



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

Estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería de un Hospital de Chiclayo, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Autoras:

Bach. Asanza Bustamante Isabel

(<https://orcid.org/0000-0003-3221-4735>)

Bach. Vásquez Cabrera Elenli Brighith

(<https://orcid.org/0000-0001-5938-0405>)

Asesora:

Dra. Gálvez Díaz Norma del Carmen

(<https://orcid.org/0000-0002-6975-0972>)

Línea de investigación

Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana

Chiclayo – Perú

2023

**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022**

Aprobación del jurado

DRA. RIVERA CASTAÑEDA PATRICIA MARGARITA

Presidente del jurado de tesis

MG. MENDOZA MUNDACA LAURA SOCORRO

Secretario del jurado de tesis

DRA. Gálvez Díaz NORMA DEL CARMEN

Vocal del jurado de tesis

Declaración de originalidad

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Asanza Bustamante Isabel y Vasquez Cabrera Elenli Brigith del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Asanza Bustamante Isabel	DNI: 73479369	
Vasquez Cabrera Elenli Brigith	DNI: 77130965	

* Porcentaje de similitud turnitin:18%

Pimentel, 08 de mayo de 2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
ASANZA - VASQUEZ

<small>RECUENTO DE PALABRAS</small> 8944 Words	<small>RECUENTO DE CARACTERES</small> 48522 Characters
<small>RECUENTO DE PÁGINAS</small> 34 Pages	<small>TAMAÑO DEL ARCHIVO</small> 106.7KB
<small>FECHA DE ENTREGA</small> Dec 10, 2022 8:40 AM GMT-5	<small>FECHA DEL INFORME</small> Dec 10, 2022 8:40 AM GMT-5

18% de similitud general
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Dedicatoria

A Dios por iluminarme en todo momento, por siempre bendecirme dándome sabiduría para poder afrontar cualquier situación

A mi familia por creer en mí, por la confianza y el apoyo, por sus sabios consejos por su amor, ya que gracias a ellos hoy soy aquella persona que se caracteriza por demostrar aquellos valores que resaltan mi personalidad, lo cual estoy segura que de esta manera podré contribuir de manera positiva en el campo laboral y profesional.

Isabel

Asigno esta tesis en primer lugar a Dios porque es el quien siempre me escolta, quien me da la calma que necesito, y por ser el quien ilumina mi espíritu para poder culminarla.

A mi querida madre, por darme en primer lugar amor, enseñanza, fortaleza para de esto sacar beneficio y poner destreza en mi profesión, ya que ellos son mi valor para salir adelante.

A mi bella familia que forme, porque siempre estuvieron conmigo apoyándome, y porque gracias a ti abuelita esto es posible

Eleni

Agradecimientos

A la institución Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, por hacer posible la accesibilidad al servicio de enfermería para la realización y culminación de este trabajo.

A las licenciadas en enfermería que formaron parte de nuestra investigación, por su colaboración y apoyo desinteresado en este estudio.

A nuestra asesora Norma del Carmen Gálvez Díaz, por su dedicación, conocimiento y paciencia para la elaboración total de nuestra tesis , haciendo posible el desarrollo total de éste .

Índice

Aprobación del jurado	2
Declaración de originalidad	3
Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Índice	6
Índice de tablas	7
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Hipótesis	16
1.4. Objetivos	16
1.5. Teorías relacionadas al tema	17
II. MATERIAL Y MÉTODO	23
2.1. Tipo y diseño de Investigación	23
2.2. Variables y operacionalización	24
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	27
2.5. Procedimiento de análisis de datos	28
2.6. Criterios éticos	28
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
3.1. Resultados	30
3.2. Discusión	36
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
4.1. Conclusiones	42
4.2. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022	30
Tabla 2 Características sociodemográficas del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022	31
Tabla 3 Frecuencia de las dimensiones del estrés del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022	32
Tabla 4 Frecuencia de las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022	33
Tabla 5 Relación del nivel de estrés y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022	35
Tabla 6 Nivel de estrés según género del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo	62
Tabla 7 Nivel de satisfacción en el trabajo según género del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo	62
Tabla 8 Nivel de estrés según especialidad del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo	63
Tabla 9 Nivel de satisfacción en el trabajo según especialidad del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo	63
Tabla 10 Nivel de estrés según experiencia del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo	64
Tabla 11 Nivel de satisfacción en el trabajo según experiencia del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo	65

Resumen

El estrés y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales que toda organización debe tener en cuenta, especialmente las del sector sanitario; el estrés manifiesta desmotivación, agotamiento, fatiga e incluso dificultades para tomar decisiones; además, un trabajador insatisfecho tiende a mostrar cambios de humor, es menos eficiente y tiene una actitud desfavorable en el trabajo. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en el año 2022; el tipo fue cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional, la población fue 434 enfermeras y la muestra 204 participantes a quienes se les aplicó la encuesta. Los resultados mostraron que el 80% de los profesionales fueron mujeres y el 38% tenían entre 25 y 30 años de edad; el 53% presentó un alto nivel de estrés y el 41% mostró una baja satisfacción en el trabajo. Se concluyó que el nivel de estrés se relacionó significativamente con la satisfacción en el trabajo ($p=0,000$).

Palabras clave: Agotamiento ocupacional; estrés laboral; satisfacción en el trabajo.

Abstract

Stress and job satisfaction are fundamental aspects that every organization should take into account, especially those in the health sector; stress manifests demotivation, exhaustion, fatigue and even difficulties in making decisions; in addition, an unsatisfied worker tends to show mood changes, is less efficient and has an unfavorable attitude at work. The objective was to determine the relationship that exists between the level of stress and job satisfaction of the nursing professional working at the Almanzor Aguinaga Asenjo Hospital in the year 2022; the type was quantitative, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope, the population was 434 nurses and the sample 204 participants to whom the survey was applied. The results showed that 80% of the professionals were women and 38% were between 25 and 30 years of age; 53% presented a high level of stress and 41% showed low job satisfaction. It was concluded that stress level was significantly related to job satisfaction ($p=0.000$).

Keywords: Occupational burnout; job stress; job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La pandemia de la COVID-19 fue declarada por la OMS como una emergencia sanitaria (1), la cual generó una severa crisis social, económica y de salud (2). Debido a la alta transmisión del virus, la mayor parte de la población se ha visto afectada emocionalmente, siendo los profesionales de la salud los que han mostrado mayor efecto, presentando problemas en su salud mental. (3)

La alarmante emergencia sanitaria también ha repercutido en la satisfacción laboral, ya que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó que el 65% de los trabajadores no estaban satisfechos en su lugar de trabajo, siendo la principal causa la sobrecarga laboral (4). En China, debido a la intensidad del trabajo y a la falta de equipos de protección, el 73,98% de los profesionales de la salud presentaron altos niveles de estrés laboral (5).

Asimismo, en Europa, el 20% de los trabajadores sanitarios estaban insatisfechos con su trabajo. Además, se afirmó que la inestabilidad laboral y la baja remuneración fueron las principales causas de insatisfacción laboral (6). Por otro lado, en España, la pandemia ha provocado que los profesionales de enfermería tengan duplicidad de funciones por la falta de personal y también se han visto limitados en el cumplimiento de sus tareas por la falta de equipos y materiales. (7)

En Colombia, el 70% de profesionales sanitarios mostraron síntomas de estrés en el trabajo, lo que ha ocasionado que muchos de ellos tengan deficiencias en el desempeño de sus actividades y especialmente dificultades en la atención de los pacientes (8). En Ecuador, el 49% de los trabajadores del Hospital Asdrúbal de La Torre también presentaron síntomas de estrés laboral, considerándose como factores causales la alta contagiosidad del COVID-19 y la carga de trabajo. (9)

En el contexto nacional, el 28% de las enfermeras peruanas mostraron insatisfacción en su lugar de trabajo, ya que la distribución física no facilitaba el desarrollo de sus actividades (10). Además, la coyuntura no sólo ha afectado

emocionalmente a la población, sino que muchos profesionales se han visto limitados a la hora de realizar su trabajo de forma eficiente. (11)

Un estudio realizado en la Red de Salud de Trujillo demostró que el 98% de los profesionales de la salud presentaron síntomas de estrés laboral, siendo la causa principal la sobrecarga de trabajo (12). De igual manera, un estudio realizado en el hospital público de Cusco mostró que el 10% de los trabajadores sufría de estrés laboral, además se destacó que la sobrecarga de trabajo, la presión laboral y la falta de motivación generan estrés laboral. (13)

En el contexto local, el profesional de enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo estuvo enfocado en la recuperación de la salud de los pacientes atendidos por COVID-19, pero al mismo tiempo con manifestaciones de estrés al tener que adaptarse al uso de equipos de bioseguridad por más de ocho horas continuas, debido a las largas jornadas de trabajo, la falta de equipos de protección personal (EPP), el riesgo a la alta contagiosidad del virus, la falta de personal y las presiones laborales; todo esto ha provocado que algunos profesionales manifiesten desmotivación, miedo, tristeza, agotamiento, falta de energía, fatiga, dificultad para concentrarse, problemas de sueño e incluso dificultades para tomar decisiones.

