

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III DE LA REGIÓN CALLAO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 –2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Kimberly Stefania Carbonero Jesusi

Asesor:

Mg. María Jeanett Ramos Caverro

Lima - Perú

2021



DEDICATORIA

A Dios por brindarme salud y por darme
fuerzas para seguir adelante a pesar de
las situaciones difíciles que se presentaron
en el proceso, para poder cumplir mis metas.

A mis padres Julio y Angélica por
todo su sacrificio, consejos y valores inculcados
en el transcurso de mi vida y mi carrera profesional.

A mi querido César por su paciencia y apoyo
desinteresado, por ser el consejero e impulsor de
continuar con mi superación profesional.

AGRADECIMIENTO

Es satisfactorio cumplir una de mis metas para mi crecimiento profesional, por ello agradezco a mis maestros, mis mentores en forjar mi desarrollo profesional, que a lo largo de mi carrera me transmitieron sus conocimientos y experiencias que me sirvieron y sirven en la vida cotidiana.

Un agradecimiento adicional a la Jefa del departamento de enfermería y al personal sanitario del Hospital Nivel III de la Región Callao por ser parte del desarrollo de mi estudio de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Realidad problemática	9
1.2 Justificación.....	12
1.3 Limitaciones	13
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo general	14
1.4.2 Objetivos específicos	14
1.5 Hipótesis.....	15
1.5.1 Hipótesis general.....	15
1.5.2 Hipótesis específicas.....	15
1.5.3 Antecedentes.....	16
1.5.4 Bases teóricas.....	19
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipos de Diseño de Investigación.....	26
3.2 Materiales.....	27
3.2.1 Unidad de Estudio	27
3.2.2 Población.....	28
3.2.3 Muestras.....	28
3.3 Métodos	28
3.3.1 Técnicas de Recolección y Análisis de Datos.....	28
3.3.2 Procedimiento de Recolección de Datos.....	31
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	32
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	43
4.1 Discusión	43

4.2 Conclusiones	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54
ANEXO 01: Matriz de consistencia	54
ANEXO 02: Operacionalización de variables de estrés laboral	55
ANEXO 03: Operacionalización de variables de satisfacción laboral	56
ANEXO 04: Cuestionario sobre estrés laboral adaptado para el Hospital Nivel III de la Región Callao, en el marco de la pandemia Covid- 19.....	57
ANEXO 05: Cuestionario sobre satisfacción laboral adaptado para el Hospital Nivel III de la Región Callao, en el marco de la pandemia Covid- 19.	57
ANEXO 06: Cuestionario virtual de estrés y satisfacción laboral.....	57
ANEXO 07: Guía de evaluación de expertos – Especialista N°1	57
ANEXO 08: Guía de evaluación de expertos – Especialista N°2.....	57
ANEXO 09: Guía de evaluación de expertos – Especialista N°3.....	57
ANEXO 10: Rol de las enfermeras - UCI.....	57
ANEXO 11: Rol de las enfermeras - Neurocirugía.....	57
ANEXO 12: Rol de las enfermeras – 6B Cirugía.....	57
ANEXO 13: Rol de las enfermeras – 7B Medicina	57
ANEXO 14: Rol de las enfermeras – Cirugía Pediátrica	57
ANEXO 15: Rol de técnicos de enfermería –Neurocirugía	57
ANEXO 16: Rol de técnicos de enfermería – 6B Cirugía	57
ANEXO 17: Rol de técnicos de enfermería – UCI.....	57
ANEXO 18: Rol de técnicos de enfermería – 7B Medicina	57
ANEXO 19: Rol de técnicos de enfermería – Cx. Pediátrica	57
ANEXO 20: Tabulación del Cuestionario Estrés Laboral	57
ANEXO 21: Tabulación del Cuestionario Satisfacción Laboral	57
ANEXO 22: Resultados generales de variable Estrés Laboral	57
ANEXO 23: Resultados generales de variable Satisfacción Laboral	57

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	32
Estadísticas de Fiabilidad de la variable: Estrés Laboral	32
TABLA 2.	33
Estadísticas de Fiabilidad de la Variable: Satisfacción Lab.	33
TABLA 3.	33
Estadísticos del total de encuestados por tipo de trabajador.	33
TABLA 4.	34
Estadísticos del total de encuestados por sexo.	34
TABLA 5.	34
Estadísticos del total de encuestados por Condición Laboral.	34
TABLA 6.	35
Índice de estadísticos del estrés Laboral y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao, 2021.	35
TABLA 7.	36
Índice de dimensiones de estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao, 2021.	36
TABLA 8.	36
Índice de dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao, 2021.	36
TABLA 9.	37
Prueba de Kolmogorov - Smirnov.	37
TABLA 10.	38
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral.	38
TABLA 11.	39
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y de Satisfacción en el trabajo	39
TABLA 12.	39
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Presión en el trabajo.	39
TABLA 13.	40

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Relaciones Personales.....	40
TABLA 14.	40
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Distensión en el trabajo.....	40
TABLA 15.	41
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Adecuación en el trabajo.....	41
TABLA 16.	41
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Control sobre el trabajo	41
TABLA 17.	42
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Variedad de tareas.....	42
TABLA 18.	42
Información resumida de contrastación de hipótesis entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral	42

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.	Calculo Tamaño de muestra con la fórmula de población finita.	30
------------------	---	-----------

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El Coronavirus es una enfermedad que se originó en Wuhan – China, a fines del 2019, la cual se manifiesta por cuadros de neumonía que afectan principalmente el sistema respiratorio, ocasionando la muerte en casos severos. “En febrero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la denominó COVID-19” (Rothan, 2020, p.1). “La pandemia por COVID-19 abarcó una preocupación a nivel mundial, generando pérdidas a nivel económico en muchos países y puso a prueba a todos los sistemas de salud Latinoamericanos, así como de otras regiones, como Europa y África” (Ponce, 2021, p.2). De hecho, esta pandemia ha destrozado la vida de millones de personas a nivel mundial, cerrando negocios en todo el mundo, dejando a muchos sin trabajo por despidos masivos; sumado con las alzas en medicamentos y falta de camas en Hospitales y centros de salud a nivel mundial.

A fines del 2020, las cifras de fallecidos se incrementaron tanto que según la OIT (2020) nueve de los veinte países de Latino América mostraron cifras alarmantes de muertos por millón de habitantes. (p.22). En Perú, la cuarentena obligatoria decretada por el gobierno peruano en marzo del 2020, D.S.044-2020-PCM (El Peruano, 2020, p. 02), no logró prevenir la propagación del virus ni controlar los crecientes casos de hospitalización y muertes. (Ponce, 2021, p.02).; tanto que, en Perú, en agosto del 2021, el número de positivos se incrementó a 2.125.848 personas, con 197.029 fallecidos, y 81.587 altas hospitalarias, pasando a ser el país con mayor tasa de mortalidad del continente americano y en el mundo la tercera más alta. (Worldometer, 2021). Además, según Financial Times (2021) fue considerado como el país con mayor exceso de fallecidos por millón de

habitantes; siendo Lima el tercer departamento con mayor tasa de contagios, 87 positivos por cada 1000 habitantes. Esta situación tuvo fuertes impactos en la vida de las personas en general y sobre todo en su economía, muchos limeños se vieron obligados a retornar a su departamento de origen, ya que muchos habían perdido su empleo y no contaban con disponibilidad económica para subsistir ante esta dura crisis.

El estrés se desencadenó durante esta emergencia sanitaria, ya que hizo que el profesional de enfermería se sobre esfuerce para cubrir la demanda de pacientes (Puma, 2020, p.109). Si bien es cierto que el personal sanitario está acostumbrado a trabajar bajo presión, pero, en esta situación se agregan malas condiciones como: miedo al contagio, temor de discriminación, frustración, cansancio físico y mental, entre otros, que afectaron tanto su rendimiento laboral como también su calidad de vida (Reyna, Loza y Vega, 2021, p.4). En suma, los síntomas de estrés, fatiga, ansiedad y depresión del personal se presentaron ya que se vio desbordada la atención en salud comunitaria, los hospitales y centros de atención médica no se dieron abasto en personal de salud, muchos de los hospitales tuvieron que duplicar sus horas laborables (Mujica y Espinoza, 2020, p.218). Debemos tomar en cuenta que, la emergencia sanitaria trajo consigo tensión, adicionando las cansadas horas que el personal de salud laboraba con los pacientes COVID-19, entre otros factores que desencadenaron el estrés.

Así también, la satisfacción laboral tuvo un impacto directo con las nuevas condiciones laborales que se presentaron (Peraza, 2020; Merino, 2020). En cierta investigación llevada a cabo por Crivillero, Saavedra, Sánchez y Alfaro, (2020) hablaron respecto al nivel de satisfacción del personal de enfermería frente a la pandemia COVID-19, dónde, indicaron que el personal de enfermería, no está teniendo una situación dura en

cuestión de empleo ya que esta crisis les ha permitido laborar y solventar sus gastos (p.9). ; así también, recibieron del estado peruano una bonificación mensual (El Peruano, 2020, p.2), como retribución al riesgo al que estaban expuestos diariamente. Por otro lado, la OIT (2020) indicó, que la satisfacción en el trabajo puede verse afectado por el ambiente de trabajo, la exposición a agentes peligrosos, entre otros; durante la pandemia de COVID-19, a muchos les preocupó contagiarse en el trabajo, en particular al personal de atención de la salud (p.12).

En un estudio de la satisfacción laboral Zhang, Liu, Afshar, Nawaser, Yousefi, Li y Sun (2020) indicaron que la satisfacción en el trabajo es un recurso de motivación fundamental para prevenir agotamiento durante el brote; así también resaltaron factores que influyen en la satisfacción laboral, dónde descubrieron que tener acceso al EPP brinda una mejor satisfacción en el trabajo y disminuye la angustia, también, hallaron que el personal que no sabía si se encontraba positivo a COVID-19 se mostraba más ansioso, angustiado y menos satisfecho con su trabajo, lo que implicaba daño psicológico de la incertidumbre (p. 5). De todo esto, se puede rescatar que para el personal de enfermería es importante que su centro de labores le brinde la protección adecuada para protegerse del COVID-19, ya que al no sentirse protegidos disminuye su nivel de satisfacción laboral, por la contraparte los sueldos y bonos entregados generaron una satisfacción positiva en el personal sanitario.

Se decidió investigar sobre el estrés y la satisfacción laboral en cierto hospital regional del callao, debido a la coyuntura del Covid-19 ya que en estos tiempos se presentó una mayor presión laboral y miedo en el personal que atiende directamente al paciente infectado con Covid-19. Además de encontrarse una alta inconformidad del personal, por bonos Covid-19 no entregados, falta de implementos para su protección personal

(Mascarillas, EPPS incompletos), a todo esto, sumado al mal equipamiento que se tenía el hospital para atender a los pacientes entre estos: sala de RX malogrados, sillas de ruedas en mal estado, camillas y camas malogradas generando una incomodidad en el trabajo.

Adicionalmente, se tomó en cuenta que en dicho Hospital no se ha realizado desde hace muchos años encuestas sobre satisfacción laboral para saber qué tan satisfecho se encuentra su personal. Es por ello el interés de investigar ¿Cuál es el grado de estrés y satisfacción laboral que se percibe en el personal de enfermería del Hospital Nivel III de la Región Callao, en el marco de la pandemia COVID-19? Finalmente, se consideró este tema ya que, al contar con un análisis del grado de estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería se podría buscar estrategias para manejar y mejorar la situación que se viene presentando actualmente.

1.2 Justificación

El presente trabajo de investigación permitirá conocer y determinar la relación de las dos variables en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao; estos análisis permitirán comprobar la teoría Bifactorial de Herzberg para la variable satisfacción laboral y la teoría transaccional para la variable estrés laboral.

Ya que si los trabajadores no logran satisfacer sus necesidades: ya sea de logro, poder o afiliación, se sentirán desmotivados y sin ganas de trabajar por no conseguir lo que anhelan, viéndose afectado la atención laboral, el entorno personal y el mismo personal logrando estresarse.

Esta investigación representa una oportunidad importante para la institución objeto de estudio ya que aborda sucesos actuales existentes en la mayoría de las instituciones y en la sociedad, las cuales al aplicar los instrumentos Font Roja para la satisfacción laboral y el instrumento de medición de estrés laboral para la variable estrés, permitirán identificar los puntos críticos de los evaluados, así se podrá ver la forma para elaborar un plan de gestión y mejora de la institución. Así también servirá como guía para las futuras investigaciones de los temas: estrés y satisfacción laboral.

La presente investigación, se justifica debido a que se han utilizado cuestionarios aplicados y validados a nivel internacional (El Instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos y el Cuestionario de Satisfacción Font Roja); los cuales fueron aplicados a la población objeto de investigación, estos instrumentos validados servirán como modelo para la implementación de nuevos casos de estudios de investigación y de proyectos a desarrollarse.

Por último, servirá como guía para otras instituciones del sector público y/o privado, permitiéndoles tomar decisiones o acciones correctivas que ayuden a disminuir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral en los trabajadores, así beneficiar en el cumplimiento de los objetivos de dicha organización en beneficio de la sociedad.

1.3 Limitaciones

En el presente trabajo de investigación se tuvo las siguientes limitaciones: Los diversos horarios de los trabajadores del Hospital ya que los horarios son intercalados y rotativos, además de las personas que se encuentran de vacaciones. Pero finalmente se logró los

objetivos de la investigación como es la aplicación de los instrumentos de investigación previa coordinación con los responsables.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 – 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar la relación del estrés y la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

Definir la relación del estrés y la presión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

Describir la relación del estrés y la relación personal en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

Detallar la relación del estrés y la distención en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 – 2021.

Demostrar la relación del estrés y la adecuación para el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

Describir la relación del estrés y el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 – 2021.

Detallar la relación del estrés y la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El estrés laboral tiene relación significativa con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

1.5.2 Hipótesis específicas

El estrés laboral tiene relación significativa con la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

El estrés laboral tiene relación significativa con la presión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

El estrés laboral tiene relación significativa con las relaciones personales en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

El estrés laboral tiene relación significativa con la distensión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

El estrés laboral tiene relación significativa con la adecuación para el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

El estrés laboral tiene relación significativa con el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

El estrés laboral tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021.

