveniencia. Blog Universo Formulas. Actualizado 2022. [Consultado 03/11/2022]. URL disponible en: <https://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-conveniencia>

45. Pérez Leon. Metodología de la investigación. [Internet] GLP Reseach;2022 [Consultado 24/11/2022] URL disponible en: <https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>

X. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Existe relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano</p>	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.</p> <p>Objetivos específicos Determinar si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales en</p>	<p>Hipótesis general: H_a: El nivel de estrés laboral y satisfacción laboral es alto en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022.</p> <p>Hipótesis específicas La dimensión agotamiento emocional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales es alto en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional cayetano Heredia</p> <p>La dimensión despersonalización y la</p>	<p>Variable1: Nivel de estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● AGOTAMIENTO EMOCIONAL ● DESPERSONALIZACIÓN ● FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: Las condiciones físicas y/o materiales Relaciones sociales</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada. Cuantitativa. transversal correlacional</p> <p>Diseño de investigación: M: muestra X: nivel de estrés laboral Y: Tipo de cirugía R: correlación</p>  <p>Población: El estudio contará con una población muestral por conveniencia conformada por 25 licenciadas de enfermería que trabajan en el</p>

<p>Heredia?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones sociales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia?</p>	<p>profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional cayetano Heredia</p> <p>Determinar si existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión relaciones sociales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia</p> <p>Determinar si existe relación entre la dimensión falta de realización personal y la dimensión desarrollo personal en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia</p>	<p>dimensión relaciones sociales es alto en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia</p> <p>La dimensión falta de realización personal y la dimensión desarrollo personal es alto en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia</p>	<p>Desarrollo personal</p>	<p>área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.</p> <p>Técnicas: Para este estudio la técnica que se utilizará será la encuesta tipo Likert.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se aplicará será el cuestionario de test de inventario de Maslach, el cual mide los sentimientos y actitudes del profesional de enfermería, tanto en su centro laboral como hacia los pacientes, su función es medir el desgaste profesional. El cual será revisado y validado por profesionales de la salud como: Psicólogos y enfermeros que tengan la competencia en el área.</p>
--	--	---	----------------------------	--

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Título: “Nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022”

Responsables: Lic. Emily Julissa Bazalar García

Lic. Rosa Graciela Cosiatao Urbano

Lic. Deysi Leticia Marcos Beltrán

Propósito de la investigación: El propósito es determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

Procedimiento: Si acepta participar de este estudio de investigación, las investigadoras le enviarán el link del cuestionario, el cual incluye nuestros dos instrumentos que están compuestos por preguntas con alternativas de respuesta predeterminadas.

Participación voluntaria: La participación en este estudio es voluntaria.

Beneficios: Con su participación se busca obtener resultados sobre la realidad del nivel de estrés y la satisfacción laboral que acontece en el servicio, cuyo resultado será brindado a las autoridades respectivas para su manejo oportuno.

Privacidad: A fin de proteger su privacidad, su información y datos obtenidos serán rotulados con un número de sujeto de estudio y no con su nombre; conservando así su información y su consentimiento en un archivo seguro que no forma parte de los registros médicos. Su nombre no figurará en ninguna publicación o informe sobre esta investigación.

¿DESEAS PARTICIPAR EN EL PRESENTE ESTUDIO?

Confirmando que he leído las declaraciones consignadas en este consentimiento informado. Confirmando que las autoras de la investigación me han explicado la

información y los procedimientos que incluye. Confirmando que he leído la posibilidad de formular preguntas sobre este estudio y estoy satisfecho con las respuestas y las explicaciones referidas, tuve tiempo y la posibilidad de leer la información cuidadosamente, y decidir si deseo participar o no en el presente estudio.

Consentimiento

Nombre del sujeto participante:

Firma del sujeto:

Fecha:

Persona que obtuvo el consentimiento del sujeto: Lic.

Firma de la investigadora:

Fecha:

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA 2022

Estimado (a) Licenciado (a). A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

CUESTIONARIO: ESTRES LABORAL

A continuación, se le presenta una serie de premisas. Marque con una **X** la respuesta que considere correcta o la más conveniente.

ITEMS	1 (nunca)	2 (algunas veces al año)	3 (algunas veces al mes)	4 (algunas veces a la semana)	5 (diariamente)
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4. Siento que no puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados					

de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
7. Siento que no trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8. Siento que mi trabajo me está agotando					
9. Siento que no estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12. No me siento muy enérgico en mi trabajo					
13. Me siento frustrado por mi trabajo					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18. Me siento poco estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19. Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.					
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.					