Por otro lado, se percibió que algunos colaboradores no se sintieron cómodos a la hora de realizar sus actividades, ya que la distribución física no fue la más adecuada, no se les reconocía su esfuerzo y no se manejaba de forma correcta las relaciones interpersonales, dado que en muchas oportunidades algunos profesionales no contaron con el suficiente apoyo de su jefe, lo cual ha generado que muchos trabajadores manifiesten su desinterés por la labor que realizan y sobre todo que esto pueda repercutir negativamente en la calidad de la atención que se brinda al paciente. Ante esta realidad, surgió la idea de abordar las variables estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

Respecto a los antecedentes de estudio, a nivel internacional, En Valencia - España, Giménez M, Prado V y Soto A en el año 2020 desarrollaron su investigación: Riesgos psicosociales, compromiso laboral y satisfacción en el trabajo de los enfermeros durante la pandemia de COVID-19, cuyos resultados mostraron que más del 50% de las profesionales alcanzaron una alta satisfacción, cuyo tiempo de servicio fue inferior a los 5 años; además, la mayoría consideró trabajar en un entorno donde se ofrecieron buenas condiciones de trabajo, la comunicación entre los compañeros fue adecuada, la remuneración fue acorde con las actividades que realizaban y sobre todo que se reconocía su esfuerzo. Por lo tanto, los resultados mostraron que la satisfacción del personal estuvo sujeta a diferentes factores internos y externos. (14)

Asimismo, en Ecuador Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, et al., en el año 2020 estudiaron: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. Los principales resultados evidenciaron que el 21% de los profesionales demostraron un alto nivel de estrés laboral, siendo las principales causas la sobrecarga de trabajo o el exceso de funciones, la falta de preparación para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, la falta de apoyo por parte de los superiores, la falta de información para llevar a cabo el tratamiento del paciente y los conflictos entre compañeros de trabajo. Además, señalaron que el estrés laboral fue más frecuente en los profesionales de género femenino. (15)

En Irán, Tavakoli N, Shaker S, Soltani S, et al., en el año 2018 realizaron su estudio: Agotamiento laboral, estrés y satisfacción en el personal de enfermería de emergencia de un hospital de Teherán - Irán. Los hallazgos más representativos mostraron que el estrés alcanzó un nivel moderado valorado estadísticamente en un 80,3% y la satisfacción en el trabajo también mostró nivel regular con un porcentaje del 61,1%; además, precisaron que ambas variables presentaron relación significativa con un p valor de 0.001. Por otro lado, señalaron que el 58,9% de los evaluados fueron mujeres y el 41,1% varones, cuyas edades oscilaban entre los 23 y 32 años. (16)

A nivel nacional, En Chimbote - Perú, Carrasco O, Castillo E, Salas R, et al., en el año 2020 realizaron su investigación denominada: Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID - 19. Los resultados más representativos mostraron que la satisfacción laboral predominó en un nivel medio con el 53,4%, seguido del nivel bajo con el 28,3%, lo que significó que algunos profesionales no se sintieron totalmente satisfechos en su centro de trabajo, lo cual se debió a la falta de equipos y materiales para que puedan cumplir con sus actividades asignadas, también se destacaron las oportunidades de crecimiento, las condiciones laborales, la remuneración y las acciones motivacionales. (17)

Asimismo, en Ancash - Perú Yslado R, Norabuena R, Loli T, et al., en el año 2019 desarrollaron su estudio: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud. Los hallazgos más representativos mostraron que los fenómenos se asociaron significativamente, también especificaron que el 74% fueron mujeres y el 26% varones, el 28% indicó tener entre 25 a 39 años de edad, el 67% fueron casados y el 36% tuvo de 1 a 9 años de experiencia; asimismo, la satisfacción no sólo dependió de su remuneración, sino que también involucró el reconocimiento personal, la oportunidad de crecer profesionalmente, la significación de las tareas (autonomía, identidad y competencias) y las condiciones donde el profesional realizaba sus actividades diariamente. (18)

En Lima - Perú, Pérez Y y Zafra E en el año 2018 presentaron su investigación: Clima organizacional y satisfacción del personal de enfermería del hospital Santa Rosa, cuyos resultados mostraron que el 96% presentó regular satisfacción, además condiciones físicas, beneficios remunerativos y relaciones sociales mostraron nivel bajo con 41%, 75% y 65%; mientras que las políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones con la autoridad y desempeño de tareas mostraron nivel medio con 62%, 82%, 62% y 58%. Asimismo, los autores afirmaron que las relaciones que se mantienen con los superiores o autoridades son fundamentales para promover la satisfacción de los trabajadores. (19)

En Lima - Perú, Carocancha E y Ruiz P en el año 2018 desarrollaron su estudio: Estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati Martins, cuyos resultados revelaron que los constructos mencionados se relacionaron con 0,000; además, el estrés también mostró relación significativa (0,000) con los factores de satisfacción (condiciones físicas, desarrollo personal, relaciones con la autoridad y desempeño de la tarea). Por otro lado, los autores señalaron que el estrés y la satisfacción fueron dos fenómenos que estuvieron asociados, ya que un profesional que manifiesta síntomas de estrés no podrá experimentar una satisfacción laboral positiva. (20)

A nivel local, En Chiclayo, Barboza I en el año 2019 realizó su estudio: Estrés laboral y factores asociados en profesionales de enfermería de un hospital de Chiclayo. Los resultados más relevantes evidenciaron que el estrés laboral alcanzó un nivel medio valorado por el 77,8%, además la despersonalización también prevaleció en nivel medio con 44.4%, lo cual refirió que algunos profesionales se sintieron estresados debido a las altas exigencias laborales, por el uso de algunas medidas de bioseguridad y diversos problemas emocionales. Asimismo, el autor destacó que el estrés genera efectos negativos en la salud de la persona y también puede reflejarse en la falta de energía o en el deficiente desempeño de sus actividades asignadas. (21)

De la misma manera, Cubas R en el año 2018 en su investigación: Estrés y desempeño laboral del personal de salud de un C.S. La Victoria Sector II. En sus hallazgos demostró que los profesionales alcanzaron un nivel severo de estrés laboral valorado estadísticamente en un 45,3%, seguido de un nivel medio con un 24,5%, también el factor agotamiento emocional y realización personal prevalecieron en un nivel alto con un 52,8% y 67,9%. Asimismo, el autor señaló que la fuente de estrés se debió a las largas jornadas de trabajo, a los conflictos con los superiores y colegas, a la relación entre el trabajador y el paciente, a la incertidumbre sobre los tratamientos, a la inadecuada preparación para afrontar las adversidades y a la retroalimentación constructiva de los superiores. (22)

Carlos M en el año 2018 realizaron su investigación: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén Lambayeque, cuyos resultados evidenciaron que la satisfacción prevaleció en un nivel medio con 68%, ya que sólo algunos de los evaluados indicaron sentirse contentos en su centro de trabajo. Por último, el autor señaló que las condiciones de trabajo son uno de los principales factores que pueden ayudar a mejorar la satisfacción de los trabajadores, ya que de ello depende la comodidad que sientan al realizar las actividades asignadas. (23)

El estudio se justificó porque los profesionales de enfermería están expuestos a situaciones que requieren intervenciones rápidas, lo cual constituye una labor potencialmente estresante, por lo que las organizaciones estatales deberían tener mayor interés por el estrés y la satisfacción en el trabajo, ya que estos fenómenos abordan comportamientos relacionados con el ausentismo laboral, la salud mental de los trabajadores, el bajo rendimiento laboral e incluso los altos índices de rotación. En este sentido, la emergencia sanitaria ha generado cambios significativos en el contexto laboral, siendo imprescindible establecer acciones que ayuden a prevenir el estrés y, sobre todo, a garantizar el bienestar y la satisfacción del trabajador, así como la atención que el usuario espera recibir.

Por otro lado, los resultados encontrados sirvieron para que los directivos del hospital conozcan la experiencia que viven los profesionales en su día a día y, a partir de ello, puedan tomar decisiones o establecer estrategias de afrontamiento, talleres o cualquier actividad encaminada a solucionar la problemática que se viene atravesando, con la finalidad de que los trabajadores gocen de una buena salud física y psicológica y, sobre todo, se sientan satisfechos y motivados con las actividades que realizan.

Los hallazgos también fueron de utilidad para que los profesionales desarrollen habilidades y actitudes que le permitan enfrentar las diferentes situaciones que generan estrés laboral; también fue relevante para la sociedad, ya que los usuarios que acuden al hospital o hacen uso de los servicios de salud necesitan recibir una atención de alta calidad. Finalmente, los resultados sirvieron como aporte a la comunidad científica o a futuros investigadores interesados en profundizar las variables de estudio en poblaciones con características comunes.

I.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en el año 2022?

I.3. Hipótesis

H1: Existe relación entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

H0: No existe relación entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

Hipótesis específica

H1: Existe relación entre el nivel de estrés y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

H0: No existe relación entre el nivel de estrés y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

I.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en el año 2022

Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022
- Identificar la frecuencia de las dimensiones del estrés del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

- Identificar la frecuencia de las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

- Medir la relación del nivel de estrés y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

1.5. Teorías relacionadas al tema

Con la finalidad de fundamentar teóricamente el estrés y la satisfacción en el trabajo, se consideró algunas definiciones, partiendo de la teoría de enfermería que fundamentó al estudio, hasta llegar a las definiciones específicas de cada constructo.

El estudio se fundamentó en el enfoque teórico de los sistemas propuesta por Betty Neuman, considerado uno de los enfoques más importantes utilizados en la enfermería relacionada con la salud mental, la cual refiere que la enfermera está en constante participación con el entorno y necesita comprender los diferentes agentes dinámicos que intervienen en la vida diaria. Además, el modelo considera a la persona como un sistema dinámico y complejo, que interactúa frecuentemente con un conjunto de factores externos e internos (agentes estresores), cuya finalidad es lograr un equilibrio o estabilidad (salud) o por el contrario dará lugar a la enfermedad. (24)

Por tanto, el ser humano convive con una diversidad de necesidades y necesita tener la capacidad de afrontar cada una de ellas para lograr un equilibrio o estabilidad del sistema cliente, por lo que la respuesta de ajuste es dinámica y continua. En estas circunstancias, los grupos sociales y los individuos hacen uso de la neguentropía, que permite el uso de la energía con el objetivo de dirigir el sistema cliente hacia el bienestar y la estabilidad, sin embargo cuando ésta no se puede recuperar y se prolonga en el tiempo, los resultados son la enfermedad e incluso la muerte. (24)

Por lo tanto, la enfermería es considerada como una de las profesiones vinculadas a los cuidados humanizados, que aborda la promoción de la salud, la prevención de diversas enfermedades y la atención prestada a todas las personas

que padecen enfermedades mentales y físicas y a las que sufren alguna discapacidad de todas las edades y en cualquier contexto de la comunidad o de los entornos sanitarios. (25)

Además, también se entiende como una profesión directamente vinculada a la salud y al bienestar de la población de todas las edades, comunidades, grupos y familias, ya sean enfermos o sanos. También se hace hincapié en que son funciones esenciales que ayudan a promover un entorno seguro, la formación, la gestión de los sistemas de salud y los pacientes, la investigación y, sobre todo, la participación en las políticas de salud. (26)