1.6 Antecedentes

Chiang, Riquelme y Rivas (2018) realizó una investigación cuyo objetivo general fue analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de una institución. Utilizó un estudio descriptivo correlacional transversal, utilizó una muestra de 184 trabajadores; para lo cual empleó cuestionarios de Karasek para el estrés laboral y un cuestionario elaborado por Chiang et., al. Para la satisfacción laboral. Concluyendo que al analizar sus variables con el Rho de Spearman obtuvieron una relación negativa con la satisfacción laboral y el estrés laboral. Según los resultados de la investigación mientras se muestre más satisfacción laboral, los niveles de estrés bajarán.

Miranda y Calderón (2017) realizaron un estudio cuyo propósito fue describir el grado de relación entre la satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente de un Instituto. Emplearon un enfoque cualitativo cuantitativo de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal. Emplearon una muestra de 44 docentes. Sus instrumentos de medición fueron: la Escala de Satisfacción Laboral de la Dra. Palma Carrillo, y el Cuestionario de Burnout de Docentes (CBP-R) de Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonés. Los resultados mostraron que existió un nivel de satisfacción de 77% y estrés promedio del 70%, con la prueba de Chi Cuadrado confirmó la hipótesis nula que indica que no existiría relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. Según esta tesis de enfoque cualitativa cuantitativa, cuándo existe un nivel moderado tanto de estrés y satisfacción laboral no se evidencia relación positiva entre ambas variables.

Estrada y Sánchez (2017) realizaron una investigación la cual buscó determinar la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción laboral de colaboradores de una empresa de Taxis. Su investigación fue de tipo correlacional y diseño no experimental – transversal. Su población estuvo compuesta por 70 colaboradores, y utilizaron un muestreo probabilístico. Se aplicaron cuestionarios para cada una de las variables. Concluyeron que hay una relación negativa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, con un R de Pearson de -0.342. En su tesis de tipo correlacional, se puede determinar que las variables estrés y satisfacción laboral guardan relación inversa significativa debido a que, si se altera el nivel de estrés positivamente, el nivel de satisfacción también se verá afectado inversamente.

Llanos (2017) realizó un estudio buscando verificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de una empresa de transportes particular. La metodología que utilizó fue de tipo descriptivo- correlacional, y diseño no experimental. Utilizó una población de 150 trabajadores a quienes se les aplicó dos encuestas, una de estrés laboral validada por la OIT-OMS y otra de satisfacción laboral elaborada y validada por Sonia Palma Carrillo. Los resultados de las encuestas mostraron un Rho de Spearman de $-0.810 > 0.000$, existiendo una relación significativa inversa para las variables estrés y satisfacción labora. Según lo demostrado en esta investigación, cuándo existe un nivel bajo de estrés laboral, se evidenciará un aumento en la satisfacción laboral de los transportistas particulares.

Farfán (2020) en su investigación buscó, determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Municipalidad, su enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal – correlacional. Los instrumentos empleados

fueron: un cuestionario de estrés laboral y uno de satisfacción laboral, más una guía de entrevista de estrés y satisfacción laboral, los cuales se aplicaron a una muestra de 309 trabajadores. Se concluye que existieron bajos niveles de satisfacción laboral en los trabajadores, así también, encontraron que presentaron altos niveles de estrés debido a la presión en la presentación de informes y la documentación desordenada que existe por falta de muebles en su organización. Para correlacionar sus variables aplicaron Rho Serman mostrando un resultado negativo ($-0.141 > 0.013$) aceptando la hipótesis alternativa. Los resultados mostraron una relación opuesta entre las variables estrés y satisfacción laboral ya que cuando se presentó un mayor nivel de estrés en el personal docente, disminuyeron su nivel de satisfacción laboral.

Mostacero y Francesqui (2021) realizaron una investigación la cual tuvo como finalidad encontrar la relación del estrés y satisfacción laboral en docentes peruanos de EBR. Su diseño de investigación fue de tipo no experimental - transversal, de alcance correlacional, el muestreo fue no probabilístico y la población fue de 332 docentes; se adaptó la escala de satisfacción laboral para Docentes (ESL-VD) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Se concluye que el nivel de estrés en los docentes fue medio, debido a falta de apoyo laboral, por otro lado, el nivel de satisfacción laboral es medio debido a la falta de adecuación al teletrabajo, mostró un Alpha de Cronbach de $-2.72 > 0.05$ y obtuvo una relación significativa negativa del estrés y satisfacción laboral. En la tesis de Licenciatura, se percibió una relación significativa negativa debido a los resultados obtenidos del estrés y la satisfacción laboral, donde en ambos se reflejó un nivel medio en sus resultados y se determinó que si se incrementa el nivel de estrés el grado de satisfacción disminuirá.

1.7 Bases teóricas

Los primeros conceptos de la satisfacción nos indican, que un trabajador contento es un trabajador productivo y que al existir satisfacción laboral influirá en la mejora de la productividad en la organización, reduciendo el agotamiento laboral. Si existe insatisfacción laboral probablemente exista una influencia negativa en la imagen de la empresa, lo cual también repercute en la calidad de sus servicios, teniendo como consecuencia una disminución de sus niveles de productividad y calidad, haciendo más lento el crecimiento y desarrollo de la organización. (Ortega, 2020, p.2)

La satisfacción laboral muestra el estado de bienestar de los empleados con su trabajo; los cuales incluyen las emociones experimentadas por los trabajadores sobre el cargo que desempeñan (satisfacción intrínseca), así como de los aspectos generales y contextuales de la organización (satisfacción extrínseca), que determina su compromiso con su productividad y desempeño laboral. (Pedraza ,2020; Chiang, Gómez, & Hidalgo, 2017; Serrano, Ortega, Reyes, & Riveros, 2015 y Spector ,1985)

Maslow (1943) definió a la motivación cómo el impulso de satisfacer sus necesidades, así propuso la pirámide de las necesidades dónde identificó cinco categorías de necesidades considerando un orden ascendente, tomando en cuenta la importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Según este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades, aparecen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo. (De Ríos et. al., 2020; Quintero, 2011)

Frederick Herzberg (1968), propone la Teoría Bifactorial o teoría de la motivación e higiene, el cual tomó como referencia al enfoque de las jerarquías de

Necesidades de Maslow. Propone dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral: En el primer grupo tenemos a: los factores higiénicos o motivación extrínseca (sueldo, supervisión técnica, condiciones de trabajo, reglamentaciones, modo de operar de la empresa, relaciones personales con los supervisores, etc.), que afectan a la satisfacción de las necesidades de la jerarquía inferior, y en el segundo grupo tenemos a: los factores motivadores o de motivación intrínseca (posibilidades de logros, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidades de promoción, etc.), que afectan a la satisfacción de las necesidades de jerarquía superior. (Cuesta, 2020, p. 330)

Como principales teorías tenemos la teoría de la equidad, definido por Adams en 1965, dónde indica que las personas suelen hacer comparaciones de sus resultados con el de los demás, estos pueden ser: salario, tiempo, esfuerzo, experiencia. Los trabajadores analizan lo que reciben de la empresa y lo que los demás reciben; cuando perciben que todos reciben el mismo trato y los mismos beneficios, sienten que existe equidad, pero si ocurriera lo contrario, no percibirían equidad y empezarían a crear una tensión negativa en el ambiente laboral. (Canchanya, 2017, p.38)

Así también, tenemos la teoría de las expectativas, dónde Vroom combina factores internos y externos, usando diversos aspectos de teorías anteriores como: la teoría de la jerarquización de necesidades, la teoría de los dos factores, la teoría del refuerzo y la teoría de las expectativas, dónde consideraron primero que los empleados tienen expectativas con los resultados de su trabajo, luego, estas expectativas causan motivación para realizar su trabajo, y si les brindan una recompensa justa y beneficiosa, obtendrán satisfacción por el esfuerzo realizado, así al obtener dicha recompensa, se

elaborarán expectativas para las acciones futuras; y así sucesivamente. (Salazar, 2018, p.1)

Como dimensiones de satisfacción laboral definiremos primero a la satisfacción en el trabajo la cual según Gómez, Hernández y Méndez en el 2014 y Caballero en el 2002, la definieron como la actitud general que muestra una persona hacia su trabajo, una persona con alto nivel de satisfacción tendrá actitudes positivas, en cambio una persona que se encuentra insatisfecha con su trabajo, mostrará actitudes negativas hacia él.

También tenemos la dimensión de presión en el trabajo, definido por Núñez en el 2019, como una mala práctica que afecta el mercado laboral, ya que trabajar bajo presión termina afectando al personal en cuestión de estrés y relaciones interpersonales en el trabajo.

Así también tenemos como dimensión a la relación personal determinado por Armas en el 2019, dónde nos comenta que tener relaciones sociales y amigos reduce los niveles de estrés, mejora la salud física, aporta diversión, favorece en el desarrollo personal, sirve como apoyo emocional, hace más felices y ayuda a la toma de decisiones.

Seguidamente tenemos como dimensión a la distensión en el trabajo, el cual fue descrito en el 2019, por la página web Domestica tu economía del Banco Cetelem de España, como un ambiente laboral sin presiones, en el cual los trabajadores se involucren más con sus obligaciones laborales, ya que, al contar con un ambiente

amable y relajado aumenta la productividad en el trabajo, mientras que un ambiente de personas estresadas no rendirá bien.

También tenemos como dimensión a la adecuación para el trabajo, la cual es definida por la periodista Adriana en el 2019 como la forma de realizar acciones necesarias para ajustar correctamente los puestos de trabajo de una empresa, o también acomodar al personal a puestos indicados, según la personalidad de cada trabajador.

Seguidamente, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.) define a la dimensión, control sobre los tiempos de trabajo, como la inspección que realizan los trabajadores en cuánto a la cantidad y distribución del tiempo que emplean trabajando, esta incluye, las vacaciones y los días libres, indica que este punto es una buena herramienta para la salud y el bienestar en el trabajo.

Por último, Alteco Consultores. (s.f.) define la dimensión variedad de tareas, como el grado en el cual la actividad del puesto laboral requiere diversificar actividades para que el trabajador pueda desarrollar y dar a conocer sus habilidades y talentos.

El estrés laboral es un estado que puede afectar a cualquier persona, sin distinción de raza, género que se encuentra dentro de una organización. Está condicionado a numerosos factores y puede mostrarse de varias formas, entre ellas: situaciones de rutina, descontento por las funciones laborales, exceso de tareas, presión de los supervisores, inconformidad salarial, ergonomía de los puestos de

trabajo, entre otros factores como las relaciones personales, que al final, la suma de varias de estas, dan como resultado una baja productividad, riesgo en el trabajo, riesgo en la salud, y todos estos afectan la producción empresarial. (Bellido, Gamarra, Aguilar, Pastor y Morales, 2021, p.125)

El estrés laboral se consideró frecuentemente como una experiencia propia de una persona a consecuencia del exceso de pedidos o trabajos difíciles de controlar, dónde no sólo le afectaría su salud, sino que influiría en su actividad laboral y su relación con el entorno, trayendo cómo malos resultados el absentismo, una baja productividad, entre otros problemas adictivos como beber y fumar, y la disminución de las actividades saludables, como el deporte. (Martínez, 2020; Fernández, Fernández y Siegrist, 2005; Sandín, 2003)

Lazarus (1966), estudió las reacciones del estrés, donde analizó cómo reaccionaban las personas ante una situación estresante o amenazante en su medio ambiente y cuánto afectaron su bienestar. Su teoría mostró tres tipos de evaluación: la evaluación primaria o evaluación de la situación, la cual sucede cuando existe una demanda ya sea externa o interna, originando cuatro tipos de evaluación, amenaza, pérdida, desafío o beneficio; la evaluación secundaria, donde evaluó los estrategias de las personas para afrontar la situación de estrés; y por último la reevaluación, que trata de la retroalimentación de las dos evaluaciones anteriores, con la cual podrá realizar correcciones o mejoras. (Cruz, Gonzales y Vanegas, 2018; González, 2011; Lazarus y Folkman, 1984)

En 1979, Karasek creó el modelo Demanda – Control, dónde explicó el proceso de estrés, motivación y aprendizaje en el trabajo, tomando en cuenta dos aspectos: demandas psicológicas y control, la primera guarda relación con las demandas laborales, como: presión, carga de trabajo, ritmo, tiempo de trabajo, etc.; y la segunda mostró cómo el trabajador toma una decisión respecto a su demanda laboral. (Rodríguez, 2018; Johnson y Johansson, 1991; Karasek y Theorell, 1990; Karasek, 1979)

En 1988, Johnson y Hall agregaron el concepto de apoyo social, a demanda – control, considerando que, el apoyo social es una variable logró disminuir la experiencia del estrés laboral y asoció la ausencia del apoyo social con la presencia de enfermedades coronarias, elevado colesterol y un incremento del estrés laboral. (Fernández, 2017, p. 282)

Bakker y Demerouti, crearon el modelo de demandas – recursos laborales dónde clasificaron los factores psicosociales laborales en dos: las demandas, que los identificaron como estresores, enfocándose en los aspectos laborales que requieren cierto esfuerzo y que guardan relación con un costo psicológico y fisiológico, entre estas tenemos: la depresión, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, desmotivación, etc.; y los recursos laborales, identificados como amortiguadores de las demandas, quiere decir, como factores protectores que actúan directamente en la motivación intrínseca y extrínseca del trabajador. Tales como: el papel del empleador en el crecimiento del empleado, en su formación y desarrollo. (motivación intrínseca); y la manera de hacerle más fácil al trabajador la ejecución de sus tareas. (motivación extrínseca). (Hernández y Viera, 2018; Bakker y Demerouti, 2013)

En 1996, Siegrist, propuso el modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa, dónde describe la inestabilidad que siente una persona al comparar las bajas recompensas que obtuvo por concluir la actividad asignada, esta teoría indica que mientras exista un mayor grado de inestabilidad, mayor será la alteración de la persona al sentirse desvalorado, generando que sus niveles de estrés aumenten. (Chulca, 2021, p.20)

Como dimensión del estrés laboral tenemos a la sobrecarga de trabajo, que según Pérez (2013); Greenglass, Burke y Moore (2003), existe cuándo un trabajador percibe que le asignan demasiadas tareas en un corto período de tiempo o, la organización brinda pocos recursos para cumplir con el trabajo asignado, contribuyendo a que se genere un agotamiento emocional.

Como segunda dimensión tenemos el control sobre las actividades laborales, definido por Crego (2014) el cual indica que se podría aminorar el impacto que las demandas del trabajo tienen sobre el estrés del trabajador, siempre y cuando exista en la persona autoeficacia el control sobre las actividades será positiva, de modo contrario generará estrés, ansiedad y disminución de la satisfacción laboral.