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se le presenta una serie de premisas. Marque con una X la respuesta que considere correcta o la más conveniente.

TDA: Totalmente de acuerdo / DA: De acuerdo / I: Indeciso / ED: En desacuerdo /

TED: Totalmente en desacuerdo

PREMISAS	TDA	DA	I	ED	TED
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. La jefatura es comprensiva.					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que recibo un mal trato por parte de la institución.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo. .					
13. El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi					

19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 4 : TABULACIÓN DE GRADO DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

CUESTIONARIO 1: ESCALA DE MASLASH PARA VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS																								
S U J E T O	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R		
	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		
	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	
1	1	3	1	2	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	5	1	5	1	2	4		
2	1	3	2	5	1	1	5	3	5	2	1	5	1	2	1	1	5	5	4	1	3	1		
3	1	3	1	5	1	2	2	1	5	2	1	5	1	2	1	1	5	5	4	1	3	1		
4	1	4	1	4	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	5	5	1	2	1		
5	2	4	3	5	1	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	5	2	1	2	2	5	5		
6	2	3	2	5	1	2	4	2	5	1	1	5	2	2	1	1	5	5	5	3	3	1		
7	1	2	2	3	1	2	3	2	5	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1		

CUESTIONARIO 2: SATISFACCION LABORAL

S U J E T O	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P				
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	G	G	G	G	G	G	G	G	G	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	1	5	4	1	2	4	4	3	2	1	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	5	4	5	2	3	2	3	2	2	4	5	2	2	2	2	2				
2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	5	2	4	2	2	4	4	5	2	2	2	3				
3	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	2					
4	1	4	2	2	1	1	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2					
5	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	1	5	2	3	2	5	3	1	5	2	2	1	1	5	3	2	2	2	3					
6	2	2	2	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2					
7	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2					
8	2	2	2	3	5	3	1	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2		

ANEXO 5: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital
Cayetano Heredia

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N° 284-2022-SOP-HCH

A : LIC. EMILY BAZALAR GARCIA
Enfermera del Servicio de Centro Quirúrgico.

ASUNTO : SOLICITUD APROBADA.

FECHA : LIMA, 05 DE DICIEMBRE DEL 2022.

Por medio del presente me dirijo a Usted para saludarla muy cordialmente y a la vez para informarle que su **SOLICITUD** presentada ha sido **APROBADA** y puede aplicar su cuestionario con el personal correspondiente del área.

Es todo cuanto informo por los fines pertinentes.

Atentamente,

PSV/ey

Cc. Archivo

ANEXO 6: DIMENSIONES DE LOS INSTRUMENTOS

Cuadro N°1: Dimensiones del cuestionario de Malash

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO	TOTAL
Agotamiento Emocional	1,2,3,6,8,12,13,14,16,20	10
Realización personal	4,7,9,18,19,21	6
Despersonalización	5,10,11,15,17,22	6
Total de ítems	22	22

Cuadro N°2: Dimensiones del cuestionario sobre Satisfacción laboral

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO	TOTAL
Condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21 ,28, 32	5
Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22	4
Políticas administrativas	8,15, 17 , 23, 33	5
Relaciones interpersonales	3, 9, 16, 24	4
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34	6
Desempeño de tareas	5, 19, 11, 26, 35, 30	6
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36	6
Total de ítems	36	36

ANEXO 7: PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Cuadro N°3: Consolidado de la confiabilidad del pilotaje del método de medidas internas

Estadísticas de fiabilidad		
Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario 1	,843	22
Cuestionario 2	,760	36

ANEXO 8: PRUEBAS DE NORMALIDAD

Cuadro N°4: Prueba de normalidad de las variables: Nivel de estrés y Satisfacción laboral

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,429	25	,000	,590	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,284	25	,000	,842	25	,001
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,300	25	,000	,767	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,248	25	,000	,872	25	,005
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,380	25	,000	,676	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,280	25	,000	,871	25	,004
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,506	25	,000	,445	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,323	25	,000	,758	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,304	25	,000	,652	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,316	25	,000	,764	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,262	25	,000	,768	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,261	25	,000	,815	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,316	25	,000	,764	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,397	25	,000	,630	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,417	25	,000	,643	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,237	25	,001	,865	25	,003
DESPERSONALIZACION	,218	25	,004	,882	25	,008
DESPERSONALIZACION	,257	25	,000	,757	25	,000
DESPERSONALIZACION	,469	25	,000	,533	25	,000
DESPERSONALIZACION	,494	25	,000	,329	25	,000
DESPERSONALIZACION	,356	25	,000	,720	25	,000
DESPERSONALIZACION	,218	25	,003	,904	25	,022
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,283	25	,000	,794	25	,000
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,255	25	,000	,789	25	,000