El estrés laboral es definido como el estado físico y psicológico, que es generado por diversos agentes agresivos que llegan a producir ciertas alteraciones en el cuerpo u organismo del trabajador. También se afirma que el estrés suele generarse por la falta de estabilidad entre las exigencias del trabajo y la insuficiencia de las capacidades del profesional, asimismo implica las necesidades, expectativas y aspiraciones que un trabajador puede tener dentro del lugar de trabajo y que se ve limitado para satisfacerlas. (27)

Además es considerado como las respuestas fisiológicas del organismo ante determinadas situaciones o aspectos adversos que se generan en el entorno o en la organización, las cuales son imprescindibles para la supervivencia de la persona. Cabe precisar que las respuestas son de carácter natural, sin embargo cuando aparecen de forma excesiva, se genera agotamiento emocional, es decir, no poder dar más de uno mismo; despersonalización, donde se producen actitudes y respuestas negativas hacia las demás personas y reducción de la realización profesional, lo que puede impedir el correcto funcionamiento del cuerpo humano. (28)

Según la definición anterior, el estrés comprende tres factores o dimensiones: El agotamiento emocional, que se produce cuando el profesional muestra una disminución de sus recursos emocionales, lo que se traduce en limitaciones para afrontar las adversidades o retos que se presentan en el desarrollo de sus actividades diarias. Asimismo, este factor se manifiesta como un intenso cansancio o fatiga, que es muy frecuente a nivel emocional, físico y

mental, donde la persona conjetura que ya no puede dar más de sí mismos, pues considera que ha llegado a su límite. (28)

El segundo factor es la despersonalización, que se considera un mecanismo de protección de la persona que ha desarrollado diversas actividades y, al sentirse emocionalmente agotada, ya no puede continuar con la misma intensidad que antes. Por lo tanto, como consecuencia de esto, el profesional toma la decisión de crear barreras entre él y el usuario al que se le presta el servicio, creando así una actitud insensible, cínica e inhumana hacia el receptor del servicio, ya que lo considera como si fuera cualquier objeto impersonal. Asimismo, por estas circunstancias, el profesional pierde la motivación, se vuelve irritable, busca culpar a los demás de su frustración e incluso reduce su nivel de rendimiento en las actividades que le han sido asignadas. (28)

El tercer factor es la baja realización personal, donde el sujeto tiende a desarrollar frustración, ya que percibe sus resultados obtenidos o las actividades que realiza diariamente de manera negativa, trayendo como consecuencia deficiencias en su autoestima. Aquí el profesional muestra su falta de competitividad para ser productivo en sus responsabilidades laborales, generando baja satisfacción por los resultados obtenidos a nivel profesional y por lo tanto el sentido de realización personal también disminuye. (28)

Por otro lado, es importante tener en cuenta las fases del estrés laboral, que se denominan fase de alarma, de resistencia y de agotamiento. La primera fase es la que presenta síntomas relacionados con el aumento del ritmo cardíaco, la ansiedad, la respiración corta y acelerada, la angustia, la presión arterial y también la manera de sentir un nudo en la garganta. Dichas reacciones se desprenden por acciones inmediatas como la adrenalina, que generan efectos por instantes o minutos y hacen que el organismo se prepare para reacciones inmediatas. (29)

La fase de resistencia, continuación de la primera fase, compensa el gasto energético provocado por el estado de estrés y evita así que el organismo de la persona se agote. En el proceso de esta etapa, el organismo humano activa algunas hormonas que ayudan a fortalecer la glucosa hasta que sea necesario,

con la finalidad que el corazón, los músculos y el cerebro se mantengan en buen funcionamiento. Asimismo, los individuos afectados adoptan diferentes comportamientos: algunos no tienen ningún interés o preocupación por resolver su situación, otros ven formas o mecanismos de afrontar la situación o intentan evitar acciones que puedan desencadenarla. (29)

Por último, la fase de agotamiento se produce cuando existe un estrés laboral severo, en el que el cuerpo de la persona pierde la capacidad de respuesta y, como consecuencia, muestra agotamiento, ya que la situación de estrés es tan intensa que la persona afectada pierde la capacidad de afrontamiento y, por tanto, el cuerpo se colapsa y ya no puede defenderse de ninguna situación adversa o agresiva e incluso se agotan las reservas biológicas y psicológicas. (29)

Por otra parte, la satisfacción en el trabajo es la reacción afectiva que se genera al corroborar la realidad laboral con las expectativas que el trabajador tiene sobre esta realidad, la cual se evalúa en la percepción de las políticas administrativas, los diferentes factores físicos, los beneficios laborales, el desempeño de la tarea, el desarrollo personal, las relaciones sociales y la relación con la autoridad. Además, se destaca que cuando no se le da la importancia necesaria a la satisfacción de los empleados, se desencadenan consecuencias como el bajo rendimiento y la alta rotación de personal, lo que también puede generar costos para la organización al tener que contratar nuevo personal. (30)

También se define como las actitudes que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo, donde las actividades que se les asignan requieren el cumplimiento de las normas y políticas de la organización, la interacción constante con los jefes y compañeros, y también la satisfacción con las condiciones de trabajo, las normas de rendimiento, el reconocimiento, las evaluaciones, el salario y los diferentes beneficios que pueden influir en la satisfacción del trabajador. (31)

Además, se puntualiza que es el estado de felicidad y bienestar de una persona en relación con el ambiente de trabajo o el espacio donde desarrolla sus actividades; también involucra percepciones relacionadas con la interacción con

los miembros de la organización y el cumplimiento de las diferentes normas y políticas de la misma. Cuando éstas no permiten que el empleado tenga un desarrollo adecuado, se desencadenan acciones que generan percepciones negativas y por lo tanto una baja satisfacción laboral. (32)

Por otro lado, se hizo referencia que la satisfacción en el trabajo se mide a través de siete componentes. Las condiciones físicas y/o materiales son todos aquellos factores que conforman el entorno de trabajo para que el empleado pueda realizar las actividades que se le asignan. Cuando faltan equipos, materiales o las condiciones en las que se realizan las actividades diarias, el empleado tendrá limitaciones para desempeñarse eficientemente y por lo tanto tiende a mostrar insatisfacción sobre la percepción de estos factores. Por lo tanto, es importante que el empleado disponga de todos los equipos y materiales que necesita para realizar las tareas que se le asignan. (30)

Los beneficios laborales y/o la remuneración, se refieren al salario que recibe el trabajador en función de las actividades que realiza y también a los beneficios que le brinda la organización adicionales de la remuneración. Cuando el trabajador recibe un salario justo, muestra una mayor motivación para realizar sus actividades y además estos son factores fundamentales para satisfacer una serie de necesidades fisiológicas del individuo. (30)

Las políticas administrativas son las normas diseñadas por cualquier organización, que deben ser cumplidas por todos sus miembros que lo conforman, es decir, sirven para generar un vínculo entre la organización y el trabajador con el fin de asegurar que las actividades realizadas estén alineadas con los objetivos organizacionales. Además, también ayudan a monitorear las diversas áreas de trabajo y tomar decisiones en coordinación con el plan organizacional. (30)

Las relaciones sociales se refieren a las relaciones que se generan entre los miembros de la organización, ya sea entre compañeros de trabajo o con quienes desempeñan un nivel jerárquico superior, que permiten generar confianza y credibilidad dentro del marco organizacional. Cuando existen buenas relaciones sociales, se generan grandes beneficios para la organización y también para el

empleado, ya que a través de ellas prevalece el trabajo en equipo, el apoyo mutuo, la comunicación y la resolución de problemas. (30)

Asimismo, el desarrollo personal es un factor que permite a la persona desarrollar sus habilidades o conocimientos con el fin de mejorar su potencial y a través de esto fortalecer el desempeño de sus actividades dentro de la organización o también tener una mayor eficiencia en cualquier ocupación personal, lo que puede conducir a una mejor calidad de vida. (30)

El desarrollo de las tareas, son todas aquellas actitudes y comportamientos que el trabajador tiene dentro de la organización y lo demuestra al momento de realizar sus actividades asignadas, es decir, está enfocado a cumplir con todas sus responsabilidades que tiene a su cargo en beneficio de la organización. (30)

Finalmente, la dimensión de relación con la autoridad es la relación que se genera entre el empleado y los líderes, gerentes o representantes de la organización. Es importante que prevalezca una buena comunicación entre el trabajador - autoridad y la autoridad - trabajador, ya que esto permite generar confianza y una relación adecuada entre ambas partes, lo que ayudará a lograr resultados favorables no sólo para los trabajadores, sino también para la organización. (30)

II. MATERIAL Y MÉTODO

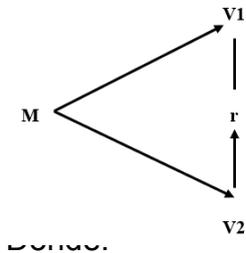
II.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación fue cuantitativa, ya que se tuvo como finalidad medir fenómenos o constructos mediante el análisis numérico y estadístico (33). Por lo tanto, en el estudio se midió el estrés y la satisfacción en el trabajo a través del análisis numérico que se obtuvo mediante la recolección de datos con los cuestionarios.