Como tercera dimensión tenemos el desgaste emocional, que también es conocido como burnout, y que, según Pereira, F., Stebnicki, M., Gray, K., Meibner, N. y Pick, F. (2020), se presenta cuándo hay agotamiento mental, emocional y físico, a consecuencia de un requerimiento agotador, estrés crónico o insatisfacción laboral. El desgaste emocional, puede generar otros problemas de salud física y mental más

graves, comienza con dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir, es por ello la importancia de reconocerlo a tiempo para tratarlo.

La cuarta dimensión del estrés laboral es desequilibrio entre esfuerzo y retribución, que según lo definen Gangotena (2017) y Moreno, García, Valdehita y Ramiro (2004) indican que muchos esfuerzos junto con pocas recompensas pueden originar un aumento de tensión. Se encontraron dos tipos de “esfuerzo”, el extrínseco, que refiere a las demandas laborales, y el intrínseco que se enfoca en la motivación que reciben los trabajadores respecto a las demandas que le asignan; por otro lado, la retribución o recompensa que han recibido los trabajadores por su esfuerzo, se ven de tres formas: Salario, Apoyo social y Seguridad en el puesto de trabajo.

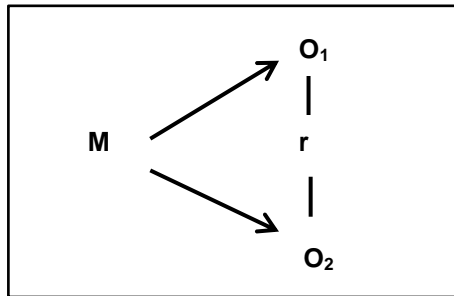
Como última dimensión tenemos el apoyo institucional que según lo definen Asún, Ruiz, Aceituno, Venegas y Reinoso (2012) como el soporte material que las empresas u organizaciones ofrecen a las personas.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.6 Tipos de Diseño de Investigación

La investigación es de enfoque Cuantitativo, ya que se recopiló, procesó y analizó datos de diversos elementos que se pueden contar, cuantificar y medir por medio de una población y muestra de estudio (Muñoz, 2015). Así también, es de nivel Descriptivo ya que “describe situaciones y eventos, cómo son y cómo se comportan, especificando las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.125). Además, es de método Correlacional porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las dos variables de interés en una

muestra de sujetos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.126). “El diseño de investigación es No Experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.185). De corte Transversal ya que “se recolectan datos en un momento o tiempo único, con el objetivo de describir las variables y analizar su interrelación en un momento dado”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.187)



Dónde:

M = Trabajadores del Hospital Regional Nivel III

O₁ = Clima Organizacional

O₂ = Desempeño Laboral

R = Relación entre las variables

2.7 Materiales

2.7.1 Unidad de Estudio

Características de la población: Se consideró personal de enfermería de género femenino y masculino, con edades comprendidas entre 20 a 70 años, con los criterios de Inclusión: Profesionales y no profesionales; nombrados y contratados con un mínimo de 3 meses de experiencia laboral en la institución, y los criterios de Exclusión: Profesionales y no profesionales que se encuentran de licencia o de vacaciones y aquellos que no desean participar.

2.7.2 Población

La población cuenta con 113 trabajadores (47 enfermeras y 66 técnicos de enfermería), de un Hospital Nivel III de Región Callao, los trabajadores fueron de ambos sexos, con una edad entre 20 a 70 años, excluyéndose al personal que se encontraba con licencia, permiso o en periodo de vacaciones.

2.7.3 Muestras

Para obtener la muestra se utilizó la fórmula de Población finita en Excel, utilizando un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, obteniendo un tamaño de muestra de 87 trabajadores del área de enfermería, aplicando el muestreo por conglomerado ya que se seleccionó la muestra de diversos servicios (Cirugía, Medicina, Neurocirugía, UCI, etc.)

2.8 Métodos

2.8.1 Técnicas de Recolección y Análisis de Datos

En la revisión de la literatura, para elaborar el marco teórico y conceptual de las variables estrés y satisfacción laboral, se consideró libros, artículos, tesis, revistas, páginas electrónicas, entre otros, citados y referenciados debidamente.

Para ambas variables Estrés laboral y Satisfacción laboral se emplearon como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados por su contenido, criterio y constructo internacionalmente, así se detalla cada uno:

El Instrumento utilizado es un cuestionario estándar validado de estrés laboral para Médicos Mexicanos, elaborado por: Hernández, A. I., et al., en el 2012, cuenta con cuatro dimensiones: 1) Desgaste emocional, 2) Insatisfacción laboral, 3) Equidad entre esfuerzo y retribución, y 4) Valoración sobre las exigencias del medio. El cuestionario consta de 40 ítems, para su validez de constructo se utilizó una prueba piloto con una muestra de $n = 201$ médicos, arrojando una confiabilidad de: Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.74 - 0.85$), el cuestionario fue diseñado con una escala Likert (Nunca = 0, A veces = 2, Frecuentemente = 3.), con un nivel y rango: Alto (95-120) Medio (68-94) Bajo (40-67), el puntaje global mínimo fue de 40 y el puntaje global máximo fue de 120.

El Instrumento de Font Roja que mide la satisfacción laboral, elaborado por: Aranaz y Mira en 1988, citado por: Abril, F. G. M., Amaya, G. M. H., & Fandiño, Y. R. M. (2019). Consta de siete dimensiones: 1) Satisfacción en el trabajo, 2) Presión en el trabajo, 3) Relación personal, 4) Distención en el trabajo, 5) Adecuación para el trabajo, 6) Control sobre el trabajo y 7) Variedad de tareas., contiene 24 ítems y su validez de contenido lo demostró con una Prueba piloto utilizando una muestra de $n = 136$ colaboradores, su confiabilidad fue alta: Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.93$), empleó una escala Likert (Nunca = 0, A veces = 2, Frecuentemente = 3.), con un nivel y rango: Alto (95-120) Medio (68-94) Bajo (40-67). Su puntaje global mínimo fue de: 24 y su puntaje global máximo fue de: 200. Los instrumentos aplicados se encuentran en los anexos 11 y 12, antes de su aplicación en esta investigación fueron aprobados, por especialistas en la materia (Anexo 13 al 16)

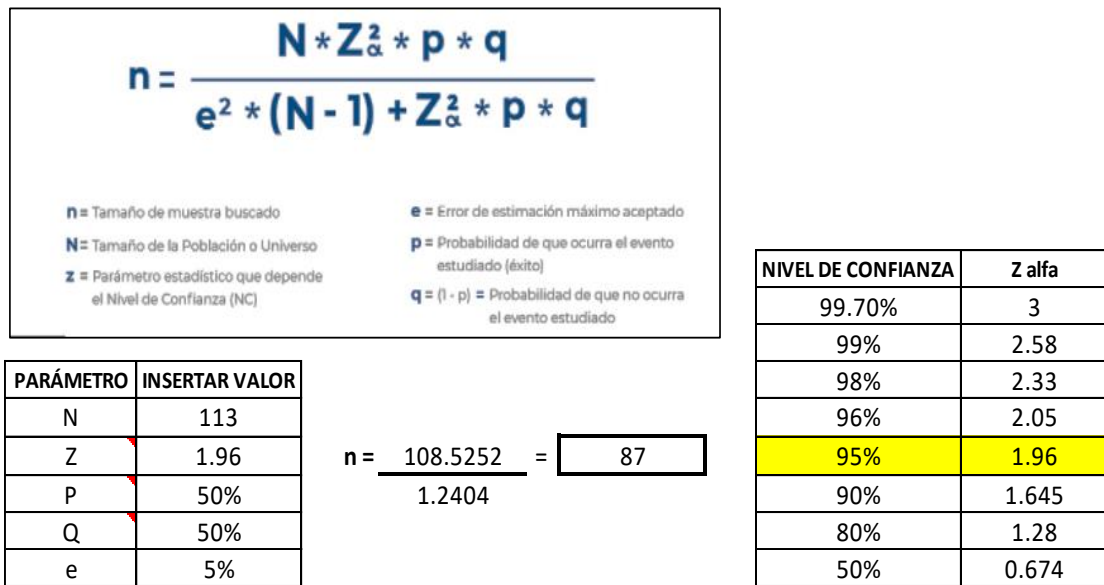
Para obtener la población se solicitó los roles de cada servicio del Hospital Regional Nivel III, los cuales se detallan en los Anexos 1 al 10.

Una vez, obtenido el total del personal (113), compuesto por 47 enfermeras y 66 técnicos, se procedió a aplicar la fórmula para cálculo de tamaño de muestra para población finita.

La población es el conjunto de casos que tienen diversas especificaciones y se encuentran en un espacio determinado, en varios casos no se puede analizar toda la población por temas de tiempo y recursos humano, por tal motivo se debe de trabajar con una muestra. (Hernández y Mendoza, 2018)

FIGURA 1.

Calculo de Tamaño de muestra con la fórmula de población finita, elaborado en Excel.



Nota: El resultado del cálculo nos muestra como resultado un tamaño de muestra de 87 trabajadores del área de enfermería, los cuales deben ser encuestados, se utilizó un nivel de confianza del 95%, con una probabilidad de éxito del 50%, una probabilidad de fracaso del 50% y un error del 5%. Fuente: elaboración propia.

2.8.2 Procedimiento de Recolección de Datos

El proceso de recolección de datos se realizó octubre del año 2021, se encuestó de manera voluntaria a técnicos y licenciados en enfermería en su área de trabajo, indicándoles el propósito del estudio y el anonimato de la información, seguidamente, se les solicitó su número de celular para poder enviarles el link de acceso, al cuestionario elaborado en Google forms, dónde completaron las opciones según se indica en el cuestionario virtual, el mismo que contuvo un consentimiento indicando si está de acuerdo en completar el cuestionario, antes de resolverlo, según su elección procedieron con el relleno de los datos generales (correo, trabajador, género, condición laboral) y continuaron con los instrumentos. Cabe mencionar que se estuvo en constante comunicación con conocidos y pendiente de las respuestas de las publicaciones por diferentes medios (grupos de Facebook y whatsapp) a través de contactos para la aplicación de los instrumentos, así se pudo responder las dudas en el proceso de recolección de datos. El tiempo aproximado del llenado de ambas pruebas fue de 15 - 20 minutos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Después de haber recolectado la información a través de los diferentes instrumentos, se creó una base en el software estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), en el cual se hizo el vaciado de los datos obtenidos en las hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019.

Se calcularon el total de respuestas obtenidas por variables para calcular la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, al tener un resultado alto de confiabilidad, se procedió a calcular la Normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov por ser una muestra mayor a 50, rechazando la hipótesis de Normalidad para ambas variables, al no seguir una distribución normal se aplica Rho de Spearman, dando como resultado que existe una correlación negativa moderada entre ambas variables.

Una vez obtenido los resultados de las encuestas en Google Form, se procedió a pasarlos a una base de datos de Excel y luego, esta información se trasladó al IBM SPSS 20 para determinar la Confiabilidad de cada instrumento, utilizando el Alfa de Cronbach. Teniendo como resultado las siguientes tablas:

TABLA 1.

Estadísticas de Fiabilidad de la variable: Estrés Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	40

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

TABLA 2.

Estadísticas de Fiabilidad de la Variable: Satisfacción Lab.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	24

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

Como se puede observar, tanto en la tabla n°1 y en la tabla n°2 que el Alpha de Cronbach es mayor a 0.70, por lo tanto, los instrumentos usados para la recolección de datos sobre el estrés laboral y satisfacción laboral se consideran como significativos.

TABLA 3.

Estadísticos del total de encuestados por tipo de trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de trabajador "Técnico de enfermería"	51	58,6
"Enfermera(o)"	36	41,4
Total	87	100,0

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

Se observa en la tabla 3 que, para esta investigación, la mayor parte de encuestados fueron los técnicos de enfermería, conformaron el 58.6% de la muestra, y el 41.4% fueron enfermeros.

TABLA 4.

Estadísticos del total de encuestados por sexo.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	"Femenino"	66	75,9
	"Masculino"	21	24,1
	Total	87	100,0

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

En la tabla 4, se puede evidenciar que la mayoría de encuestados son mujeres ocupando un 75.6%, equivalente a 66 personas encuestadas del total de la muestra y un 24.1%, equivalente a 21 encuestados fueron personal masculino, conformando el total de población muestral de 87 encuestados.

TABLA 5.

Estadísticos del total de encuestados por Condición Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Condición	"Nombrado"	28	32,2
Laboral	CAS	28	32,2
	"CAS-COVID"	31	35,6
	Total	87	100,0

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

En la tabla 5, se observa que la mayoría de encuestados fueron los CAS-COVID, equivalente a un 35.6% del total de la muestra, así también se evidencia que se entrevistaron a 28 Nombrados y 28 personal con contrato CAS equivalente a 32.2% cada uno.

Las variables estrés y satisfacción laboral fueron expresadas por medias, medianas, desviación estándar y rangos.

TABLA 6.
Índice de estadísticos del estrés Laboral y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao, 20:

		V1 ESTRÉS	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
N	Válido	87	87
	Perdidos	0	0
Media		92,2299	72,5632
Mediana		83	71
Moda		73	71
Desviación estándar		33,60845	10,45111
Varianza		1129,528	109,226
Asimetría		,580	,477
Rango		130,00	64,00
Mínimo		43,00	45,00
Máximo		173,00	109,00
Suma		8024,00	6313,00
Percentiles	25	66,0000	66,0000
	50	83,0000	71,0000
	75	118,0000	78,0000

Se puede constatar el promedio de trabajadores de enfermería que respondieron el cuestionario de estrés laboral es de 92.229 y el promedio de trabajadores de enfermería que respondieron el cuestionario de satisfacción laboral es de 72.56. El 50% de trabajadores de enfermería mostraron un estrés menor o igual a 83. El 50% de trabajadores de enfermería mostraron una satisfacción laboral menor o igual a 71. Los trabajadores de enfermería con más frecuencia a estresarse son 73, y los trabajadores de enfermería con más frecuencia a sentirse satisfechos son 71. (ANEXOS 19 Y 20)

TABLA 7.

Índice de dimensiones de estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel de la Región Callao, 2021.

	D1 SOBREC. TRAB.	D2 CONTR. ACT. LAB.	D3 DESG. EMOC.	D4 DESEQ. ESF. RETRIB.	D5 APOYO INST.
Media	17,3908	14,1034	37,2989	16,4598	7,1494
Desv. Desviación	6,28464	5,62394	15,60271	5,55272	3,22609

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

En la tabla 7, se evidencia que la dimensión desgaste emocional fue más frecuente en el cuestionario estrés laboral y el menos frecuente fue el apoyo institucional.

