

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO
UNANUE, TACNA - 2021**

TESIS

Presentada por:

Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya

Lic. María Isabel Mamani Ccanto

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

TACNA - PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN

Facultad de Ciencias de Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA
DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO
UNANUE, TACNA - 2021**

TESIS

Presentada por:

Lic. MIRIAM YESENIA MAMANI CALISAYA

Lic. MARÍA ISABEL MAMANI CCANTO

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:
CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Aprobada por Unanimidad, ante el siguiente jurado:




Jenny Concepción Mendoza Rosado
Presidenta



Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario
Miembro



Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto
Miembro



Dra. Ingrid María Manrique Tejada
Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dra. Ingrid María Manrique Tejada, en mi condición de asesor acreditado, de la tesis titulada "RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021." presentada por las Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya y Lic. María Isabel Mamani Ccanto para optar el título de Segunda Especialidad en CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES. Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través de software de similitud textual Turnitin cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8%. Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis gesta de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los tramites correspondientes y para su publicación el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con los fines de continuar con los trámites para su obtención del título.



Dra. Ingrid María Manrique Tejada

DEDICATORIA

Llenos de regocijo y amor, dedicamos este trabajo, a cada uno de nuestros seres queridos, ya que ellos fueron nuestros pilares para seguir adelante.

A Dios, por darnos vida y salud, por darnos fortaleza emocional, y sobre todo por permitirnos llegar a este momento tan importante para nuestra formación profesional.

Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya

Lic. María Isabel Mamani Ccanto

AGRADECIMIENTO

Con eterna gratitud:

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Segunda Especialidad de Enfermería y a sus excelentes docentes, por ser un apoyo constante en nuestra formación y desarrollo profesional.

Al Hospital Hipólito Unanue de Tacna, por permitirnos realizar la ejecución de la presente investigación.

Con especial estima a nuestra asesora: Dra. Ingrid María Manrique Tejada, por sus sabias orientaciones y dedicación en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya

Lic. María Isabel Mamani Ccanto

ÍNDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Objetivos	8
1.4. Justificación	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.2. Base teórico	25
2.3. Definición conceptual de términos	45
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	46
3.1. Tipo de diseño de investigación	46
3.2. Población y muestra	46
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.4. Procedimientos de recolección de datos	51
3.5. Procesamiento y análisis de datos	52
3.6. Consideraciones éticas	53
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS	54
4.1. Presentación de resultado en tablas de descripción	54
4.2. Discusión	78
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°01 Características sociodemográficas del profesional de enfermería en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	55
Tabla N°02 Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021	59
Tabla N°03 Nivel de estrés laboral según dimensiones en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	61
Tabla N°04 Nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021.	64
Tabla N°05 Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	66
Tabla N°06 Relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°01 Características sociodemográficas del profesional de enfermería en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	58
Gráfico N°02 Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	60
Gráfico N°03 Nivel de estrés laboral según dimensiones en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	63
Gráfico N°04 Nivel de satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021.	65
Gráfico N°05 Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021	68
Gráfico N°06 Relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021	70

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021. **Metodología:** Estudio de tipo cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 encuestados abarcando el 100% de la población. Se utilizó el programa SPSS v. 25. **Resultados:** El nivel de estrés laboral identificado en el profesional de enfermería del Área COVID-19, el 65,71% presentó un nivel medio, un 24,29% refiere un nivel bajo y solo un 10,00% presentó un nivel alto de estrés laboral. Respecto al nivel de satisfacción laboral indicaron que el 50,00% presentó un nivel medio; un 45,71% refiere un nivel alto y un 4,29% presentó un nivel de satisfacción laboral bajo. **Conclusión:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral, demostrado a través de la prueba X² y valor $p < 0,05$.

Palabras clave: Satisfacción laboral, estrés laboral, profesional de enfermería, COVID-19

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between work stress and job satisfaction in nursing professionals in the COVID-19 area of the Hipólito Unanue Tacna Hospital, 2021. **Methodology:** Cross-sectional correlational descriptive quantitative study. The population consisted of 70 respondents covering 100% of the population. The program SPSS v. 25. **Results:** The level of work stress identified by the nursing professional of the COVID-19 Area, 65,71% presented a medium level, 24,29% reported a low level and only 10,00% presented a high level of stress. work stress. Regarding the level of job satisfaction, they indicated that 50,00% presented a medium level; 45,71% reported a high level and 4,29% presented a low level of job satisfaction. **Conclusion:** There is a significant relationship between the level of work stress and job satisfaction, demonstrated through the X2 test and value $p < 0.05$.