Por otro lado, fue de diseño no experimental de corte transversal y de alcance correlacional. Fue no experimental porque se analizó las variables de estrés y satisfacción sin ser manipuladas; transversal porque se recolectó los datos en un periodo determinado y en una sola vez; fue de alcance correlacional

porque tuvo como finalidad medir la asociación entre los fenómenos de estudio.
(33)

El diagrama es el siguiente:



M = Muestra (204 profesionales de enfermería)

V1: Estrés

V2: Satisfacción en el trabajo

r = Relación entre estrés y satisfacción en el trabajo

II.2. Variables y operacionalización

Variable independiente:

Estrés: Estado físico y psicológico, que es generado por diversos agentes agresivos que llegan a producir ciertas alteraciones en el cuerpo u organismo del trabajador; suele generarse por la falta de estabilidad entre las exigencias del trabajo y la insuficiencia de las capacidades del profesional. (27)

Variable dependiente:

Satisfacción en el trabajo: Actitudes que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo, donde las actividades que se les asignan requieren el cumplimiento de las normas y políticas de la organización, la interacción entre trabajadores, las condiciones de trabajo, las normas de rendimiento, el reconocimiento, las evaluaciones, el salario y los diferentes beneficios que pueden influir en la satisfacción del trabajador. (31)

Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Estrés	Estado físico y psicológico, que es generado por diversos agentes agresivos que llegan a producir ciertas alteraciones en el cuerpo (27).	La variable se midió a través de tres dimensiones	Agotamiento emocional	Valora el estar agotado emocionalmente	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Cuestionario	Bajo = 01 - 33, medio= 34 - 64 y alto = 65 - 99.	Categórica	Ordinal
			Despersonalización	Valora actitudes de distanciamiento y frialdad	5,10,11,15,22				
			Realización personal	Valora el trabajo en forma negativa	4,7,9,12,17,18,19,21				
Satisfacción en el trabajo	Actitudes que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo, donde las actividades que se les asignan requieren el cumplimiento de las normas y políticas de la organización (31)	La variable se midió a través de siete dimensiones	Condiciones físicas y/o materiales	Distribución física	1	Cuestionario	Baja 47-94, regular 95-118 y alta 119-164	Categórica	Ordinal
				Ambiente de trabajo	13,21,28				
				Comodidad	32				
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneración	2,7				
				Expectativas económicas	14,22				
			Políticas administrativas	Normas institucionales	8,15				
				Horario	17,23				
				Esfuerzo	33				
			Relaciones sociales	Interrelación con mis compañeros de trabajo	3,9,16,24				
			Desarrollo personal	Autorrealización	4,10				
Habilidades	18								
Resultados de trabajo	25,29,34								
Desempeño de tareas	Tarea que realizo	5,11,19,26,30,35							

			Relación con la autoridad	La apreciación valorativa del jefe	6,12,20,27,31,36				
--	--	--	---------------------------	------------------------------------	------------------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

II.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

La población es un conjunto de personas (34). En la investigación, estuvo conformada por un total de 434 enfermeras (os) según el registro del departamento de enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo de EsSalud en Chiclayo.

Para calcular la muestra se utilizó la fórmula de una población finita (34):

$$n = \frac{Z_{\mu}^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z_{\mu}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población. (434)

Z_{μ}^2 = Nivel de confianza. (95%)

p = Probabilidades de éxito. (50%)

q = probabilidad de fracaso. (50%)

E = Margen de error permitido. (5%)

$$n = \frac{1.96^2 * 434 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(434 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 204$$

Además, se utilizó el muestreo probabilístico simple, ya que es un subgrupo de la población en general donde todos los elementos tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos. (33)

En los criterios de inclusión se consideró a profesionales de enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo que firmaron el consentimiento informado, profesionales que tuvieron un año de servicio como mínimo, profesionales de enfermería que completaron correctamente todos los ítems del cuestionario. Los criterios de exclusión fueron profesionales de enfermería que se encontraron en capacitaciones, de licencia por salud o vacaciones durante la fecha de recolección

de la información, profesionales de enfermería que estuvieron menos de un año laborando y profesionales que no firmaron el consentimiento informado.

II.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica fue la encuesta, porque permitió recoger información relacionada a las variables estrés y satisfacción en el trabajo. (33)

Los instrumentos fueron los cuestionarios (33). El primero denominado escala de estrés laboral (anexo 2) y el segundo denominado satisfacción en el trabajo SL-SPC (anexo 4). A continuación se describen cada uno de ellos:

El cuestionario de estrés fue creado por Cristina Maslach y Susan Jackson en 1981 y adaptado en el contexto peruano por Blanca León Rondínel en el 2018. El objetivo del instrumento es medir el estrés laboral a través de tres dimensiones: agotamiento emocional con nueve ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20), despersonalización con cinco ítems (5,10,11,15,22) y realización personal con ocho ítems (4,7,9,12,17,18,19,21). Las alternativas de respuesta son en escala Likert que van desde 0 (nunca) a 5 (diariamente); el tiempo de aplicación fue de 15 minutos aproximadamente y los baremos fueron: Bajo = 01 a 33 puntos, medio= 34 a 64 puntos y alto = 65 a 99 puntos.

El instrumento cumplió con el criterio de la validez por el juicio de expertos, quienes mediante una revisión exhaustiva determinaron que los ítems miden la variable general. Además, demostró una fiabilidad de 0,740, lo que garantizó que el instrumento es consistente y los resultados o la información obtenida es coherente. (35)

La escala de satisfacción laboral SL-SPC fue desarrollada por Sonia Palma Carrillo en 1999 y adaptado en el contexto regional (Lambayeque) por Yarixa Ramos Marrufo en el 2018. El objetivo de la escala fue medir la satisfacción en el trabajo a través de 36 ítems, los cuales se distribuyen en siete dimensiones. Las alternativas de respuesta son en escala Likert que van desde 1 (total desacuerdo) a 5 (total acuerdo); el tiempo de aplicación fue de 20 minutos aproximadamente y los baremos fueron: Baja satisfacción 47-94, regular satisfacción 95-118 y alta satisfacción 119-164.

Asimismo en términos psicométricos, la Ramos sometió el instrumento a la validez ítem – test, donde alcanzó un valor superior a 0.54. Además, demostró una fiabilidad de 0,94, lo que garantizó que el instrumento es consistente y los resultados o la información obtenida es coherente. (36)

II.5. Procedimiento de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante Microsoft Excel 2013 y el programa estadístico IBM SPSS versión 25. El primero se utilizó para estructurar los datos en una hoja de cálculo y posteriormente, a través de la estadística descriptiva, se distribuyeron en tablas considerando frecuencias y porcentajes; mientras que el SPSS, a través de la estadística inferencial, permitió determinar la relación entre las variables estrés y satisfacción en el trabajo.

II.6. Criterios éticos

Para fines de la investigación se consideró los criterios establecidos en el reporte Belmont (37), los cuales se describen a continuación:

Principio de beneficencia: busca garantizar el bienestar del participante (37). Por lo tanto, en el estudio, las autoras de la investigación tuvieron toda la responsabilidad de garantizar la tranquilidad de los profesionales que participaron en la aplicación del cuestionario; además, se les informó de que no obtendrían ningún beneficio económico.

Principio de respeto a las personas: hace referencia a la autonomía y la libertad del participante (37). En el estudio, todos los profesionales de enfermería tuvieron plena libertad para decidir si participan o no en la aplicación del cuestionario; asimismo, se les informó de que su participación es anónima, ya que no se solicitaron datos personales y la información obtenida no se facilitó a terceros sin previa autorización.

Principio de justicia: tiene como finalidad tratar a las personas con equidad o igualdad (37). En este sentido, todos los profesionales de enfermería recibieron un trato equitativo, es decir, no existió ningún tipo de trato diferenciado hacia ninguna persona.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

III.1. Resultados

Tabla 1

Relación entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

		Satisfacción en el trabajo						Total	Correlación	
		Baja		Regular		Alta				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Nivel de estrés	Bajo	0	0%	0	0%	3	1%	3	1%	Rho = $-,567^{**}$ Sig = 0.000
		2		2		43	21%	92	45%	
	Medio	0	10%	9	14%	43	21%	92	45%	

	6	31%	3	15%	16	8%	109	53%
Alto	3		0					
	8	41%	5	29%	62	30%	204	100%
Total	3		9					

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo mostraron una relación negativa moderada con un equivalente de $-0,567$ y además fue significativa con $0,000$. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que estableció relación entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo.

Tabla 2

Características sociodemográficas del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

Categorías	n	%
Edad	204	100%
25 a 30 años	77	38%
30 a 35 años	30	15%
35 a 40 años	38	19%
41 años a mas	59	29%
Género	204	100%
Masculino	41	20%
Femenino	163	80%
Estado civil	204	100%
Divorciado	11	5%
Viudo	12	6%
Casado	83	41%
Soltero	98	48%
Experiencia profesional	204	100%

Menor de 1 año	18	9%
1 a 4 años	70	34%
5 a 10 años	52	25%
Más de 15 años	64	31%
Especialidad profesional	204	100%
Si	94	46%
No	97	48%
En proceso	13	6%
Procedencia	204	100%
Costa	160	78%
Sierra	31	15%
Selva	13	6%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

La edad de los profesionales de enfermería encuestados oscilaba entre 25 y 30 años con un 38%, el 80% fueron de género femenino, el 48% fueron solteras (os), el 34% indicó tener de 1 a 4 años de experiencia profesional, el 48% no tuvo especialidad profesional y el 78% fueron de la costa.

Tabla 3

Frecuencia de las dimensiones del estrés del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

Variable/Dimensión	Categorías	n	%
Nivel de estrés	Bajo	3	1%
	Medio	92	45%
	Alto	109	53%
	Total	204	100%
Agotamiento emocional	Bajo	63	31%
	Medio	63	31%
	Alto	78	38%
	Total	204	100%
Despersonalización	Bajo	68	33%
	Medio	73	36%
	Alto	63	31%
	Total	204	100%
Realización personal	Bajo	74	36%
	Medio	53	26%
	Alto	77	38%
	Total	204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El estrés prevaleció en un nivel alto con el 53% y sólo el 1% mostró un nivel bajo. El agotamiento emocional alcanzó un nivel alto con el 38% y un nivel bajo con el 31%; la despersonalización un nivel medio con el 36% y un nivel alto con el 31%; la realización personal un nivel alto con el 38% y un nivel medio con el 26%.