TABLA 8.

Índice de dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao, 2021.

	D1 SAT. EN EL TRABAJO	D2 PRESIÓN EN EL TRAB.	D3 RELAC. PERSONA LES	D4 DISTENSI ÓN EN EL TRAB.	D5 ADECUACI ÓN EN EL TRAB.	D6 CONTROL SOBRE EL TRAB.	D7 VARIEDAD DE TAREAS
Media	22,74	12,29	7,75	10,17	1,97	2,26	15,56
Desv. Desviación	4,039	3,372	2,075	3,115	1,205	1,234	3,132

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

En la tabla 8, se observa que el factor de satisfacción laboral más frecuente es la satisfacción en el trabajo y el menos frecuente es la adecuación en el trabajo.

Seguidamente, se buscó establecer la relación entre ambas variables a través de un análisis estadístico con el programa SPSS, para lo cual se realizó la distribución de los datos con la prueba de Kolmogorov – Smirnov utilizando el SPSS. Se ingresaron el total de respuestas de cada variable, obteniéndose los siguientes resultados que se muestran en el gráfico:

TABLA 9.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,137	87	,000
Satisfacción Laboral	,112	87	,009

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

La tabla 9 nos muestra un p-valor menor que 0.05 para ambas variables, y siendo el valor de significancia (α) = 0.05, con una confianza del 95%, se concluye que el p-valor del estrés laboral es $0.000 < \alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la H0 y para la satisfacción laboral el p-valor es $0.009 < \alpha = 0.05$, por lo tanto se rechaza también la H0, en general, **se rechaza la Hipótesis de Normalidad para ambas variables.**

p-valor < α SE RECHAZA LA H0

p-valor > α SE ACEPTA LA H0

*Esto quiere decir que se acepta H_1 = Los datos no siguen una distribución normal, motivo por el cual se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para las hipótesis de la investigación, además de considerar que estoy utilizando variables ordinales (escala likert).

TABLA 10.
Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

			Estrés Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,436**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados con SPSS

Siendo p-valor $0.000 < \alpha = 0.01$, se acepta la H_1 para ambas variables, además el coeficiente de relación muestra un -0,436 indicando que existe una correlación negativa moderada, según la escala de valores del coeficiente de correlación. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación inversa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, esto es a mayor estrés menor satisfacción laboral.

$$H_0: \rho = 0 \text{ (no existe correlación)}$$

$$H_1: \rho \neq 0 \text{ (sí existe correlación)}$$

Luego se procedió a aplicar el Rho de Spearman para cada Dimensión de Satisfacción laboral.

TABLA 11.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y de Satisfacción en el trabajo

			V1 ESTRÉS	D1 SAT. EN EL TRABAJO
Rho de Spearman	V1 ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	-,291**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	87	87
	D1 SAT. EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	-,291**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	87	87

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

Siendo p-valor $0.006 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión satisfacción en el trabajo, destacando también, el coeficiente de correlación con un -0,291 indicando que existe una correlación negativa baja entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo.

TABLA 12.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Presión en el trabajo

			V1 ESTRÉS	D2 PRESIÓN EN EL TRAB.
Rho de Spearman	V1 ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	D2 PRESIÓN EN EL TRAB.	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Siendo p-valor $0.000 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión presión en el trabajo, así mismo, el coeficiente de correlación muestra un 0,669, mostrando que existe una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y la presión en el trabajo.

TABLA 13.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Relaciones Personales

			V1 ESTRÉS	D3 RELAC. PERS.
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,537**
	ESTRÉS	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	D3	Coefficiente de correlación	-,537**	1,000
	RELAC. PERS.	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Siendo p-valor $0.000 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión relaciones personales, así también, el coeficiente de correlación muestra un -0,537. Por tal, existe una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y las relaciones personales.

TABLA 14.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Distensión en el trabajo

			V1 ESTRÉS	D4 DISTENSIÓN EN EL TRAB.
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
	ESTRÉS	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	D4	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
	DISTENSIÓN EN EL TRAB.	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Siendo p-valor $0.000 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión distensión en el trabajo, y el coeficiente de correlación muestra un 0,675. Por tal, existe una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y la distensión en el trabajo.

TABLA 15.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Adecuación en el trabajo

			V1 ESTRÉS	D5 ADECUACIÓN EN EL TRABAJO
Rho de Spearman	V1 ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	D5 ADECUACIÓN EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Siendo p-valor $0.000 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión relaciones personales. Así también, el coeficiente de correlación muestra un 0,662 indicando que existe una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y la adecuación en el trabajo.

TABLA 16.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Control sobre el trabajo

			V1 ESTRÉS	D6 CONTROL SOBRE EL TRABAJO
Rho de Spearman	V1 ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	D6 CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Siendo p-valor $0.000 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión control sobre el trabajo, así también tenemos que, el coeficiente de correlación muestra un 0,660 mostrando que existe una correlación positiva moderada. Por tal motivo, existe una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y el control sobre el trabajo.

TABLA 17.

Estadístico de prueba Rho Spearman entre Estrés Laboral y Variedad de tareas

				V1 ESTRÉS	D7 VARIEDAD DE TAREAS
Rho de Spearman	V1 ESTRÉS	Coeficiente de	correlación	1,000	,306**
		Sig. (bilateral)		.	,004
		N		87	87
	D7 VARIEDAD DE TAREAS	Coeficiente de	correlación	,306**	1,000
		Sig. (bilateral)		,004	.
		N		87	87

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

Siendo p-valor $0.004 < \alpha = 0.01$, se acepta la H1 para la variable estrés y para la dimensión variedad de tareas, y el coeficiente de correlación muestra un 0,306. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva baja entre el estrés laboral y la variedad de tareas.

TABLA 18.

Información resumida de contrastación de hipótesis entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral

Contrastación de Hipótesis	Rho Spearman	Tipo de correlación	Cumplimiento de la Hipótesis
H1: Existe una relación entre el estrés laboral y la satisfacción	-0,436	- moderada	total
H1a1: estrés laboral → satisfacción en el trabajo	-0,291	- baja	parcial
H1a2: estrés laboral → presión en el trabajo	0,669	+ moderada	total
H1a3: estrés laboral → relaciones personales	-0,537	- moderada	total
H1a4: estrés laboral → distensión en el trabajo	0,675	+ moderada	total
H1a5: estrés laboral → adecuación para el trabajo	0,662	+ moderada	total
H1a6: estrés laboral → control sobre el trabajo	0,660	+ moderada	total
H1a7: estrés laboral → variedad de tareas	0,306	+ baja	parcial

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

3.6 Discusión

Se buscó determinar la correlación entre las variables estrés y satisfacción laboral con la finalidad de buscar correlación entre ambas, se aplicó el coeficiente rho de Spearman, el cual nos mostró un resultado de $-0,436$ con un nivel de significancia de $0,01$, por lo cual rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa; concluyendo, que sí existe relación negativa significativa entre ambas variables de estudio; a su vez, este resultado tiene similitud con los hallazgos encontrados en la investigación que realizaron Llanos (2017) sobre estrés y satisfacción laboral en una empresa de transportes vehicular, en los cuales los resultados de las encuestas indicaron un rho de $-0,810$ y una significancia de 0.000 .

Asimismo, en la investigación de Chiang, Riquelme y Rivas (2018) dónde analizaron la relación del estrés y la satisfacción laboral de una institución, obtuvieron como resultados -0.695 con una significancia del 0.01 se concluye la existencia de una relación significativa inversa entre ambas variables.

Así también, tenemos a Mostacero y Francesqui (2021), los cuales realizaron una investigación buscando encontrar la relación entre los docentes peruanos, encontrando una relación negativa de $= -2,72$ y un nivel de significancia de $0,05$.

Por último, la investigación propuesta por Estrada y Sánchez (2017) los cuales buscaron determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral de 70 colaboradores de una empresa de taxis, concluyendo con un R de Pearson de -0.342 , mostrando así que existe una correlación negativa significativa entre las variables estrés y satisfacción laboral.

Teniendo todos estos resultados de diversas investigaciones se puede inferir y afirmar que, la relación entre ambas variables es inversamente significativa, quiere decir que, a mayor satisfacción laboral, menor estrés y a menor satisfacción laboral, mayor estrés.

Opuestamente, en la investigación de Miranda y Calderón (2017), los cuales buscaban describir el grado de relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en el personal docente de un instituto, mostraron como resultados con la prueba de Chi Cuadrado, la no relación de las variables estrés y satisfacción laboral; aceptando la Hipótesis Nula.

Para la variable satisfacción laboral se contrastó los resultados con la Teoría Higiene Motivacional de Herzberg, el cual explica que existen diversos factores asociados a la satisfacción laboral, entre ellos se encuentran los factores intrínsecos y factores extrínsecos: para los factores intrínsecos se evaluó las siguientes dimensiones: satisfacción en el trabajo (22.74) , presión en el trabajo (12.29) , relación personal (7.75), adecuación para el trabajo (1.97) , control sobre el trabajo (2.26) y variedad de tareas (15.56). y cómo factor extrínseco se evaluó la dimensión: distensión en el trabajo (10.17) (Tabla 8). De acuerdo con los resultados obtenidos la insatisfacción laboral está asociada a los factores intrínsecos, en este caso con la adecuación para el trabajo y el control sobre el trabajo.

Con respecto a la variable estrés laboral, consideramos la Teoría Transaccional, el cual divide en tres rangos al estrés laboral, el primero es evaluación primaria donde se encuentra las dimensiones: sobre carga de trabajo (17.39), desequilibrio entre esfuerzo y retribución (16.45) y apoyo institucional (7.14); el segundo es la evaluación secundaria

donde consideramos a las variables: control sobre las actividades laborales (14.10) y desgaste emocional (37.29) (Tabla 7); la evaluación terciaria es la reevaluación de las evaluaciones anteriores. De acuerdo a los resultados, se evidencia que el apoyo institucional es un factor que lo consideran muy estresante, lo cual podemos comprobar por la inconformidad en los pagos.

Las limitaciones del presente estudio son la falta de tiempo del personal de enfermería por temas laborales y personales.

3.7 Conclusiones

De estos resultados mostrados podemos llegar a las siguientes conclusiones; que se pudo determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nivel III del presente estudio, con un nivel de correlación negativo de -0,436 representando una correlación negativa entre dichas variables.

Por otro lado, al medir la correlación entre estrés y satisfacción en el trabajo se obtuvo una correlación negativa de $-0.291 > 0.01$; mostrando que, a mayor estrés menor satisfacción en el trabajo.

Para la medición de la correlación de la variable estrés y la dimensión de presión en el trabajo se consiguió como resultado un rho de $= 0.669 > 0.01$, esto significa que cuándo existe un incremento de la presión en el trabajo también se ve incrementado el nivel de estrés.

Con respecto a la medición de la correlación de la variable estrés y la dimensión de relaciones personales se tuvo un rho negativo de $-0.537 > 0.01$, lo cual indica que las relaciones personales no se ven alterados con un incremento en el nivel de estrés.

Para la medición de la correlación de la variable estrés y la distensión en el trabajo se obtuvo un rho de $0.675 > 0.01$, evidenciando que de haber un incremento en el nivel de estrés no necesariamente afectará la distensión en el trabajo.

Con respecto a la medición de la correlación de la variable estrés y la adecuación en el trabajo resultó un rho de $0.662 > 0.01$, indicando que cuándo existe un incremento en el nivel de estrés no siempre afectará la adecuación en el trabajo.

Para la medición de la correlación de la variable estrés y el control sobre el trabajo obtuvimos un rho de $= 0.660 > 0.01$, demostrando que de existir un incremento en el nivel de estrés no quiere decir que se verá afectado el control sobre el trabajo.

En cuanto a la medición de la correlación de la variable estrés y la variedad de tareas obtuvimos un rho de $0.306 > 0.01$, comprobando que si existe un incremento en la variedad de tareas no necesariamente se habrá afectado el nivel de estrés.

RECOMENDACIONES

Al analizar los resultados se recomienda a los supervisores del departamento de enfermería que se encargan de verificar los roles de asistencia, tomar en cuenta los siguientes aspectos: a las áreas con mayor movimiento o incremento de pacientes, derivar personal que se encuentre en otro servicio y que no cuentan con mucha demanda de pacientes. Esto, ayudará a tener un mejor control en el trabajo, evitando cierto grado de estrés en sus colaboradores, así como también podrá disminuir la presión laboral y la insatisfacción laboral.

Si bien es cierto el hospital Nivel III se ha visto en la obligación de contratar personal nuevo CAS-COVID, por la coyuntura que se viene presentando, pero muchos no cuentan con la experiencia del personal antiguo para cumplir con sus demandas, se recomendaría que realicen capacitaciones en temas de atención al paciente crítico de todas las especialidades, así podrían estar adecuados para cualquier área de trabajo, aumentando su satisfacción en el ambiente laboral.

Otro punto importante el cual pueden establecer en el Hospital, sería adecuar áreas de esparcimiento o distención en el trabajo, dónde el personal en su hora de almuerzo o tiempo libre pueda despejarse de la rutina laboral. también se podría pintar de colores llamativos el área del comedor de cada servicio.

Finalmente, se debe llevar obligatoriamente talleres de resiliencia para el personal sanitario que se enfrenta a la pandemia con el objetivo de que le sirva en su vida personal, así como en su vida laboral.