CONDICIONES MATERIALES	FISICAS	Y/O	,300	25	,000	,763	25	,000
CONDICIONES MATERIALES	FISICAS	Y/O	,230	25	,001	,805	25	,000
CONDICIONES MATERIALES	FISICAS	Y/O	,259	25	,000	,862	25	,003
RELACIONES INTERPERSONALES			,438	25	,000	,615	25	,000
RELACIONES INTERPERSONALES			,374	25	,000	,726	25	,000
RELACIONES INTERPERSONALES			,434	25	,000	,610	25	,000
RELACIONES INTERPERSONALES			,222	25	,003	,879	25	,007
DESARROLLO PERSONAL			,434	25	,000	,605	25	,000
DESARROLLO PERSONAL			,449	25	,000	,565	25	,000
DESARROLLO PERSONAL			,448	25	,000	,597	25	,000
DESARROLLO PERSONAL			,506	25	,000	,445	25	,000
DESARROLLO PERSONAL			,430	25	,000	,514	25	,000
DESARROLLO PERSONAL			,531	25	,000	,316	25	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors								

Cruce de datos de las variables: Nivel de estrés, Satisfacción laboral y sus dimensiones correspondientes. Resultado establecido con Shapiro-Wilk por gL:
25

**Cuadro N°5: Prueba de normalidad de las dimensiones:
Agotamiento emocional y Desarrollo personal**

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,429	25	,000	,590	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,284	25	,000	,842	25	,001
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,300	25	,000	,767	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,248	25	,000	,872	25	,005
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,380	25	,000	,676	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,280	25	,000	,871	25	,004
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,506	25	,000	,445	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,323	25	,000	,758	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,304	25	,000	,652	25	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,316	25	,000	,764	25	,000
DESARROLLO PERSONAL	,434	25	,000	,605	25	,000
DESARROLLO PERSONAL	,449	25	,000	,565	25	,000
DESARROLLO PERSONAL	,448	25	,000	,597	25	,000
DESARROLLO PERSONAL	,506	25	,000	,445	25	,000
DESARROLLO PERSONAL	,430	25	,000	,514	25	,000
DESARROLLO PERSONAL	,531	25	,000	,316	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cruce de datos de las dimensiones: Agotamiento emocional y Desarrollo personal. Resultado establecido con Shapiro-Wilk por gL: 25

**Cuadro N°6: Prueba de normalidad de las dimensiones:
Despersonalización y Relaciones interpersonales.**

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESPERSONALIZACION	,218	25	,004	,882	25	,008
DESPERSONALIZACION	,257	25	,000	,757	25	,000
DESPERSONALIZACION	,469	25	,000	,533	25	,000
DESPERSONALIZACION	,494	25	,000	,329	25	,000
DESPERSONALIZACION	,356	25	,000	,720	25	,000
DESPERSONALIZACION	,218	25	,003	,904	25	,022
RELACIONES INTERPERSONALES	,438	25	,000	,615	25	,000
RELACIONES INTERPERSONALES	,374	25	,000	,726	25	,000
RELACIONES INTERPERSONALES	,434	25	,000	,610	25	,000
RELACIONES INTERPERSONALES	,222	25	,003	,879	25	,007
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Cruce de datos de las dimensiones: Despersonalización y Relaciones interpersonales. Resultado establecido con Shapiro-Wilk por gL: 25

Cuadro N°7: Prueba de normalidad de las dimensiones: Falta de realización personal y Condiciones físicas y/o materiales.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,262	25	,000	,768	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,261	25	,000	,815	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,316	25	,000	,764	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,397	25	,000	,630	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,417	25	,000	,643	25	,000
FALTA DE REALIZACION PERSONAL	,237	25	,001	,865	25	,003
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,283	25	,000	,794	25	,000
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,255	25	,000	,789	25	,000
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,300	25	,000	,763	25	,000
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,230	25	,001	,805	25	,000
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	,259	25	,000	,862	25	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cruce de datos de las dimensiones: Falta de realización personal y condiciones físicas y/o materiales. Resultado establecido con Shapiro-Wilk por gL: 25