Tabla 4

Frecuencia de las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022

Variable/Dimensión	Categorías	n	%
Satisfacción en el trabajo	Baja satisfacción	83	41%
	Regular satisfacción	59	29%
	Alta satisfacción	62	30%
	Total	204	100%
Condiciones físicas y/o materiales	Baja satisfacción	75	37%
	Regular satisfacción	68	33%
	Alta satisfacción	61	30%
	Total	204	100%
Beneficios laborales y/o remunerativos	Baja satisfacción	95	47%
	Regular satisfacción	51	25%
	Alta satisfacción	58	28%
	Total	204	100%
Políticas administrativas	Baja satisfacción	60	29%
	Regular satisfacción	88	43%
	Alta satisfacción	56	27%
	Total	204	100%
Relaciones sociales	Baja satisfacción	82	40%
	Regular satisfacción	61	30%
	Alta satisfacción	61	30%
	Total	204	100%
Desarrollo personal	Baja satisfacción	68	33%

	Regular satisfacción	72	35%
	Alta satisfacción	64	31%
	Total	204	100%
	Baja satisfacción	68	33%
Desempeño de tareas	Regular satisfacción	66	32%
	Alta satisfacción	70	34%
	Total	204	100%
	Baja satisfacción	83	41%
Relación con la autoridad	Regular satisfacción	54	26%
	Alta satisfacción	67	33%
Total		204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 41% mostró una baja satisfacción en el trabajo y el 29% representó satisfacción regular. Las condiciones físicas y/o materiales evidenciaron una baja satisfacción con el 37% y una alta satisfacción con el 30%; los beneficios laborales y/o remunerativos una baja satisfacción con el 47% y una satisfacción regular con el 25%; las políticas administrativas una satisfacción regular con el 43% y una alta satisfacción con el 27%; las relaciones sociales una baja satisfacción con el 40% y una alta satisfacción con el 30%; el desarrollo personal una satisfacción regular con el 35% y una alta satisfacción con el 31%; el desempeño de tareas una alta satisfacción con el 34% y una satisfacción regular con el 32%; relación con la autoridad una baja satisfacción con el 41% y una satisfacción regular con el 26%.

Tabla 5

*Relación del nivel de estrés y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del Hospital
Almanzor Aguinaga Asenjo, 2022*

		Dimensiones de satisfacción en el trabajo						
		Condiciones físicas	Beneficios laborales	Políticas Administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo Personal	Desempeño de tareas	Relación con la autoridad
Nivel de estrés	Rho Spearman	-,396**	-,362**	-,261**	-,349**	-,435**	-,474**	-,397**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	204	204	204	204	204	204	204

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El nivel de estrés estuvo significativamente relacionado con las dimensiones de la satisfacción en el trabajo, donde el desempeño de tareas y desarrollo personal representaron una relación negativa moderada (Rho= -,474; $p < .05$) y (Rho= -,435; $p < .05$); sin embargo, las demás dimensiones evidenciaron una relación negativa baja, principalmente las políticas administrativas (Rho= -,261; $p < .05$), seguido de las relaciones sociales (Rho= -,349; $p < .05$), los beneficios laborales (Rho= -,362; $p < .05$), condiciones físicas (Rho= -,396; $p < .05$) y relación con la autoridad (Rho= -,397; $p < .05$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis específica nula y se aceptó la hipótesis alterna.

III.2. Discusión

La revisión de la literatura demostró que el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo son dos constructos que están relacionados negativamente, explicando que los profesionales disminuyen su nivel de satisfacción laboral cuando experimentan algún síntoma de estrés; por lo tanto, el estrés tiene un impacto negativo en la satisfacción y la salud del trabajador y a su vez en la organización donde trabaja (20). Los resultados evidenciaron una relación negativa, mostrando un coeficiente moderado de -0,567 y una significancia de 0,000.

Resultado similar obtuvo una investigación realizada en profesionales de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati Martins y demostró que el estrés y la satisfacción estuvieron significativamente relacionados con 0,000 (20); un estudio realizado en Teherán – Irán también demostró que dichas variables tuvieron una relación significativa con un p valor de 0.001 (16). Por lo tanto, estas semejanzas refieren que los profesionales de enfermería que manifiestan desmotivación, miedo, tristeza, agotamiento, falta de energía, fatiga, dificultad de concentración, problemas de sueño o dificultades en la toma de decisiones, es muy probable que muestren una actitud negativa hacia su trabajo, es decir, se sienten insatisfechos con las actividades que realizan diariamente.

En cuanto a la edad, se encontró que el 38% de los profesionales evaluados indicaron tener entre 25 y 30 años de edad. Resultado semejante obtuvo un estudio desarrollado en Irán, donde puntualizó que la mayoría de los profesionales evaluados tenía entre 23 y 32 años (16); además, está demostrado que la profesión de enfermería está representada por profesionales menor de 35 años de edad (38). Respecto al género, se encontró que el 80% de los profesionales fueron mujeres y sólo el 20% estuvo representado por varones. Resultados similares obtuvo un estudio en Irán, donde señaló que el 58,9% de los profesionales fueron mujeres y el 41,1% hombres (16). Por lo tanto, estas similitudes indicaron que la enfermería es históricamente una profesión femenina, y la OMS también señaló que antes de la profesionalización, el cuidado fue siempre una labor realizada por mujeres.

Además, el 48% fueron profesionales solteros, el 34% indicó tener de 1 a 4 años de experiencia profesional, el 48% no tenía especialidad profesional y el 78% fueron de la costa. Resultados similares demostró una investigación realizada en España, donde la población evaluada se caracterizó por ser profesionales solteros con menos de 5 años de servicio (14); sin embargo, existen diferencias con un estudio realizado en Ancash Perú, donde puntualizó que el 67% de la población evaluada era casada (18); también es importante señalar que no se encontraron estudios que caracterizaran a la población según especialidad y procedencia.

El estrés laboral es un estado físico y psicológico, generado por diversos agentes agresivos que producen determinadas alteraciones en el cuerpo u organismo del trabajador (27). Se encontró que el 53% de los profesionales presentaron un nivel alto de estrés y sólo el 1% un nivel bajo. Resultados similares demostró un estudio en Chiclayo, donde afirmó que el estrés prevaleció en un nivel alto con un 45,3% (22). Esto implica que los profesionales se caracterizaron por manifestar desmotivación, agotamiento, fatiga e incluso falta de energía para realizar las funciones asignadas; siendo estas las consecuencias desencadenadas por las largas jornadas de trabajo o presiones laborales.

El agotamiento emocional se produce cuando el profesional muestra una disminución de sus recursos emocionales para afrontar las adversidades de su entorno y, además, manifiesta fatiga a nivel emocional, físico y mental (28). Se encontró que el agotamiento emocional alcanzó un nivel alto con 38% y un nivel bajo con 31%. Resultado similar obtuvo una investigación realizada en Chiclayo, donde demostró que el agotamiento emocional prevaleció en un nivel alto con un 52,8% (22). Estas coincidencias indicaron que los profesionales se sintieron agotados emocionalmente, sintieron que estar en contacto directo con las personas les causó estrés e incluso sintieron que no tuvieron la posibilidad de enfrentar las adversidades que se presentó en el trabajo.

La despersonalización es un mecanismo de protección de la persona que ha desarrollado diversas actividades y, al sentirse agotada emocionalmente, ya no puede continuar con la misma intensidad que antes; además, muestra una actitud insensible, cínica e inhumana hacia el receptor del servicio (28). Se demostró que

la despersonalización alcanzó un nivel medio con un 36% y un nivel alto con un 31%. Resultado similar se encontró en una investigación realizada en Chiclayo, donde se señaló que este factor también prevaleció en un nivel medio con un 44,4% (21). Estas similitudes indicaron que, en ocasiones, los profesionales mostraron actitudes insensibles hacia los pacientes e incluso evidenciaron una irritabilidad constante.

La realización personal se da cuando el profesional muestra frustración, ya que los resultados obtenidos o las actividades realizadas en el día a día son percibidas negativamente (28). Se encontró que la realización personal alcanzó un nivel alto con un 38% y un nivel medio con un 26%. Esto se asocia con un estudio realizado en Chiclayo, donde puntualizó que el factor realización personal también prevaleció en un nivel alto con un 67,9% (22). En este sentido, se argumentó que estas coincidencias se debieron a que los profesionales no se sintieron con energía y las actividades que realizaban en su día a día fueron percibidas negativamente.

La satisfacción en el trabajo es definida como el estado de felicidad y bienestar de una persona en relación con el ambiente de trabajo o el espacio donde desarrolla sus actividades (32). En general, se encontró que el 41% presentó una baja satisfacción en el trabajo y el 29% representó una satisfacción regular. Este resultado difiere del estudio realizado en el hospital Belén Lambayeque, donde se encontró que la satisfacción prevaleció en un nivel medio con un 68% (23). Estas diferencias podrían deberse al hecho de que los estudios se realizaron en coyunturas diferentes, en las que los profesionales evaluados en el presente estudio se enfrentaron al escenario COVID-19.

Asimismo, cuando se habla de condiciones físicas y/o materiales, se hace referencia a los factores que conforman el entorno de trabajo para que el empleado pueda realizar las actividades que se le asignan. Los beneficios laborales se refieren al salario que recibe el empleado en función de las actividades que realiza y también a los beneficios que proporciona la organización adicional de la remuneración. Las relaciones sociales son las que se generan entre los miembros de la organización y la relación con la autoridad es la que se

genera entre el empleado y los líderes, gerentes o representantes de la organización (30).

Se encontró que las condiciones físicas y beneficios laborales mostraron baja satisfacción con 37% y 47%; además, las relaciones sociales y la relación con la autoridad también mostraron baja satisfacción con 40% y 41%. Resultados similares encontró un estudio realizado en Lima, donde señaló que las condiciones físicas, los beneficios remunerativos y las relaciones sociales mostraron un nivel bajo con 41%, 75% y 65%; sin embargo, existe una discrepancia en la dimensión relaciones con la autoridad, ya que obtuvieron un nivel medio con 62% (19). Estas semejanzas indicaron que los profesionales no estuvieron satisfechos con las condiciones de trabajo, el salario y las relaciones interpersonales.

Las políticas administrativas son las normas diseñadas por cualquier organización, que deben ser cumplidas por todos sus miembros que lo conforman. El desarrollo personal es un factor que permite a la persona desarrollar sus habilidades o conocimientos con el fin de mejorar su potencial y a través de esto fortalecer el desempeño de sus actividades dentro de la organización. El desarrollo de tareas, son todas aquellas actitudes y comportamientos que el trabajador tiene dentro de la organización y lo demuestra al momento de realizar sus actividades asignadas. (30)

Se encontró que las políticas administrativas y el desarrollo personal mostraron una satisfacción regular con 43% y 35%; sin embargo, el desempeño de tareas alcanzó una alta satisfacción con 34%. Resultados semejantes obtuvo un estudio realizado en Lima, donde encontró que estas dimensiones también prevalecieron en nivel regular con 62%, 82% y 58%, destacando una diferencia con la dimensión desempeño de tareas, ya que en el presente estudio se obtuvo una alta satisfacción (19). En este sentido, se argumentó que algunos profesionales sienten que a veces no se les reconoce su esfuerzo si trabajan más de las horas reglamentarias, y sólo algunos sienten que su trabajo les permite desarrollarse personalmente; sin embargo, se sienten a gusto con las actividades que realizan, pero las condiciones no son las adecuadas.