REFERENCIAS

- Adriana M. (2019). Claves de la adecuación entre persona y puesto. España.: Hrtrends By Infoempleo. Recuperado de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/adecuacion-persona-puesto>
- Aldazabal-Puma, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 07(02), 107-113. <https://doi.org/10.21679/arc.%20v7i2.178>
- Alteco Consultores. (s.f.). Diseño del Trabajo. Modelo de Hackman y Oldham. Granada, España.: Alteco consultores desarrollo y gestión. Recuperado de <https://www.aiteco.com/disenio-del-trabajo/>
- Armas R. (2019). Por qué son importantes las relaciones sociales. C. Juana Blanca, España.: Psicólogo en casa. Siempre contigo. Recuperado de: <https://www.psicologoencasa.es/por-que-son-importantes-las-relaciones-sociales/>
- Asún, R., Ruiz, S., Aceituno, R., Venegas, J. I., & Reinoso, A. (2012). Integración subjetiva y apoyo institucional percibido entre estudiantes de secundaria en Chile. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), pp. 321-338.
- Bakker AB, Demerouti E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Job Demands-Resources Model. Journal of Work and Organizational Psychology*. 29(3):107-15.
- Bellido, M. R. S., Gamarra, C. M. E., Aguilar, G. J. L., Pastor X. K. H., y Morales, P. B. (junio del 2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología, Universidad, Ciencia y Tecnología*. 25(109), 124-130.
- Biggs, A., Brough, P. y Drummond, S. (2017). Teoría de afrontamiento y estrés psicológico de Lázaro y Folkman. *El manual del estrés y la salud: una guía para la investigación y la práctica*, 1, 351–364. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Canchanya, P. E. G. (2017). Nivel de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa estrategias corporativas de servicios SAC de Ransa San Agustín-Callao, 2017. (Trabajo de suficiencia profesional). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Carrasco-Crivillero, O. P., Castillo-Saavedra, E. F., Salas-Sánchez, R. M. y Reyes-Alfaro, C. E. (2020) Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la

pandemia de COVID – 19. Scielo PrePrints.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>

Chiang, M., Gómez, N., e Hidalgo, J. (2017). Satisfacción laboral de trabajadores chilenos. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Cuadernos de Administración*,33(57), 48-60.
<http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>

Chulca, S. A. S. (2021). Análisis del estrés laboral del personal en la Empresa de Explotación Minera EXPLOKEN MINERA SA usando la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (tesis de pregrado). Escuela Politécnica Nacional, Quito-Ecuador.

Crego, A. (2014). Equipos de trabajo, control sobre la tarea y estrés laboral. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.investigacionyciencia.es/blogs/psicologia-y-neurociencia/52/posts/equipos-de-trabajo-control-sobre-la-tarea-y-estrés-laboral-12558>

Cruz, F. N., González, R. M. T., y Vanegas, F. M. T. (2018). Modelo estructural para explicar el bruxismo desde la teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 53-59.
doi: 10.1016/j.anyes.2018.03.002

Cuesta-Santos, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. Retos de la Dirección, Recuperado de: <https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/retos/article/view/3913>

De Ríos, S. L. O., Fleitas, V. M. C., Soler, M. D. P. T., y Riveros, G. S. N. (2020). Estrategias de motivación implementadas a funcionarios administrativos del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar (UNP), en el año 2018. *Arandu Utic*, 7(2), 199-212.

Díaz, M. J. Y., y Díaz, E. M. (18 de Mayo del 2021). Diagnóstico del impacto de la pandemia por sars cov 2 en los profesionales de la salud, Perú, 2020. *Centro Sur*. Recuperado de: <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/119/313>

Domestica tu economía. (12/ 04/2019). Cómo fomentar la diversión en el trabajo para mejorar el rendimiento personal. España.: Domestica tu economía. consumo ahorro y economía. Recuperado de: <http://www.domesticatueconomia.es/como-fomentar-la-diversion-en-el-trabajo-para-mejorar-el-rendimiento-del-personal/>

Empresa Peruana de Servicios Editoriales. (04 de abril de 2020). Decreto Supremo N°068-2020-EF Bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud. *El Peruano*, p.4-5.

Empresa Peruana de Servicios Editoriales. (15 de marzo de 2020). Decreto Supremo N°044-2020-PCM Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. *El Peruano*, p.2.

Equipo de Periodismo visual y de datos de FT (01 de octubre de 2021). Rastreador de coronavirus: las últimas cifras mientras los países luchan contra el resurgimiento del Covid-19. Financial Times. Recuperado de: <https://www.ft.com/content/a2901ce8-5eb7-4633-b89c-cbdf5b386938>

Fernández, A. J. M. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282.

Fernández, L. J. A., Fernández, F. E., y Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa - DER". *Revista de Calidad Asistencial*, 20 (3), 165-170.

Gangotena, G. G. (2017). Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., y Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo*, 16 (49), 9-16.

González, R. M. T. (2011). Síntomas psicosomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. *Revista Ciencia UANL*, 4, 403-410. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/402/40211412.pdf>

Greenglass, E.R., Burke, R.J. y Moore, K.A. (2003). Reacciones al aumento de la carga de trabajo: efectos sobre la eficacia profesional de las enfermeras. *Applied Psychology: An International Review*. 52, 580-597.

Hernández, L. H., & Viera, A. O. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de Demanda-Recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de salud y trabajo*. 19(2), 19-23.

Hernández, R. y Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education. México. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48687/Amez_LJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. Santa Fe, México D.F.: Interamericana Editores.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f). El control sobre el tiempo de trabajo, clave para la salud, el bienestar y la conciliación. España.: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Recuperado de <https://istas.net/el-control-sobre-el-tiempo-de-trabajo-clave-para-la-salud-el-bienestar-y-la-conciliacion>

- Johnson, J. y Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville, Nueva York: Baywood.
- Karasek, R. (1979). Demandas Laborales, latitud de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño laboral. *Ciencia Administrativa Trimestral*, 24, 285-308
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable - el estrés, la productividad y la reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Basic Books.
- León, R. P., Lora, L. M. G., y Rodríguez, V. J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), 1-15. Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.
- Merino, A. (21 de marzo del 2020). Contexto: Decrecimiento y COVID-19. *Nueva Acción Crítica*. Recuperado de https://www.celats.org/images/nac7/Revista_Nueva_Accion_Critica_7.pdf
- Moreno, L., García, J., Valdehita, S., Ramiro, E. (2004). Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé*, (3), 95-108.
- Muñoz, C. I. (2015) *Metodología de la investigación*. Delegación Cuathémoc, México D.F.: Editorial Progreso.
- Núñez M. (2019). Trabajo bajo presión ¿habilidad laboral?. *Cadena Política Periódico Digital*. Recuperado de: <http://cadenapolitica.com/2019/05/15/trabajo-bajo-presion-habilidad-laboral/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El impacto de la emergencia sanitaria en las economías de América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral 2020*. América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Ortega, V. Á. G. (2020). La satisfacción laboral en el desempeño individual de instituciones públicas. *Emthymós Revista de Estudios Empresariales*, 1(2), 147-157.

- Pedraza, M. N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
- Peraza de Aparicio, C.X. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *Medisur*, Recuperado de <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4713/3157>
- Pereira, F., Stebnicki, M., Gray, K., Meibner, N., y Pick, F., (2020). Síndrome de burnout o de desgaste profesional. *Kreuzberg-Berlín.*: Ada. Recuperado de <https://ada.com/es/conditions/burnout/#prevencion>
- Pérez, J. (2013). Efectos del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*. 29(129), 446.
- Ponce de León, Z. (2021). Sistema de Salud en el Perú y el COVID-19. Documento de política pública. *Política y Debates Públicos PUPC*, 2, 1-8. Recuperado de <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wp-content/uploads/2021/05/La-salud-en-tiempos-de-covid-VF.pdf>
- Quintero Angarita, J. R. (2011). *Teorías y Paradigmas Educativos*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673568>
- Rodríguez, B. L. (2018). *Estrés laboral: modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa –Perú.
- Rothan, H. A., y Byrareddy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak. *Journal of Autoimmunity*, 109, 1-4. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jaut.2020.102433>
- Salazar L. B. (2018). ¿En qué consiste el modelo Lawler? .*ABC Finanzas*. Recuperado de: <https://abcf Finanzas.com/administracion-financiera/modelo-lawler/>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3 (1), 141-157.
- Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., y Riveros, A. (2015). Traducción y adaptación al español del cuestionario de satisfacción laboral para profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-212. doi: [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30004-7](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30004-7)
- Spector, P. (1985). Medición de la satisfacción del personal de servicios humanos: desarrollo de la Encuesta de Satisfacción Laboral. *Medición de la satisfacción del personal de servicios humanos: Desarrollo de la encuesta de satisfacción laboral*. *Revista*

Worldometers. (2021). Pandemia de Coronavirus. Casos notificados y defunciones por país o territorio. Recuperado de: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

Zhang, S.X., Liu, J., Afshar, J. A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J., y Sun, S., (2020). En el apogeo de la tormenta: las condiciones de salud y la satisfacción laboral del personal de atención médica y sus predictores asociados durante el pico epidémico de COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 1–2. doi: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																								
TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III DE LA REGIÓN CALLAO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 –2021																								
PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN																	
¿Cómo se relaciona el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?	¿Cómo se relaciona el estrés y la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?	Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021	Identificar la relación del estrés y la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la satisfacción en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • ENFOQUE: Cuantitativo - Descriptivo • MÉTODO: Correlacional de corte transversal • DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental 	66 técnicos de enfermería y 47 enfermeros (113 personales de enfermería) que laboran un Hospital Nivel III de la Región Callao.																	
	¿Cómo se relaciona el estrés y la presión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?		Definir la relación del estrés y la presión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.					<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la presión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la presión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con las relaciones personales en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con las relaciones personales en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 		<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>													
	¿Cómo se relaciona el estrés y la relación personal en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?		Describir la relación del estrés y la relación personal en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.									<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la distensión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la distensión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la adecuación para el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la adecuación para el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<p>Dónde: M = Técnicos de enfermería y Enfermeros del Hospital Nivel III de la Región Callao O₁ = Estrés Laboral O₂ = Satisfacción Laboral R = Relación entre las variables</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Se utilizó dos cuestionarios:</p>									
	¿Cómo se relaciona el estrés y la distensión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?		Detallar la relación del estrés y la distensión en el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.													<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<p>1- Instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos elaborado por Hernandez, Ortega y Reidil en el 2012.</p> <p>2- Cuestionario de Satisfacción Font Roja elaborado por Abril, Amaya y Fandiño, en 2019</p>						
	¿Cómo se relaciona el estrés y la adecuación para el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?		Demostrar la relación del estrés y la adecuación para el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.																<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<p>1- Instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos elaborado por Hernandez, Ortega y Reidil en el 2012.</p> <p>2- Cuestionario de Satisfacción Font Roja elaborado por Abril, Amaya y Fandiño, en 2019</p>			
	¿Cómo se relaciona el estrés y la el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?		Describir la relación del estrés y el control sobre el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.																			<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ho: El estrés laboral no tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. • Hi: El estrés laboral tiene relación significativa con la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el marco de la pandemia covid-19 –2021. 	<p>1- Instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos elaborado por Hernandez, Ortega y Reidil en el 2012.</p> <p>2- Cuestionario de Satisfacción Font Roja elaborado por Abril, Amaya y Fandiño, en 2019</p>
	¿Cómo se relaciona el estrés y la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021?		Detallar la relación del estrés y la variedad de tareas en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao en el 2021.																					

ANEXO 02: Operacionalización de variables de estrés laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE ESTRÉS LABORAL							
VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TEORÍA TRANSACCIONAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL (VARIABLE INDEPENDIENTE)	“el estrés es un conjunto de respuestas automáticas que nuestro cuerpo produce de forma natural ante situaciones que atiende como amenazantes, y ante las cuales la reacción más inmediata es situarnos en el estado de alerta”. Yánes (2008)	La variable estrés laboral será desarrollada bajo la teoría Transaccional de Lazarus.	SOBRE CARGA DE TRABAJO	EVALUACIÓN PRIMARIA	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE SOBRECARGA EN EL TRABAJO	5 , 7 , 12 , 19, 22, 24 Y 32	ESCALA DE LIKER: 1 = FRECUENTEMENTE 2 = MUY FRECUENTEMENTE 3 = REGULARMENTE 4 = A VECES 5 = NUNCA
			CONTROL SOBRE LAS ACTIVIDADES LABORALES	EVALUACIÓN SECUNDARIA	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE CONTROL SOBRE LAS ACTIVIDADES LABORALES	1 , 3 , 11, 20, 28 Y 35	
			DESGASTE EMOCIONAL	EVALUACIÓN SECUNDARIA	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE DESGASTE EMOCIONAL	6 , 8 , 10 , 13 , 15 , 16 , 18, 21, 23, 25 , 29, 30, 31 , 33, 34, 36, 38 y 40	
			DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RETRIBUCIÓN	EVALUACIÓN PRIMARIA	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RETRIBUCIÓN	2 , 4 , 9 , 14, 26 y 27	
			APOYO INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN PRIMARIA	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE APOYO INSTITUCIONAL	17, 37 y 39	
FUENTE: Yánes J. (2008), El control de estrés y el mecanismo del miedo, Argentina: Editorial EDAF, S.L.							

ANEXO 03: Operacionalización de variables de satisfacción laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL							
VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TEORÍA DE HERZBERG	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)	Pérez (2011), indica que la satisfacción laboral "es la conjunción de una serie de actitudes frente a distintos aspectos que influyen en grados variables sobre el empleado para obtener lo que se denomina Satisfacción laboral". p. 89	La variable satisfacción laboral será medida bajo la teoría bifactorial de Herzberg	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	FACTOR INTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	7,10,11,12,16, 17 y 19	ESCALA DE LIKER: 1 = FRECUENTEMENTE 2 = MUY FRECUENTEMENTE 3 = REGULARMENTE 4 = A VECES 5 = NUNCA
			PRESIÓN EN EL TRABAJO	FACTOR INTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE PRESIÓN EN EL TRABAJO	3,5,18 y 20	
			RELACIÓN PERSONAL	FACTOR EXTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TIENE BUENA RELACIÓN PERSONAL	13 y 14	
			DISTENCIÓN EN EL TRABAJO	FACTOR EXTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE DISTENCIÓN EN EL TRABAJO	4,15,23 y 24	
			ADECUACIÓN PARA EL TRABAJO	FACTOR INTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE FALTA DE ADECUACIÓN PARA EL TRABAJO	22	
			CONTROL SOBRE EL TRABAJO	FACTOR INTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE CONTROL SOBRE EL TRABAJO	2,6,8,9 y 21	
			VARIEDAD DE TAREAS	FACTOR INTRÍNSECO	% DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SIENTE FALTA DE VARIEDAD DE TAREAS	1	
Fuente: Pérez, P. (2011). Satisfacción laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación. Hacia un modelo integrador (Tesis de maestría). Universidad Abierta Interamericana. Argentina. Recuperado de http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf							
Fuente: Elaboración propia							

ANEXO 04: Cuestionario sobre estrés laboral adaptado para el Hospital Nivel III de la Región Callao, en el marco de la pandemia Covid- 19.

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

EDAD: _____

GÉNERO: M () F ()

ESTADO CIVIL: SOLTERO () CASADO () VIUDO () DIVORCIADO () CONVIVIENTE ()

SITUACIÓN LABORAL: ESTABLE () CONTRATADO () CAS- COVID ()

SERVICIO: _____

PROFESIONAL: ENFERMERA(O) () TÉCNICO DE ENFERMERÍA ()

Estimado trabajador, lea detenidamente cada oración, luego piense que tanto le afecta dicho planteamiento en su vida laboral diaria. Marque con un (X) lo que mejor le describa que tanto le afecta. Los resultados serán guardados confidencialmente.