El nivel de estrés se relacionó significativamente con las dimensiones de satisfacción laboral, donde el desempeño de la tarea y el desarrollo personal representaron una relación negativa moderada; sin embargo, las demás dimensiones mostraron una relación negativa baja, principalmente las políticas administrativas, seguidas de las relaciones sociales, los beneficios laborales, las condiciones físicas y la relación con la autoridad.

Resultados similares encontró una investigación realizada en Lima, donde puntualizó que el nivel de estrés mostró una relación significativa (0,000) con los factores de satisfacción laboral (condiciones físicas, desarrollo personal, relaciones con la autoridad y desempeño de tarea) (20). Por lo tanto, estas coincidencias se deben a que el estrés es un constructo que, cuando es manifestado por el profesional, tiende a generar un efecto negativo sobre la satisfacción general y también sobre cada uno de sus factores.

Por otro lado, el 45% de las mujeres profesionales mostraron un alto nivel de estrés, de las cuales el 37% mostraron una baja satisfacción en el trabajo; sin embargo, el 12% de los hombres profesionales mostraron un nivel medio de estrés, de los cuales el 11% mostraron una alta satisfacción en el trabajo. Esto se asocia con un estudio realizado en Ecuador, donde se encontró que el estrés prevaleció en profesionales de género femenino (15). Esto permitió precisar que la mayor parte de la población evaluada fueron mujeres y, por lo tanto, fueron ellas quienes presentaron mayor estrés y, en consecuencia, se vio afectada su satisfacción en el trabajo, a diferencia de los hombres que mostraban un estrés regular y su satisfacción fue alta.

El 26% de los profesionales con especialidad mostraron un nivel medio de estrés, de los cuales el 19% mostraron una alta satisfacción laboral; sin embargo, el 31% de los profesionales sin especialidad alcanzaron un alto nivel de estrés, de los cuales el 21% mostraron una baja satisfacción. Por lo tanto, fue evidente que los profesionales sin especialidad han manifestado algún síntoma de estrés y también han tenido una baja satisfacción en el trabajo. En este sentido, García precisó que los profesionales con una mayor especialidad son menos propensos a manifestar estrés, ya que se ha comprobado que tener una especialidad les permite ser más prácticos, tener una mejor capacidad de adaptabilidad y

establecer mejores relaciones con las personas de su entorno, estas cualidades ayudan a afrontar los factores que generan estrés. (39)

El 18% con experiencia profesional de 1 a 4 años mostró un nivel medio de estrés, del cual el 11% mostró una baja satisfacción; sin embargo, el 11% con experiencia de 5 a 10 años mostró un nivel alto de estrés y una baja satisfacción, y el 18% con más de 15 años de experiencia también mostró un nivel alto de estrés, del cual el 12% mostró una baja satisfacción. Por lo tanto, se evidenció que los profesionales con más experiencia laboral fueron los que experimentaron mayores síntomas de estrés y baja satisfacción en el trabajo; esto puede deberse a que los jóvenes profesionales con menos experiencia afrontan el mundo laboral como una oportunidad, ya que se encuentran en las primeras etapas de su carrera profesional y, por lo tanto, tienen una mayor capacidad para afrontar circunstancias difíciles.

Entre las limitaciones se tuvo al diseño de la investigación, ya que su profundidad sólo permitió demostrar la correlación entre las dos variables, pero esto no garantiza su causalidad; por lo tanto, es importante que las futuras investigaciones se basen en diseños longitudinales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV.1. Conclusiones

-El nivel de estrés se relacionó significativamente con la satisfacción en el trabajo ($p=0,000$), según el estadístico Rho de Spearman.

-Las características sociodemográficas mostraron que el 80% fueron mujeres, el 48% solteras, el 38% tenía entre 25 y 30 años de edad, el 34% tenía experiencia profesional de 1 a 4 años y el 48% no tenía especialidad profesional.

-Las dimensiones agotamiento emocional y realización personal prevalecieron en un nivel alto ambas con un 38%; sin embargo, la despersonalización alcanzó un nivel medio con un 36%.

-Las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales, relación con la autoridad y relaciones sociales mostraron baja satisfacción; sin embargo, el desarrollo personal y políticas administrativas mostraron satisfacción regular y el desempeño de las tareas mostró alta satisfacción.

-El nivel de estrés se relacionó significativamente con las dimensiones de la satisfacción en el trabajo ($p=0,000$).

IV.2. Recomendaciones

-Al hospital, desarrollar talleres sobre el manejo de emociones, resolución de problemas, técnicas de relajación, bienestar emocional, habilidades sociales, entre otras actividades que ayuden a mejorar la capacidad del profesional para afrontar situaciones o eventos que puedan generar estrés.

-A los directivos del hospital, identificar las áreas hospitalarias que generan sobrecarga de trabajo para que se desarrollen talleres de inteligencia emocional, gestión de conflictos, toma de decisiones, trabajo en equipo y talleres vivenciales de satisfacción en el trabajo.

-A los directivos del hospital, fomentar la meditación para liberar las situaciones negativas generadas en el trabajo y técnicas de relajación física y mental que permitan manejar favorablemente las situaciones que causan estrés.

-A los directivos del hospital, reconocer el esfuerzo del profesional, fomentar el apoyo entre compañeros, la iniciativa, la motivación y, sobre todo, tener mayor interés en mejorar las condiciones físicas, ya que esto permitirá que el profesional tenga la comodidad necesaria para realizar sus actividades diarias, lo cual se verá reflejado en su satisfacción y en la eficiencia del trabajo.

-A futuras investigaciones, profundizar o seguir investigando las mismas variables en poblaciones con características similares, pero utilizando un diseño longitudinal para conocer la evolución del estrés, sus causas y efectos.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). COVID-19 - Respuesta de la OPS/OMS Reporte 56 (30 de julio del 2021). [Online].; 2021 [cited 2021 Setiembre 13]. Available from: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgr_oupsurvey=&gclid=CjwKCAjwsMGYBhAEEiwAGUXJadi8SH_GPuox9FEupUfDByuZV6M6UDML9b5kBfWWFo0AgeQP3twGpRoC-r4QAvD_BwE.

2. Ministerio de Sanidad. Actualización nº 13. Neumonía por nuevo coronavirus (2019-nCoV) en Wuhan, provincia de Hubei, (China). [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 31. Available from: https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Actualizacion_13_2019-nCoV_China.pdf.
3. Lopes O, Soares T, Devos E, Lima G, Andolhe R, Souza T. Occupational stress and burnout in health professionals of perioperative units. Acta Paul Enferm. 2020; 33(2).
4. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/3eT5Jlx>.
5. Liu CJ, Wang D. COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. Front Psychiatry. 2020; 11(2).
6. Sánchez S, Fuentes G, Artacho R. Rankings internacionales de satisfacción laboral. revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos. 2020; 219(20).
7. Leal C, Díaz L, Ruzafa M, Ramos A. El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. An. Sist. Sanit. Navar. 2021; 44(1).
8. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M, Flores C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Revista MedUNAB. 2020; Vol. 23(2).
9. Ortiz N, Noroña D, García L, Morillo J, Contreras F. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”- 2020. Revista la U Investiga. 2020; 7(2).
10. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Revista Prepint. 2021; 31(2).

11. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/2OX9Oup>.
12. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eug Esp.* 2020; 14(2).
13. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Med.* 2019; 19(1).
14. Giménez M, Prado V, Soto A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health.* 2020; 20(8).
15. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. *Revista Científica Multidisciplinaria.* 2020; 4(3).
16. Tavakoli N, Shaker S, Soltani S, Abbasi M, Amini M, Tahmasebi A, et al. Job Burnout, Stress, and Satisfaction among Emergency Nursing Staff after Health System Transformation Plan in Iran. *Emerg (Tehran).* 2018; 6(1).
17. Carrasco O, Castillo E, Salas R, al e. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Preprints. 2020.
18. Yslado R, Norabuena R, Loli T, al e. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Med (Lima).* 2019; 19(4).
19. Perez Y, Zafra E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. [Online].; 2018 [cited 2022 Agosto 18. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/>.

20. Carocancha E, Ruiz P. Nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins. [Tesis de Especialidad]. Lima: Universidad Nacional del Callao. [Online].; 2018 [cited 2022 Agosto 17]. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/>.
21. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2019 [cited 2021 Octubre 2]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
22. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud La Victoria Sector II – Chiclayo, 2018. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. [Online].; 2018 [cited 2021 Octubre 2]. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/>.
23. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2018 [cited 2021 Noviembre 4]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
24. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. Novena edición ed. Sciences EH, editor. Barcelona; 2018.
25. Organización Mundial de la Salud. Promoción de la salud. [Online].; 1998 [cited 2021 Octubre 2]. Available from: <https://www.who.int/>.
26. Morfi R. La gestión del cuidado humanizado de enfermería en la era digital. Revista Cubana de Enfermería. 2019; 26(1).
27. Vidal V. El estrés laboral: Análisis y prevención. Primera Edición ed. España: Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2019.

28. Maslach C, Jackson S. Burnout Inventory Manual España: TEA Ediciones, S.A.; 2019.
29. Arias W. Gestión del estrés. Primera edición ed. España: Editorial Elearning; 2019.
30. Palma S. Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología. 2018; 21(1).
31. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 17th ed. España: Pearson Educación; 2018.
32. Snell S, Bohlander . Administración de Recursos Humanos (17° Edición) México: Editorial Cengage Learning; 2018.
33. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Séptima edición ed. S.A IE, editor. México: Mc Graw Gill; 2018.
34. Vara A. 7 pasos para una tesis exitosa desde la idea inicial hasta la sustentación. Primera Edición ed. Perú: Universidad de San Martín de Porres; 2015.
35. Leon B. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del puesto parroquial de salud mental san José, en el distrito de villa el salvador, 2016. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2019 [cited 2021 Octubre 09. Available from: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_0976634596adada538fd5aacc33ada47.
36. Ramos Y. Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 12. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53059>.