N°	CONDICIÓN	NUNCA	A VECES	OCASION ALMENTE	FRECUENT EMENTE	MUY FRECUENT EMENTE
1	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.					
2	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado.					
3	Siento impotencia ante la falta de resultados.					
4	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.					
5	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.					
6	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.					
7	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.					
8	Estoy insatisfecho con mi trabajo.					
9	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.					
10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.					
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.					
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.					
13	Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.					
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.					
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.					
16	Me enojo con facilidad en el trabajo.					
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.					
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.					
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.					
20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.					
21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.					
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.					
23	Estoy harto de mi trabajo.					
24	Son excesivas las tareas a realizar.					
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.					
26	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.					
27	Es insuficiente el pago que recibo.					
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.					
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar.					
30	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.					
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.					
32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.					
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.					
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.					
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.					
36	Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.					
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.					
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.					
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.					
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.					

Nota: Citado por Morales, B. M. C. (2015) " Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital nacional de Huehuetenango Jorge Vides Molina".

ANEXO 05: Cuestionario sobre satisfacción laboral adaptado para el Hospital Nivel III de la Región Callao, en el marco de la pandemia Covid- 19.

CUESTIONARIO FONT ROJA

EDAD: _____

GÉNERO: M () F ()

ESTADO CIVIL: SOLTERO () CASADO () VIUDO () DIVORCIADO () CONVIVIENTE ()

SITUACIÓN LABORAL: ESTABLE () CONTRATADO () CAS- COVID ()

SERVICIO: _____

PROFESIONAL: ENFERMERA(O) () TÉCNICO DE ENFERMERÍA ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradecemos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerda la encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni males ya que son sólo opiniones.

N°	CONDICIÓN	NUNCA	A VECES	OCASIO NALMEN TE	FRECUE NTEMEN TE	MUY FRECUE NTEMEN
1	¿Mi trabajo no varía, me resulta monótono?					
2	¿Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones?					
3	¿Al final de la jornada me encuentro muy cansado?					
4	¿No me desconecto del trabajo cuándo llego a casa?					
5	¿En el trabajo diario me tengo que entregar por completo?					
6	¿Mi trabajo me altera el estado de ánimo?					
7	¿En mi trabajo me encuentro satisfecho?					
8	¿Tengo independencia para organizar mi trabajo?					
9	¿Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas?					
10	¿Tengo interés por las cosas que realizo?					
11	¿Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena?					
12	¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?					
13	¿La relación con mis jefes es cordial?					
14	¿Las relaciones con mis compañeros son cordiales?					
15	¿El sueldo es adecuado?					
16	¿Ocupo el puesto que merezco?					
17	¿Tengo muchas posibilidades de promoción?					
18	¿Me falta tiempo para realizar mi trabajo?					
19	¿Sé lo que el trabajo espera de mí?					
20	¿Creo que mi trabajo es excesivo?					
21	¿Los problemas de mis compañeros me afectan?					
22	¿Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo?					
23	¿No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo?					
24	¿La competitividad me causa estrés o tensión?					

Nota: Citado por Marín Samanez, H. S., & Plascencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52.

ANEXO 06: Cuestionario virtual de estrés y satisfacción laboral

Preguntas Respuestas 87 Ajustes

Sección 1 de 3

Percepción del Estrés y Satisfacción Laboral en un Hospital de la Región Callao

Estimado trabajador, me encuentro realizando una investigación referente a temas de estrés y satisfacción laboral, es por ello que necesito tu colaboración, respondiendo honestamente a las siguientes preguntas. Tu participación es voluntaria y la información que me brindes será confidencial, utilizada con fines exclusivamente académicos.
Si tuvieras alguna pregunta no dudes en contactarme al correo: kscarbonero@gmail.com.
El tiempo requerido para aplicar el cuestionario te llevará máximo 15 min.

Si estás de acuerdo a participar. Selecciona Sí para continuar

Sí

Correo

Texto de respuesta corta

Trabajador

Enfermera (o)

Técnico de enfermería

ANEXO 07: Guía de evaluación de expertos – Especialista N°1

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III DE LA REGION CALLAO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 –2021**”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL		5		

Sugerencias:

Firma del



ANEXO 08: Guía de evaluación de expertos – Especialista N°2

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PEDROZA SAN MIGUEL ROSA DIANA

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 6/11/21

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III DE LA REGION CALLAO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 –2021”**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	x		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	x		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	x		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	x		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	x		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del



Mtr. Rosa Diana Pedroza San Miguel
DNI: 45807238

ANEXO 09: Guía de evaluación de expertos – Especialista N°3

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III DE LA REGION CALLAO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID-19 –2021”**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias:Cumple al 100%.....



Firma del _____

ANEXO 10: Rol de las enfermeras - UCI

SERVICIO: UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

ENFERMERAS

CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30
09966402	Arellano Obregon,Lina Barbara	DC*	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L
42604150	Carrion Sal y Rosas Ceci Felicita	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L
25669461	Garcia Velandres De Garcia,Felicita Elizabeth	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L
10153241	Llacsá Molina,Julia Pilar	GD2	L	GD2F	GN2	L	GN2	L	L	L	T2	L	L	GD2	GN2	L	L	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC
25559289	Moran Velarde,Diana Patricia	L	GN2	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L
07900851	Paredes Quispe,Mary Soledad	GD2	GN2	L	L	L	DC*	GN2	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L
08881240	Rojas Jimenez,Maria Del Rosario	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2
25675344	Sanchez Rodriguez,de Yataco betty	GD2	L	L	GD2	L	GD2	DC*	L	L	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L
09670300	Sanchez Rodriguez,Iris Raquel	GN2	L	L	L	GD2	L	L	GD2F	GN2	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2
25752170	Salas Villayzan Giovana	L	L	DC*	L	GD2	GN2	L	L	L	L	GD2	GN2	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2
25707001	Tapia Morillo,Maria De Las Nieves	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2
25793795	Tupayachi Tinajeros Hilda	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC
TOTAL	11	TRABAJANDO ACTUALMENTE																													

ANEXO 11: Rol de las enfermeras - Neurocirugía

SERVICIO NEUROCIRUGIA 8B - ENFERMERAS

CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES		D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30
41498613	Barrientos Medina Cristina	Cas	P	A	S	A		A		O	T	R	O		S	E	R	V	I	C	I	O										
46425765	Barba Castillo Angie	Cas	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC
21533359	Bernaola Huasasquiche Viviana	Cas	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	DC	TD2
06161951	Briceño Hernandez,Doris Petronila	N	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	DC	L	L	GD2	L	GD2	L
41266318	Cangahuala Gonzales Maria	Cas	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	DC	TD2	TN2
54728534	Bruno Gonzales Yessenia	CA	L	I	C	E	N	C	I	A		S	I	N		G	O	C	E			D	E		H	A	B	E	R			
43044879	Espindola Castillo Pilar	N	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC
08144909	Fernandez Silva,Maria Isabel	N	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC
25730576	Giron Rodriguez Irma	N	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC
48026413	Olortegui Pacaya Griselda	Cas	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	M1	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L
46851462	Quispe Mema Marco Antonio	Cas	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	M1	TD2	TN2	L	L	L	TD2
44008296	Vergara Vera Katia Guisella	Cas	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2
44954398	Tito Moran,Sayda Emely	CP	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L
TOTAL	10	TRABAJANDO ACTUALMENTE																														

ANEXO 12: Rol de las enfermeras – 6B Cirugía

SERVICIO 6B - ENFERMERAS

CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES		D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	
41498613	Choy Zavala Nery Fabiola	N	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	DC	L	
46425765	Cortez Silva Joselyn	Cas	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	
21533359	Diaz Robinson, Angela María	Cas	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	
06161951	Flores Chipana, Mirian	N	GD2	GN2	L	L	L	DC*	GN2	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	
41266318	Fretel de la Cruz Rita	N	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC	
54728534	Palomino Alarcón, Charo Melly	N	GN2	L	L	L	GD2	L	L	GD2F	GN2	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	
43044879	Gómez Hospina Maryella Yulle	N	GN2	L	L	L	GD2	L	L	GD2F	GN2	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC*	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	
08144909	Silva Piñas, Laura Daniela	N	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	
25730576	Meza Ochoa, Yurico	N	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	L	MT2	GN2	L
48026413	Chávez Guerrero de Orozco, Antonieta	N																															
46851462	Porras Agustin, Lady	N																															
TOTAL	9		TRABAJANDO ACTUALMENTE																														

ANEXO 13: Rol de las enfermeras – 7B Medicina

SERVICIO: MEDICINA 7mo.B - ENFERMERAS																																	
CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	C	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	
25593384	CAZORLA ÑUÑUVEROLUISA	N	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	L	DC	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	
72183212	CABANILLAS VARILLAS Yaeli	CA	L	L	TD2	TN2	L	TN2	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	L	L	
09782662	CASTAÑEDA ALVARADO ROCIO	CA	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	L	TN2	L	L	TD2	L	TN2	L	DC	L	TD2	TN2	L	L	GN2	L	TN2	L	L	
07268083	CHAVEZ MATA CECILIA	CA	L	TN2	L	L	DC	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	
1584834	CORREAS CUBAS CARMELA	CA	L	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC	L	L	TD2	
44050802	MEDINA CALIXTO JENNY G.	N	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	
43567430	MEZA RIVERA YOHANI	N	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	L	GD2	GN2	L
44570375	PACHAS APOLAYA MARIA PAOLA	CA	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	DC	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	
25416770	YNGALUQUE CAMA MARIA	N	GD2	GD2	L	L	GD2	L	DC	L	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	L	L	
41748217	AVALOS QUISPE EDGAR	N					P	A	S	A			A		O	T	R	O				S	E	R	V	I	C	I	O				
09653738	DIAZ SACHEZ DORIS	N					P	A	S	A			A		O	T	R	O				S	E	R	V	I	C	I	O				
25736862	CADENILLA MALCA MARIA C.	N								C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.				0	4	4			
TOTAL	9	TRABAJANDO ACTUALMENTE																															

ANEXO 14: Rol de las enfermeras – Cirugía Pediátrica

SERVICIO: CIRUGÍA PEDIÁTRICA - ENFERMERAS																																
CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	CO	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30
25593384	Akajosi Trujillo Mirtha	N	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac
72183212	Durand Aldabe Rosa	CA	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L
09782662	Arana Aldabe Rosa	CA	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	L	TN2	L	L	TD2	L	TN2	L	DC	L	TD2	TN2	L	L	GN2	L	TN2	L	L
07268083	Curo Fernandez Fresia	CA	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac
1584834	Espinoza Farfan Carmen	CA	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	L	TN2	L	L	TD2	L	TN2	L	DC	L	TD2	TN2	L	L	GN2	L	TN2	L	L
44050802	Carbajal Vilchez Liz Kelly	N	L	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC	L	L	TD2
43567430	Escobar Quispe Gladys	N	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	DC	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2
44570375	Tolentino Arangure Margarita	CA	L	L	TD2	TN2	L	TN2	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	L	L
25416770	Giron Rodriguez Irma	N	GD2	L	L	TD2	TN2	L	TD2	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	DC	L	L	TD2
41748217	Camana Paucarhuanca Rene	N					P	A	S	A			A		O	T	R	O				S	E	R	V	I	C	I	O			
TOTAL	8	TRABAJANDO ACTUALMENTE																														

ANEXO 15: Rol de técnicos de enfermería –Neurocirugía

SERVICIO NEUROCIRUGIA 8B TECNICOS ENFERMERIA																																		
CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES		D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30		
70504283	Herrera Reyes Ruby Alessandra	Cas	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	L	L	L		
46240570	Jibaja Negra Lesly Carolina	Cas	M1	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	
08165226	Murillo Cuadros José Luis	Cas	M1	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	L	TD2	TN2	L	L	TD2	TN2	L	L	L	L	L	TD2	TN2	
4057793	Ayarza Portillo Willians	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	GD2	GN2	L	DC	GD2	GN2	L	L	
25697649	Alcantara Manrique,Luis Antonio	N					C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D	D	S			0	4	4									
75564186	Alvarez Valle Esthefany Olenka	Cas	P	A	S	A			A			O	T	R	O			S	E	R	V	I	C	I	O									
41046519	Ccallo Vega Katty Rosmery	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	GN2	L	
40290355	Choquehuanca Huanca Renzo Man	N	GN2	L	GD2	L	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	ONO	GN2	L	M1	L	GD2	GN2	L	L	L		GN2	L	L	DC	GD2	GN2	L	L	
46145978	Fiestas Acosta Adela Sabina	Cas	P	A	S	A			A			O	T	R	O			S	E	R	V	I	C	I	O									
44078413	Puga Tello Yuly	Cas	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	
04030831	Hinostroza Luis, Irma Maribel	N	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	L	
43701175	Miranda Salas Liz Lucia	CPF	L	MT2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	L	L	MT2	GN2	L	DC	L	
40494187	Nolasco Aima Violeta Isabel	Cas	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	L	
41566778	Periche Felipa Jhon	N	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	L	L
25641340	Reyes Espinoza Viuda De Luque M	N	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	L	L	L	L	GD2	DC
43701175	Rivera Huaman Paul	N	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	L
25660707	Rivera Siguas, Carlos Humberto	N	GD2	GN2	L	L	GD2	GN2	L	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	L	L
25798115	Rumiche Morales, Jessica Yesenia	N	L	L	L	GN2	L	GD2	GN2	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	L	L
76306223	Rodriguez Gil Idania	Cas	L	TD2	L	TD2	L	L	TD2	L	TD2	L	TD2	L	TD2	M1	L	L	L	L	TD2	L	L	TD2	L	TD2	L	TD2	L	TD2	L	L	TD2	L
41139165	Zapata Peralta Emma	CPF	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	GN2	L	L
TOTAL	17		TRABAJANDO ACTUALMENTE																															