37. Ryan K, Brady J, Cooke R, Height D, Jonsen A, King P, et al. Informe Belmont: Principios eticos y directrices para la proteccion de sujetos humanos de investigacion. [Online].; 1976 [cited 2021 Octubre 31. Available from: https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf.
38. Organización Mundial de la Salud. Estado de la enfermería mundial 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 11. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>.
39. García M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Rev. Persona. 2020; 19(1).

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO PARA MEDIR SEGÚN LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE MASLAH

(Modificado por Blanca León Rondínel)

Instrucciones: Apreciado profesional, a continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente de acuerdo a sus propias experiencias, el número representa la frecuencia con que Ud. suele tener dichas manifestaciones. La aplicación es en calidad anónima.

0= Nunca 1= Alguna vez al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Algunas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Diariamente							
Nº	Ítems	0	1	2	3	4	5
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						
2	Al final de la jornada me siento agotado.						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los pacientes.						
5	Creo que tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.						
6	Trabajar todo el día con pacientes es una tensión para mí.						
7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.						
8	Me siento agotado por el trabajo.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente que hago este trabajo.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.						
13	Me siento frustrado por mi trabajo.						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me produce estrés.						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.						
18	Me siento animado después de haber trabajado con mis pacientes.						
19	He realiza muchas cosas que valen la pena en este trabajo.						
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
22	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.						

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SEGÚN LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Ficha técnica de la escala estrés laboral	
Nombre del instrumento	Escala de estrés laboral
Autor	Cristina Maslach y Susan Jackson
Año	1981
Adaptación	Blanca León Rondínel (2018)

Objetivo	Medir el estrés laboral
Aplicación	Individual
Escala de medición	Ordinal
N° de ítems	22
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente
Dimensiones	Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal
Puntuaciones	0= Nunca 1= Alguna vez al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Algunas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Diariamente
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	0.74
Categorías de interpretación	Bajo = 01 a 33 puntos, Medio= 34 a 64 puntos y Alto = 65 a 99 puntos.

INSTRUMENTO PARA MEDIR SEGÚN LA ESCALA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO SL-SPC

(Modificado por Yaritxa Ramos Marrufo)

Instrucciones: Apreciado profesional, el siguiente cuestionario es para medir su nivel de satisfacción laboral. Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y marque con un (X) la alternativa que crea más conveniente. El cuestionario es en calidad anónimo, por lo que rogamos que responda con la mayor sinceridad posible.

Edad:	Género: M () F ()
Estado civil: Divorciado () Viudo () Casado () Soltero ()	

Tiempo de servicio:	Condición laboral: Contratado () Nombrado()
----------------------------	--

Total Acuerdo (TA) Acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Total desacuerdo (TD)						
N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra					
6	Su jefe (a) es comprensivo (a)					
7	Se siento mal con lo que hace.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siento realmente útil con la labor que realiza.					
12	Es grata la disposición de su jefe (a) cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación etc.)					
14	Siente que el sueldo que tiene 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	Le disgusta su horario.					
18	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.					
19	Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe (a) beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo le resulta incómodo.					

24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
26	Su trabajo lo aburre.					
27	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Le gusta el trabajo que realiza.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	Reconocen el esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento a gusto con la actividad que realizo.					
36	Su jefe (a) valora el esfuerzo que hace en su trabajo.					

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SEGÚN LA ESCALA SATISFACCIÓN
LABORAL SL-SPC**

Ficha técnica de la escala satisfacción laboral	
Nombre del instrumento	Satisfacción laboral SL-SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo
Año	1999
Adaptación	Yarixa Ramos Marrufo (2018)

Objetivo	Medir la satisfacción en el trabajo
Aplicación	Individual
Escala de medición	Ordinal
N° de ítems	36
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente
Dimensiones	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.
Puntuaciones	1= Total Desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Indiferente, 4= Acuerdo, 5= Total acuerdo
Validez	Ítem – test
Confiabilidad	0.94
Categorías de interpretación	Baja satisfacción 47-94, regular satisfacción 95-118 y alta satisfacción 119-164.

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada(o) licenciada(o) de enfermería, agradezco su participación voluntaria en la Investigación titulada: “Estrés y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería de un hospital de Chiclayo, 2022”, que tiene como objetivo, determinar

la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería de un hospital de Chiclayo , 2022; dirigida por: Asanza Bustamante Isabel y Vásquez Cabrera Elenli Brigith .

Estoy consciente que al recibir la información tendré que dar respuesta a los cuestionarios que se llevarán a cabo en el mes de marzo, los cuales llevarán un tiempo de 10 minutos aproximadamente mediante la plataforma online Formulario Google. Así mismo, tengo en conocimiento que la información será totalmente confidencial y solo será utilizada para fines académicos.

He sido informado (a), que puedo realizar las preguntas que yo crea conveniente durante la aplicación de la investigación y que puedo retirarme en el momento que yo crea conveniente, sin que esta acción perjudique a mi persona.

Tengo en claro, que una vez concluido la investigación puedo solicitar los resultados directamente a las autoras de la investigación.

Fecha...../...../.....

.....

Participante

.....

.....

Asanza Bustamante Isabel

Vásquez Cabrera Elenli Brigith

ANEXO 3

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

NOTA N° 039- CIEI-RPLAMB-ESSALUD-2022
Chiclayo, 21 de Febrero del 2022

Srtas.
Asanza Bustamante Isabel
Vásquez Cabrera Elenli Brigith
Investigadoras principales
Presente.-

ASUNTO: Aprobación de proyecto de investigación: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022"

REFER: SOLICITUD S/N DE INVESTIGADORAS

La presente es para saludarlas cordialmente así mismo informarles que, el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO**:

- **Título del Estudio:** "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022"
- **Investigador Principal(es):**
 - Asanza Bustamante Isabel
 - Vásquez Cabrera Elenli Brigith
- **Asesor (es):** Dra. Gálvez Díaz Norma del Carmen
- **Institución:** UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD. ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
- **Condición:** Aprobado
- **Periodo de permiso de ejecución:** Del 21 de febrero al 21 de junio del 2022

Los documentos que se revisaron y aprobaron fueron

- Protocolo de investigación.
- Solicitud de evaluación del protocolo. (Anexo A)
- Carta de aceptación para la realización de la investigación por el Jefe del Departamento / Servicio / Área o Jefe inmediato superior. (Anexo B)
- Carta de Compromiso del Investigador Principal. (Anexo E)
- Carta de compromiso del Asesor o Co Investigador en supervisar al alumno (a) en el proceso de recolección de datos (acceso a base de datos electrónica) en EsSalud. (Anexo F)
- Currículum vitae del Investigador Principal y del Asesor (es), según MODELO DE "CTI VITAE — Hojas de Vida afines a la Ciencia y Tecnología" del CONCYTEC. No documentado.
- Declaración jurada de conocer las directivas relacionadas a investigación en EsSalud. (Anexo G)
- Declaración jurada de no ocasionar gastos a EsSalud. (Anexo I)



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

-2-

- Declaración Jurada de confidencialidad del Investigador principal y equipo de investigación. (Anexo 8)
- Carta n° 204-2021/FACSA-USS. Autorización para la recolección de datos de trabajo de investigación.
- Resolución N° 0504-2021/FCS-USS. Aprobación de proyecto de investigación.
- Pago por derecho de revisión de proyecto: Boleta electrónica N° B145-00002472.
- Carta de levantamiento de observaciones

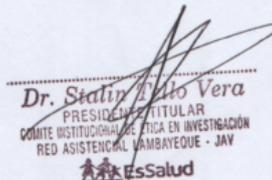
Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

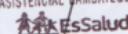
Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos, los Investigadores deben solicitar a este comité.

El periodo de vigencia de la presente aprobación será de **04 meses**; desde el 21 de febrero al 21 de junio del 2022, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Así mismo, informo que una vez concluido el estudio, deberán presentar el informe final del mismo a la Unidad de Capacitación Investigación y Docencia del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – EsSalud.

Atentamente,



Dr. Stalin Vilho Vera
PRESIDENTE TITULAR
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE - JAV


STV/cva

Adjunto: Certificado de Aprobación Ética: CIEI-RPLAMB. N° 010

NIT	7550	2021	108
-----	------	------	-----

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN ÉTICA:
N° 010- CIEI-RPLAMB.**

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Prestacional Lambayeque, hace constar que, el protocolo de investigación señalado a continuación fue **APROBADO**.

- **Título del Estudio:** "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022"
- **Investigador Principal(es):**
 - Asanza Bustamante Isabel
 - Vásquez Cabrera Elenli Brighith
- **Asesor (es):** Dra. Gálvez Díaz Norma del Carmen
- **Institución:** UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD. ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este comité.

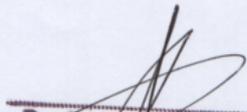
El periodo de vigencia de la presente aprobación será de **04 meses**; desde el 21 de febrero al 21 de junio del 2022, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

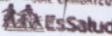
Sírvanse enviar el informe final del estudio, una vez concluido el mismo a la Oficina de Investigación y Docencia del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

Chiclayo, 21 de febrero del 2022

STV/cva
(CIEI-RPLAMB.: 10-FEB-2022)
Folios: ()

NIT	7550	2021	108
-----	------	------	-----



Dr. Stalin Pello Vera
PRESIDENTE TITULAR
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - JAV


ANEXO 4
CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad:

- a) 25 a 30 años
- b) 30 a 35 años
- c) 35 a 40 años
- d) 41 años a mas

2. Género:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado civil:

- b) Divorciado
- c) Viudo
- d) Casado
- e) Soltero

4. Experiencia profesional:

- a) Menor de 1 año
- b) 1 a 4 años
- c) 5 a 10 años
- d) Más de 15 años

5. Especialidad profesional

- a) Si
- b) No
- c) En proceso

6. Procedencia

- a) Costa
- b) Sierra
- c) Selva

ANEXO 5

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD RESOLUCION N°0535- 2021/FCS-USS

Pimentel, 29 de noviembre del 2021

Visto:

El proveído del decano de la Facultad de Ciencias de la Salud al oficio N° 0029-2021/EE-USS de fecha 23 de noviembre del 2021, mediante el cual se remiten los **PROYECTOS DE TESIS**, correspondiente a la asignatura de Investigación I periodo 2021-II, para aprobación.