ANEXO 16: Rol de técnicos de enfermería – 6B Cirugía

SERVICIO 6B TECNICOS ENFERMERIA																																
CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES		D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30
25837149	Alaya Huaripata, María Antonia	Cas	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC
25783990	Arquinigo Valverde, Betty Graciela	Cas	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2
7749015	Bernales Martínez, Lesli Giovana	CAS	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC
10509288	Chang Yactayo, Jesús Rosario	Cas	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L
43437708	Damiano Ramirez, Susana Herlinda	N	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2
42625022	Galvez López, Janet Merly	CAS	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	GN2
47773024	Gomez Quispe Julisa	N	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac
09311652	Quintana Zelada, Carlita de Jesús	N	GN2	L	GD2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	ONO	GN2	L	M1	L	GD2	GN2	L	L	L		GN2	L	L	DC	GD2	GN2	L	
44996953	Rojas Mora, Rosa Maritza	Cas	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L
10799598	Rojas Fernandez, Aurea Anita	Cas	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L
0938251	Roque Cori, Maritza Rossana	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	GN2
08966346	Torres Dávila, Marysol	CPF	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1	M1
16782162	Gavidia Pérez, Rossana	Cas	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC
77290953	Villalta Adrianzen, Kelly	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	GN2
25689640	Coloma de Rodriguez, Blanca Dora	N							C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D			D.	S.		0	4	4				
TOTAL	14	TRABAJANDO ACTUALMENTE																														

ANEXO 17: Rol de técnicos de enfermería – UCI

CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICO								TECNICOS EN ENFERMERIA																							
APellidos y Nombres	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	
Angeles Tasaico,Dariela Angelica	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	
Gonzales Romero,Yanett Jacinta					C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.		0	4	4								
Herrera Paucar,Celia Tarcila	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC*	
Huamani Quispe De Trujillo,mery	GN2	L	L	L	GD2	L	L	DC*	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	
Montes Chuquiray,Hilda Juana	L	DC*	GD2F	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2F	L	L	L	GD2	GN2	L	
Oscovilca Quispe Luz Nely	GD2	GN2	L	L	L	GD2	L	L	L	GN2F	L	L	DC*	L	GD2	GD2	GN2F	L	L	GD2	L	GN2	L	L	L	L	GN2	L	GN2	L	
Pardave Gargate Maria del Pilar	GN2	L	GD2F	L	M1	GN2	L	L	L	GD2F	GN2	L	L	GD2	L	L	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	VAC	
Peralta Baldoceada Kely	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	
Santos Rojas,leoncia					C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.		0	4	4								
Rodriguez Ventura,Mariza Yolanda					C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.		0	4	4								
7	TRABAJANDO ACTUALMENTE																														

ANEXO 18: Rol de técnicos de enfermería – 7B Medicina

SERVICIO: MEDICINA 7MO B TECNICOS EN ENFERMERIA																																	
CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	CON	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	
10765665	ALMEYDA QUISPE YESSICA	N	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	
9943367	CORONEL ESTRADA MARIELENA	C-CV	TN2	L	TN2	L	L	TD2	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	T2	L	TD2	TN2	L	L	TN2	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	
25435268	GARCIA BARRAGAN CARMELA	N	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	
40247906	HUAMANI ARAMBURU WALTER	N	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	
25800594	HUANACO PERALTA JENY	N	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	
40247906	HUARACHI BRACAMONTE DIANA Y	C-CV	TD2	TN2	L	L	L	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	
07062933	LUZON VILLEGAS MARCO A.	N	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	L	
00520226	MARIN CHOQUE MARIA DE LA PAZ	N	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	L	DC	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	L	GD2	L	GD2	L	GD2	L	
46968071	MEZA ROJAS ROBERT	C-CV	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	T2	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	L	TN2	
45626198	NORABUENA MALQUI ALEJANDRA	N	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	
10433304	POMAR FERNANDEZ CARMEN R.	N	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	L	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	
25682015	PUSACLLA ROJAS MARIA	N	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	
47714473	QUIROZ MENDOZA LELIA E..	C-CV	TD2	TN2	L	L	M1	L	TN2	L	L	L	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	TD2	
70464544	QUISPE AMARU JOSE LUIS	C-CV	L	L	TD2	L	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	M1	TD2	TN2	
25781217	SCHENONE CAYCHO CARMEN	N	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	
44969449	THOMAS SAENZ EDWIN HENRY (E	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	
41851065	VARGAS FLORES ISACC	C-CV	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L	TD2	TN2	L	L	TN2	L	TN2	L	L	TN2	L	TN2	L	L	
25661632	DAVILA MORI DANTE	N							C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.		0	4	4						
10667296	CORONADO PANTA LILIA ISABEL	N	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac
25518094	CUEVA VARGAS DE LA FUENTE	N	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac
TOTAL	17	TRABAJANDO ACTUALMENTE																															

ANEXO 19: Rol de técnicos de enfermería – Cx. Pediátrica

SERVICIO CIRUGÍA PEDIÁTRICA TÉCNICOS ENFERMERIA																																
CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES		D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30
25837149	López Ordoñez Lourdes Jaquelin	N	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC
25783990	Mallqui Trujillo Gloria Herlinda	N	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2
7749015	Sosa Torres Irma Eugenia	N	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC
10509288	Vilchez Coveñas Margarita	N	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L
43437708	Quispe Ponce Angélica	CAS	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2
42625022	Suclupe Relaysa Maritza	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	DC	GD2	GN2
47773024	Arones Hernandez Yuly	Cas	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L
09311652	Mallma Perez María	N	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L
44996953	Valle Vallejos Yolanda Zenaida	N	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	L	L	TD2	TN2	L	M1	L
10799598	Castillo Satalaya Stefani Brigitte	N	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	GD2	GN2	L	DC	L	GD2	GN2
0938251	Coronel Coronel Doris	N	GN2	L	GD2	L	L	L	L	GD2	GN2	L	L	L	ONO	GN2	L	M1	L	GD2	GN2	L	L	L	GN2	L	L	DC	GD2	GN2	L	
08966346	Pazo Eche Rosa	N	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac	vac
16782162	Ocaña Trujillo Yolanda	N	P	A	S	A			A			O	T	R	O			S	E	R	V	I	C	I	O							
77290953	Salas Vergara Lucero	N						C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.		0	4	4						
25689640	Zambrano Valencia Yolanda	N						C	O	M	O	R	B	I	L	I	D	A	D		D.	S.		0	4	4						
TOTAL	11		TRABAJANDO ACTUALMENTE																													

Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nivel III de la Región Callao, en el marco de la pandemia Covid-19, 2021.

43	2	1	2	1	2	2	1	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	24	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	53		
44	2	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	43
45	1	3	2	3	1	2	1	13	4	4	1	1	1	1	12	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	1	1	4	3	33	2	1	3	1	3	3	13	1	4	3	8	79		
46	2	2	1	2	1	2	2	12	3	2	1	2	5	2	15	1	2	4	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	5	5	3	44	3	2	3	2	2	5	17	1	2	5	93			
47	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	2	4	2	3	18	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	44	2	4	4	4	3	4	21	4	2	3	9	111		
48	5	2	2	2	1	2	2	16	2	3	1	1	2	1	10	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	27	4	2	2	2	1	2	13	2	1	5	8	74		
49	3	4	2	3	4	3	2	21	1	3	2	4	4	2	16	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	47	3	3	5	4	4	5	24	5	2	3	10	118		
50	4	2	1	2	4	2	2	17	3	4	1	4	2	1	15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	5	2	2	4	17	4	4	4	12	95		
51	4	4	2	2	1	2	2	17	3	3	1	1	2	2	12	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	31	2	4	2	5	1	4	18	4	4	3	11	89		
52	3	5	3	3	4	3	2	23	4	3	2	4	2	2	17	1	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	49	5	4	5	4	3	5	26	3	4	5	12	127		
53	5	5	2	2	2	2	4	22	4	2	1	2	4	2	15	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	36	4	2	2	2	2	4	16	2	4	1	7	96		
54	4	4	2	4	4	2	4	24	4	2	3	3	2	3	15	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	50	3	2	2	4	3	4	18	2	2	4	8	115		
55	3	3	1	1	1	2	1	12	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	3	49			
56	4	3	3	3	3	3	4	23	5	4	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	56	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	8	124	
57	4	2	4	3	3	3	5	24	4	3	3	3	5	5	23	3	1	1	3	3	1	4	4	1	5	4	3	4	5	5	5	5	62	4	4	4	4	4	3	23	3	5	5	13	145			
58	4	3	3	2	1	3	2	18	3	3	2	1	1	2	12	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	27	4	3	2	3	2	3	17	2	2	3	7	81		
59	2	5	1	2	1	5	2	18	1	5	1	1	5	4	17	5	4	1	3	3	2	1	5	1	5	4	5	3	2	2	3	2	5	56	1	3	4	3	5	5	21	2	3	4	9	121		
60	5	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	2	2	4	1	3	5	46	3	2	5	4	4	5	23	1	2	1	4	106		
61	4	5	5	2	2	2	1	21	2	5	1	2	2	1	13	1	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	25	2	2	2	3	1	1	11	3	2	1	6	76			
62	2	3	2	2	2	3	3	17	4	4	4	3	3	3	21	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	1	1	3	3	3	3	14	3	3	3	9	111		
63	2	2	1	2	1	2	2	12	3	4	1	2	2	2	14	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	27	2	2	3	4	2	4	17	2	1	1	4	74		
64	3	3	3	4	3	3	3	22	3	5	4	1	5	2	20	5	2	1	3	4	1	1	2	1	4	1	2	3	1	1	3	5	5	45	3	4	1	3	3	3	17	1	2	5	8	112		
65	4	4	3	5	4	4	4	28	4	5	3	3	4	5	24	2	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	64	5	2	3	3	3	5	21	5	5	5	15	152				
66	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	1	8	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	2	2	3	3	1	5	16	1	1	2	4	57			
67	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	3	4	5	4	25	5	2	2	1	1	2	3	2	1	4	2	3	3	5	4	5	5	3	53	1	5	4	4	4	4	22	4	4	4	12	143		
68	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	2	4	5	4	4	5	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	74	3	4	4	4	4	4	23	3	5	5	13	165			
69	4	4	5	3	3	4	2	25	5	5	2	2	3	2	19	1	4	2	1	4	3	4	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	44	3	3	3	4	2	3	18	2	1	2	5	111			
70	5	5	3	4	5	4	4	30	2	4	4	4	4	4	22	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	72	5	3	3	5	3	5	24	3	5	4	12	160			
71	1	2	1	2	1	2	1	10	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	5	48			
72	5	1	1	1	1	1	2	12	2	2	1	2	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	22	1	1	2	3	2	2	11	1	1	1	3	57		
73	3	4	4	5	3	4	3	26	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	5	4	72	4	5	5	4	4	4	26	3	3	4	10	156		
74	4	4	4	5	5	5	2	29	5	4	2	5	2	5	23	1	4	2	2	5	5	2	4	5	1	4	4	5	5	4	2	5	65	2	5	4	4	4	5	24	5	4	5	14	155			
75	2	2	2	4	4	5	1	20	4	3	2	4	2	5	20	3	2	2	1	2	4	4	5	4	2	2	3	4	3	2	4	4	55	2	2	2	1	2	4	13	5	4	2	11	119			
76	5	5	1	5	1	5	1	23	5	5	2	5	1	2	20	1	5	5	1	5	2	5	3	3	1	1	3	2	5	3	1	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	1	2	5	8	137		
77	4	4	4	3	2	3	3	23	4	4	4	3	3	3	21	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	60	2	4	4	4	3	4	21	3	4	4	11	136			
78	1	2	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	4	1	3	2	2	3	2	2	4	3	1	1	2	3	3	2	43	1	3	2	3	3	3	15	2	2	2	6	99				
79	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	1	1	5	5	1	5	18	1	1	2	4	59			
80	3	3	3	3	2	2	2	18	3	4	2	2	3	2	16	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	4	3	2	3	3	2	36	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	7	93		
81	1	1	1	1	5	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	5	5	1	1	1	1	14	1	1	1	3	60			
82	2	2	1	2	2	1	1	11	1	2	1	2	1	1	8	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	25	2	5	4	5	2	4	22	2	1	4	7	73		
83	5	3	2	4	3	4	3	24	4	4	2	3	4	3	20	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	57	3	4	4	3	4	4	22	4	2	3	9	132			
84	4	2	4	3	5	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	3	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	78	5	4	5	4	4	4	26	5							

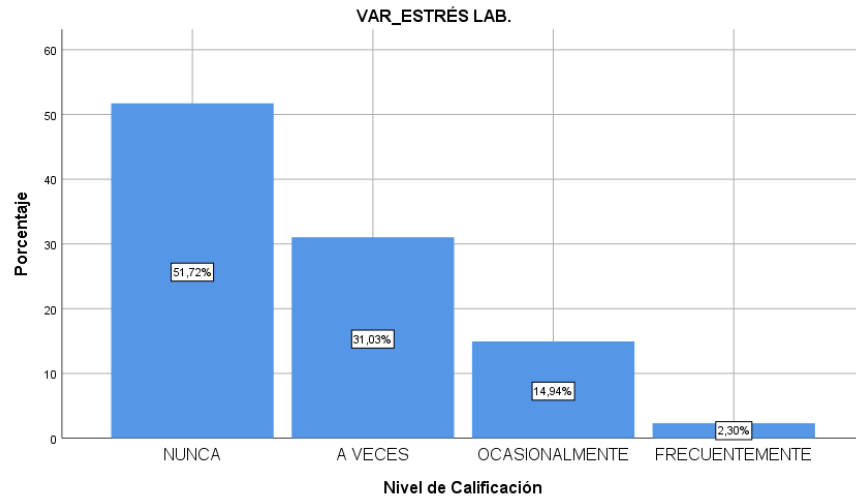
ANEXO 21: Tabulación del Cuestionario Satisfacción Laboral

CUESTIONARIO FONT ROJA - SATISFACCIÓN LABORAL																																
ITEM	SAT. EN EL TRABAJO								PRESIÓN EN EL TRAB.				RELAC. PERS.		DISTENSIÓN EN EL TRAB.				ADECUACIÓN		CONT ROL		VARIEDAD DE TAREAS					V2				
	P7	P10	P11	P12	P16	P17	P19	D1	P3	P5	P18	P20	D2	P13	P14	D3	P4	P15	P23	P24	D4	P22	D5	P1	D6	P2	P6		P8	P9	P21	D7
1	2	2	2	3	2	2	2	15	5	3	3	3	14	2	2	4	2	1	2	3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	10	55	
2	2	4	2	1	2	1	3	15	4	2	3	2	11	3	2	5	2	1	4	3	10	3	3	5	5	2	5	4	3	5	19	68
3	5	5	1	1	4	3	5	24	3	4	2	2	11	4	5	9	4	1	3	1	9	1	1	1	1	4	1	5	5	4	19	74
4	3	4	4	1	2	2	2	18	4	5	2	4	15	2	2	4	3	2	4	1	10	2	2	3	3	3	2	4	4	2	15	67
5	4	4	2	2	3	2	4	21	3	2	2	1	8	5	4	9	4	1	2	2	9	3	3	1	1	2	2	5	4	2	15	66
6	2	5	2	3	5	3	5	25	2	5	2	2	11	5	3	8	3	1	3	1	8	1	1	1	1	1	2	2	4	2	11	65
7	2	5	2	2	2	2	5	20	2	2	2	5	11	5	5	10	1	4	1	2	8	2	2	1	1	2	1	2	5	2	12	64
8	5	5	1	1	5	5	5	27	2	5	2	2	11	5	5	10	5	1	2	1	9	1	1	1	1	2	1	4	5	2	14	73
9	5	5	1	1	3	5	5	25	1	5	1	3	10	5	4	9	5	1	3	1	10	1	1	1	1	5	1	5	5	1	17	73
10	5	5	1	1	5	1	5	23	1	5	4	2	12	3	5	8	1	3	4	1	9	1	1	2	2	3	1	3	5	3	15	70
11	2	4	2	2	4	1	2	17	4	4	2	4	14	4	4	8	4	1	4	1	10	2	2	1	1	4	2	4	4	1	15	67
12	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	4	4	14	4	4	8	3	5	5	3	16	2	2	3	3	3	4	2	3	1	13	76
13	3	4	1	2	4	1	4	19	5	5	4	4	18	2	3	5	2	2	5	2	11	2	2	1	1	5	5	3	5	2	20	76
14	4	5	1	2	4	4	5	25	2	5	2	2	11	5	3	8	1	2	4	3	10	1	1	2	2	1	1	1	5	2	10	67
15	2	5	5	2	2	2	3	21	3	4	2	1	10	3	2	5	3	4	2	3	12	2	2	2	2	2	2	2	5	2	13	65
16	4	5	2	2	4	3	4	24	3	4	2	3	12	5	5	10	3	4	2	2	11	2	2	4	4	3	3	4	5	4	19	82
17	2	4	2	1	2	3	4	18	1	1	1	2	5	2	3	5	2	2	2	1	7	1	1	2	2	1	1	2	2	1	7	45
18	5	5	1	2	2	2	5	22	1	5	5	2	13	5	5	10	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	1	5	5	2	15	71
19	4	5	2	2	4	1	4	22	4	5	3	3	15	5	4	9	3	4	5	3	15	1	1	4	4	5	3	4	5	3	20	86
20	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	9	2	2	4	2	5	2	1	10	1	1	1	1	5	1	2	2	2	12	51
21	5	5	2	2	2	4	5	25	2	5	5	5	17	5	5	10	2	1	1	1	5	1	1	2	2	5	1	5	5	2	18	78
22	5	5	1	3	5	5	5	29	3	5	3	3	14	5	4	9	2	1	1	3	7	1	1	1	1	1	1	5	5	1	13	74
23	5	5	1	1	2	1	4	19	5	4	3	4	16	5	4	9	4	3	1	1	9	1	1	1	1	4	1	5	5	1	16	71
24	5	5	1	2	2	2	4	21	2	4	2	1	9	4	4	8	2	4	2	2	10	1	1	1	1	4	1	5	4	1	15	65
25	5	5	5	4	5	2	5	31	2	5	1	1	9	5	5	10	3	4	1	1	9	1	1	2	2	4	1	5	5	1	16	78
26	3	3	3	1	4	2	3	19	1	4	1	2	8	2	3	5	2	1	2	1	6	1	1	2	2	5	2	3	2	2	14	55
27	5	5	1	5	2	2	4	24	2	5	2	1	10	4	4	8	4	1	4	1	10	1	1	2	2	2	1	2	4	1	10	65
28	3	5	1	1	2	2	4	18	4	5	3	3	12	4	2	6	3	1	4	1	9	1	1	2	2	5	3	3	4	3	18	66
29	3	4	5	2	2	2	2	20	5	4	2	4	15	2	3	5	2	1	3	4	10	3	3	2	2	3	4	3	4	2	16	71
30	4	5	1	2	3	3	4	22	2	4	2	1	9	5	5	10	4	2	4	1	11	1	1	2	2	3	1	4	4	1	13	68
31	2	5	4	2	4	4	4	25	1	4	1	1	7	4	4	8	2	4	1	1	8	1	1	1	1	1	1	2	4	1	9	59
32	5	5	1	5	4	3	4	27	1	5	1	1	8	5	5	10	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	5	5	1	16	70
33	3	5	1	1	2	3	4	19	4	5	3	3	12	4	3	7	4	1	4	1	10	1	1	2	2	5	3	3	4	3	18	69
34	4	5	1	1	4	3	5	23	2	4	1	2	9	5	5	10	1	2	2	2	7	2	2	1	1	2	1	4	5	2	14	66
35	3	5	2	3	4	3	4	24	2	5	3	3	13	4	4	8	4	3	4	2	13	1	1	2	2	4	2	4	5	2	17	78
36	2	3	1	2	5	2	3	18	5	5	5	2	17	2	3	5	3	3	5	3	14	3	3	2	2	3	2	2	2	3	12	71
37	5	5	1	2	5	3	5	26	2	5	2	2	11	5	5	10	1	4	2	1	8	1	1	1	1	5	1	5	5	2	18	75
38	5	5	1	2	4	1	5	23	2	5	5	2	14	5	5	10	4	1	4	1	10	1	1	2	2	4	2	2	2	1	11	71
39	5	5	1	3	4	4	4	26	2	4	2	1	9	4	5	9	1	4	1	1	7	1	1	2	2	2	1	5	5	1	14	68
40	3	5	2	2	3	3	1	19	5	5	2	3	15	4	4	8	3	3	4	3	13	3	3	2	2	3	3	2	3	3	14	74

41	5	5	1	3	3	3	5	25	2	5	1	1	9	5	5	10	1	2	3	1	7	1	1	1	1	3	1	5	5	2	16	69
42	3	4	1	2	4	4	4	22	4	3	2	3	12	4	2	6	2	1	4	2	9	2	2	2	2	4	2	4	4	2	16	69
43	3	5	1	4	4	3	3	23	2	2	1	2	7	5	5	10	2	4	2	1	9	2	2	1	1	2	1	4	5	2	14	66
44	5	5	1	5	5	5	5	31	2	2	1	1	6	5	5	10	2	4	1	1	8	1	1	1	1	5	1	5	5	2	18	75
45	4	4	1	1	4	3	3	20	4	4	2	3	13	4	4	8	3	3	4	2	12	2	2	4	4	4	3	3	4	3	17	76
46	3	5	1	5	2	2	5	23	5	5	1	2	13	5	5	10	1	1	4	1	7	1	1	2	2	5	2	1	5	2	15	71
47	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	6	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	14	69
48	4	5	1	5	3	4	4	26	2	4	2	2	10	5	5	10	2	2	2	1	7	1	1	1	1	5	1	5	5	1	17	72
49	1	3	3	1	2	2	3	15	4	3	3	3	13	1	2	3	3	1	3	3	10	3	3	2	2	2	3	3	3	1	12	58
50	2	4	2	1	1	1	4	15	2	4	4	2	12	2	2	4	2	1	2	2	7	2	2	2	2	4	2	1	2	4	13	55
51	4	5	1	2	4	3	4	23	3	4	2	2	11	4	4	8	2	1	2	1	6	1	1	2	2	4	1	5	4	2	16	67
52	3	5	4	2	2	3	3	22	5	5	4	3	17	4	3	7	5	1	4	4	14	4	4	3	3	2	4	4	4	3	17	84
53	4	5	1	1	4	4	5	24	2	4	2	2	10	2	4	6	1	2	2	1	6	2	2	2	2	4	1	4	5	2	16	66
54	4	4	3	2	3	2	4	22	4	4	2	3	13	3	4	7	4	2	2	4	12	3	3	2	2	4	2	2	4	4	16	75
55	5	5	1	5	5	3	5	29	1	5	3	2	11	5	5	10	1	5	2	1	9	1	1	3	3	1	1	5	5	1	13	76
56	2	3	2	2	1	1	5	16	4	5	5	5	19	2	3	5	4	1	3	5	13	5	5	2	2	4	5	2	2	15	75	
57	5	4	5	4	4	5	5	32	5	5	4	4	18	5	4	9	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	4	4	5	23	109	
58	4	5	2	3	4	4	3	25	3	4	2	2	11	5	5	10	4	4	1	1	10	1	1	2	2	4	2	4	4	4	18	77
59	2	5	1	5	5	5	3	26	1	4	1	1	7	5	5	10	5	5	5	1	16	5	5	2	2	5	1	5	5	1	17	83
60	5	2	4	1	3	4	5	24	2	3	2	5	12	5	3	8	2	1	1	3	7	5	5	1	1	4	1	5	3	1	14	71
61	3	5	2	3	2	1	5	21	5	3	3	1	12	5	5	10	1	1	1	1	4	1	1	2	2	4	1	4	3	1	13	63
62	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	14	71
63	3	5	1	2	3	3	3	20	3	4	2	2	11	3	3	6	2	3	3	2	10	1	1	2	2	5	3	3	2	2	15	65
64	4	4	1	4	3	3	3	22	5	3	5	5	18	2	5	7	4	3	3	3	13	3	3	3	3	5	3	5	5	3	21	87
65	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	4	4	16	3	3	6	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	4	5	4	4	21	96
66	3	5	1	1	4	1	2	17	1	4	1	1	6	5	5	10	1	1	1	3	1	6	1	1	1	3	1	4	4	2	14	55
67	5	5	4	3	1	3	4	25	5	5	4	4	18	5	5	10	3	4	3	4	14	5	5	2	2	3	4	5	5	1	18	92
68	3	4	3	3	2	4	4	23	5	5	4	4	18	3	4	7	3	3	4	4	14	1	1	4	4	5	5	5	5	1	21	88
69	4	3	2	3	3	3	5	23	2	3	2	2	9	4	4	8	1	4	2	3	10	3	3	2	2	3	1	3	4	1	12	67
70	2	4	4	4	1	3	3	21	5	5	4	3	17	5	4	9	3	2	4	3	12	3	3	4	4	3	5	4	5	2	19	85
71	5	4	1	4	4	4	2	24	2	4	2	2	10	4	4	8	2	4	1	1	8	1	1	1	1	3	1	4	4	1	13	65
72	5	5	1	4	5	5	5	30	2	5	2	2	11	5	5	10	1	3	2	1	7	1	1	4	4	1	1	5	5	5	17	80
73	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	15	3	4	7	4	4	3	4	15	4	4	5	5	4	3	4	3	3	17	89
74	2	4	4	4	2	4	2	22	5	5	5	5	20	1	1	2	5	3	4	1	13	2	2	5	5	2	5	3	5	5	20	84
75	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	22	98
76	2	5	4	1	2	1	5	20	5	5	3	4	17	3	3	6	5	3	3	1	12	1	1	5	5	4	5	1	4	1	15	76
77	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	3	3	14	4	4	8	5	5	3	3	16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	17	87
78	3	4	4	3	4	5	4	27	2	3	3	3	11	3	4	7	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	2	2	4	3	14	78
79	5	5	1	2	5	5	5	28	1	5	1	1	8	5	5	10	1	1	2	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	17	70
80	3	4	3	3	3	3	4	23	3	4	2	2	11	3	5	8	4	3	2	2	11	1	1	3	3	3	2	3	3	3	14	71
81	5	5	1	5	5	5	5	31	1	5	1	1	8	5	5	10	2	5	1	1	9	1	1	1	1	5	1	5	5	1	17	77
82	2	4	4	1	1	1	4	17	2	4	2	2	10	3	4	7	2	1	2	1	6	1	1	3	3	4	1	2	4	2	13	57
83	2	3	2	3	3	3	4	20	4	4	3	4	15	2	3	5	2	3	4	4	13	2	2	4	4	4	4	3	2	3	16	75
84	3	5	3	1	3	4	4	23	5	3	4	4	16	3	1	4	5	4	4	5	18	4	4	5	5	5	5	3	5	5	23	93
85	3	5	2	3	5	5	5	28	2	1	2	2	7	5	5	10	2	2	4	2	10	2	2	1	1	1	1	5	5	5	17	75
86	3	5	1	1	4	5	4	23	3	5	4	3	15	5	3	8	2	1	5	2	10	1	1	1	1	5	3	5	4	3	20	78
87	3	3	3	3	4	4	4	24	4	3	3	4	14	3	4	7	4	3	3	4	14	4	4	4	4	2	4	3	3	2	14	81
	309	382	185	218	286	258	340	1978	260	353	219	228	1060	337	337	674	240	219	247	179	885	171	171	197	197	295	190	316	356	197	1354	

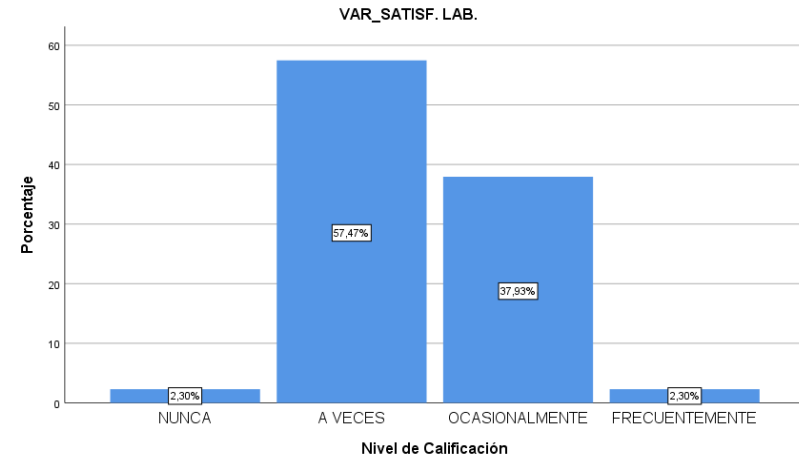
En los siguientes gráficos se muestran los resultados del cuestionario Satisfacción Laboral.

ANEXO 22: Resultados generales de variable Estrés Laboral



Nos muestra que la mayoría de encuestados (51.72%), indica nunca haber sufrido de estrés laboral, pero un 31.03% afirma sentirse estresado a veces, un 14.94% se siente estresado ocasionalmente y por último un 2.30% se siente frecuentemente estresado.

ANEXO 23: Resultados generales de variable Satisfacción Laboral



Nos muestra que la mayoría de encuestados (57.47%), se muestra a veces satisfecho con su trabajo, mientras que un 37.93% afirma sentirse satisfecho ocasionalmente, por último un 2.30% se siente frecuentemente satisfecho y otro 2.30% afirma nunca sentirse satisfecho.