CONSIDERANDO:

Que la ley Universitaria N° 30220, establece en su artículo 48° que la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones públicas o privadas.

Que, el Artículo 36° del reglamento de investigación V7 USS, establece que: "El comité de investigación de la escuela profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, mediante documento de vistos se solicita la APROBACIÓN de los **PROYECTOS DE TESIS**, para obtener el **Título Profesional**.

Estando dispuesto en el Reglamento de la Universidad Señor de Sipán y en mérito a las atribuciones conferidas.

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°: Dejar sin efecto la resolución N° 0504-2021/FCS-USS.

ARTICULO N° 2: MODIFICAR los **PROYECTOS DE TESIS**, para obtener el **Título Profesional**, correspondiente a la asignatura de Investigación I periodo 2021-II, que a continuación se detallan:

N°	TÍTULO	AUTOR
1	ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.	ASANZA BUSTAMANTE ISABEL
		VASQUEZ CABRERA ELENLI BRIGITH
2	CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA, 2022.	CASTRO DAVILA FATIMA
		GOICOCHEA LINGAN LESLY LILIANA
3	CARACTERÍSTICAS CLÍNICAS Y EPIDEMIOLÓGICAS DE PACIENTES PEDIÁTRICOS INFECTADOS POR SARS COV2 EN EL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2022.	VILLANUEVA CHAVEZ ALEX ALEXIS
4	FACTORES ASOCIADOS Y EFECTO PSICO-EMOCIONAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, 2022.	NORKA ALEJANDRA
		NÚÑEZ EFFIO CIELO ELISABET
5	SOPORTE FAMILIAR Y ADHERENCIA AL TRATAMIENTO DE LOS PACIENTES CON TUBERCULOSIS DEL HOSPITAL DE APOYO SANTIAGO APÓSTOL, 2022.	GARCIA GUTIERREZ LALI KARINA
6	CONOCIMIENTO Y ADHERENCIA AL TRATAMIENTO DE LA DIABETES MELLITUS EN PACIENTES DEL CENTRO DE SALUD- CHEPÉN, 2022.	CABREJOS GUELAC LUZ ADELA
		SILVA BALAREZO LESLY KATHERINE
7	FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y ANEMIA EN PREESCOLARES DEL CENTRO DE SALUD LAS FLORES DE LA PRADERA- PIMENTEL, 2022.	BURGA CÉSPEDES MAITE DEL MILAGRO
		ENRIQUEZ POLO ROSA STHEFANNY LIZBETH
8	DEPRESIÓN Y ANSIEDAD EN ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO DE FORMACIÓN DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, 2022.	MARTINEZ GUEVARA CYNTHIA NICOLL
9	CONOCIMIENTO Y ACTITUD EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA SOBRE DONACIÓN Y TRANSPLANTE DE ÓRGANOS EN UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN- CHICLAYO, 2022.	CAMPOS SILVA KEYLY ROSSELY
		DELGADO SEGURA MANUEL STEPHANO
10	FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y PRÁCTICAS ALIMENTARIAS EN INFANTES DIAGNOSTICADOS CON ANEMIA EN EL CENTRO DE SALUD DE HUACAPAMPA- CAÑARIS, 2022.	BECERRA GOMEZ KATHERIN LIZMAR
		RUIZ TARRILLO WILKIN ANDERSSON
11	FACTORES SOCIOCULTURALES Y ESTILOS DE VIDA DE LOS ADULTOS DEL CENTRO POBLADO ÑUNYA JALCA- AMAZONAS, 2022.	BAUTISTA PALOMINO OSMAR CRISTIAN
		CAYATOPA DIAZ ERIKA JOHANY
12	DEPRESIÓN Y ANSIEDAD EN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, 2022.	SANTOYO GIL ASLY JAKELINE
		DIAZ FLORES ANGHELA

13	ESTRÉS Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA- CHACHAPOYAS, 2022.	LIMAY SANCHEZ MELISSA ELIZABETH
14	CONOCIMIENTO SOBRE ENFERMEDADES DIARRÉICAS AGUDAS EN LAS MADRES DE PREESCOLARES SECTOR PRIMAVERA BAGUA GRANDE, 2022	MEGO ARTEAGA ERLINDA
		QUISPE FERNANDEZ NAIDA
15	ESTRÉS Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, 2022.	DURAND ABRIL GUISELA EVELYN
		PEREZ DELGADO MARLITH ANACELY
16	NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL AUTOCUIDADO PARA PREVENIR PIE DIABÉTICO EN PACIENTES DEL HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE- CHICLAYO, 2022.	ALTAMIRANO CARDOZO JEFFRY ANDERSON
17	FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA PRÁCTICA DE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA DE LAS MADRES ATENDIDAS EN EL CENTRO DE SALUD PÁTAPO, 2022.	BUSTAMANTE VASQUEZ MARIA MARLENY
		PEREZ AYALA MILAGROS KARINA

REGISTRÉSE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Santos Leopoldo Acuña Peralta
Decano Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. Jhenna Palomino Malca
Secretaria Académica, Facultad de Ciencias de la Salud

Cc: EAP, interesado (s), Archivo

Tabla 6

Nivel de estrés según género del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo

		Género				Total	
		Masculino		Femenino		n	%
Nivel de	estrés	n	%	n	%		
	Bajo	0	0%	3	1%	3	1%
	Medio	24	12%	68	33%	92	45%
	Alto	17	8%	92	45%	109	53%
Total		41	20%	163	80%	204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 45% de las profesionales de género femenino mostraron un nivel alto de estrés y el 1% un nivel bajo; sin embargo, el 12% de los profesionales de género masculino mostraron un nivel medio y el 8% un nivel alto.

Tabla 7

Nivel de satisfacción en el trabajo según género del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo

		Género				Total	
		Masculino		Femenino		n	%
Satisfacción	en el trabajo	n	%	n	%		
	Baja	7	3%	76	37%	83	41%
	Regular	12	6%	47	23%	59	29%
	Alta	22	11%	40	20%	62	30%
Total		41	20%	163	80%	204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 37% de las profesionales de género femenino mostraron baja satisfacción en el trabajo y el 20% una alta satisfacción; sin embargo, el 11% de los profesionales de género masculino mostraron una alta satisfacción y el 3% una baja satisfacción.

Tabla 8

Nivel de estrés según especialidad del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo

		Especialidad						Total	
		Si		No		En proceso		n	n
		n	%	n	%	n	%	n	n
Nivel de estrés	Bajo	3	1%	0	0%	0	0%	3	1%
	Medio	54	26%	33	16%	5	2%	92	45%
	Alto	37	18%	64	31%	8	4%	109	53%
Total		94	46%	97	48%	13	6%	204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 26% de los profesionales con especialidad mostró un nivel medio de estrés y sólo el 1% un nivel bajo; sin embargo, el 31% de los profesionales sin especialidad alcanzó un nivel alto de estrés y el 16% un nivel medio; además, el 4% con especialidad en proceso también mostró un nivel alto de estrés y el 2% un nivel medio.

Tabla 9

Nivel de satisfacción en el trabajo según especialidad del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo

		Especialidad						Total	
		Si		No		En proceso		n	n
		n	%	n	%	n	%	n	n
Satisfacción en el trabajo	Baja	29	14%	43	21%	11	5%	83	41%
	Regular	26	13%	31	15%	2	1%	59	29%
	Alta	39	19%	23	11%	0	0%	62	30%
Total		94	46%	97	48%	13	6%	204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 19% de los profesionales con especialidad mostraron una alta satisfacción en el trabajo y sólo el 14% alcanzó una baja satisfacción; sin embargo, el 21% de los profesionales sin especialidad mostraron una baja satisfacción y el 11% una

alta satisfacción; además, el 5% con especialidad en proceso también evidenciaron una baja satisfacción y el 1% una satisfacción regular.

Tabla 10

Nivel de estrés según experiencia del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo

		Experiencia profesional								Total	
		Menor de 1 año		1 a 4 años		5 a 10 años		Más de 15 años			
Nivel de estrés		n	%	n	%	n	%	n	n	n	n
		Bajo		0	0%	7	3%	10	5%	9	4%
Medio		11	5%	36	18%	20	10%	18	9%	85	42%
Alto		7	3%	27	13%	22	11%	37	18%	93	46%
										100	
Total		18	9%	70	34%	52	25%	64	31%	204	%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 5% con experiencia profesional menor a un año mostró un nivel medio de estrés y el 3% un nivel alto; el 18% con experiencia profesional de 1 a 4 años también mostró un nivel medio de estrés y sólo el 3% alcanzó un nivel bajo; sin embargo, el 11% con experiencia profesional de 5 a 10 años mostró un nivel alto de estrés y el 5% un nivel bajo; el 18% con más de 15 años de experiencia también mostró un nivel alto de estrés y el 4% un nivel bajo.

Tabla 11

Nivel de satisfacción en el trabajo según experiencia del profesional de enfermería que labora en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo

		Experiencia profesional				Total
		Menor de 1 año	1 a 4 años	5 a 10 años	Más de 15 años	

		n	%	n	%	n	%	n	n	n	n
Satisfacción en el trabajo	Baja	4	2%	28	14%	22	11%	25	12%	79	39%
	Regular	10	5%	20	10%	16	8%	21	10%	67	33%
	Alta	4	2%	22	11%	14	7%	18	9%	58	28%
Total		18	9%	70	34%	52	25%	64	31%	204	100%

Nota: Cuestionario de estrés laboral y satisfacción en el trabajo SL-SPC.

El 5% con experiencia profesional menor a un año mostró una regular satisfacción en el trabajo y el 2% una satisfacción baja; el 14% con experiencia profesional de 1 a 4 años alcanzó una satisfacción baja y el 10% una satisfacción regular; el 11% con experiencia profesional de 5 a 10 años también mostró una satisfacción baja y el 7% una satisfacción alta; el 12% con más de 15 años de experiencia mostró una satisfacción baja y el 9% una satisfacción alta.