Keywords: Job satisfaction, job stress, nursing professional, COVID-19

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, debido a la aparición del COVID-19, estamos viviendo una situación de emergencia en el sentido de que los trabajadores de la salud, fuerzas armadas, policías; se ven afectados y corren riesgo de contagio. En tales casos, las autoridades públicas son directamente responsables de garantizar que se cumplan las reglas para el cuidado especial de sus empleados.

El estrés en el lugar de trabajo es quizás uno de los temas más relevantes en nuestro entorno laboral y un elevado estrés laboral también puede conducir a errores en el desempeño de las tareas laborales, por ende, afectar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

La profesión de enfermería es una profesión orientada al servicio y la vinculación con la sociedad. Como resultado, las enfermeras se enfrentan a una gran carga de trabajo y a un mayor estrés a diario, especialmente cuando surgen situaciones de emergencia.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés está relacionado con el entorno laboral, el contenido del trabajo, el contexto organizacional y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador que pueden afectar el desempeño y la satisfacción laboral según las percepciones y experiencias. (1)

Por otro lado, la satisfacción laboral de las enfermeras refleja el estado placentero y de realización que las enfermeras experimentan en el lugar de trabajo, lo que aumenta la confianza en sí mismas, la comunicación y la salud mental. De manera similar, la satisfacción laboral está relacionada con la distribución salarial, las políticas institucionales y las características personales.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: el primer capítulo abarca el planeamiento del problema, hace referencia a los fundamentos y formulación del problema, objetivos, justificación y operacionalización de xiv variables. El segundo capítulo comprende el marco teórico, desarrolla los antecedentes de la investigación y las bases teóricas. El tercer capítulo presenta la metodología de la investigación, en el que aparece el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de recolección y el procesamiento de datos. El cuarto capítulo trata sobre los resultados y la discusión. Finalmente presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral es uno de los temas más investigados, leídos y analizados. Reconociendo que el talento humano es un elemento fundamental de cualquier empresa u organización, sabemos que del recurso humano depende el buen desempeño, la eficiencia y la eficacia proyectada hacia nuestros clientes, por lo que el lugar de trabajo debe ser lo más cómodo y motivador posible.

Las condiciones de trabajo son factores importantes para la salud del personal. La posibilidad de control, la concordancia entre los requisitos del puesto y las habilidades de quien lo realiza, les permite demostrar su competencia y autonomía; las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, entre otros aspectos importantes que inciden de manera importante en el bienestar psicológico, donde se encuentra la satisfacción y la auto compensación.

Según el Ministerio de Salud (MINSA) los trabajadores de salud se sienten más satisfechos personal y profesionalmente con su trabajo si son capaces de brindar una atención de calidad y ven valioso su trabajo. Además de empoderarlos para resolver problemas y mejorar los servicios de atención medica puede mejorar su estado de ánimo. Medir la satisfacción laboral es

comprobar la calidad de organización de sus servicios internos, es por eso que la satisfacción laboral es importante para el bienestar deseable. (2)

En Buenos Aires - Argentina, a través de un estudio realizado en un hospital privado de alta complejidad, se encontró que el profesional de enfermería manifestó un nivel medio de satisfacción laboral, el cual estuvo representado por el 56,0%; esto está relacionado con el desarrollo personal y el desempeño de tareas. El bajo nivel de satisfacción esta presentado por el 18,8% relacionado a los beneficios laborales y/o remunerativos. (3)

En Ayacucho, a través de un estudio realizado en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia COVID-19, el cual tuvo como resultado una insatisfacción laboral en los enfermeros, manifestado por el 82,4%. (4)

El estrés es uno de los problemas más comunes e importantes en la actualidad, que amenazan la salud de los profesionales en todo el mundo. Sus efectos sobre la salud varían de persona a persona. Sin embargo, los altos niveles de estrés conducen a problemas de salud, incluyen ansiedad, fatiga, trastornos mentales y conductuales, el desgaste, como el agotamiento, la depresión y daños físicos, como las enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticos. Crecen las preocupaciones sobre el impacto de nuevos comportamientos como el consumo de alcohol y drogas, el tabaquismo, las dietas poco saludables, la mala calidad del sueño y el vínculo con más accidentes en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) acuerdan identificar las principales causas del estrés relacionado con el trabajo entre los diversos factores que componen una mala organización del trabajo, como las características de la carga de trabajo, control y el ritmo de trabajo, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional.

A nivel mundial, el trabajo hospitalario es fuente de estrés, éste es un fenómeno universal que ha tomado importancia en las últimas décadas y se considera factor determinante en el cual cada individuo presenta respuestas muy personalizadas, originando diversas patologías físicas y mentales. (5)

Según la Federación Nacional de Enfermeros de la Salud y Seguridad Social (SINESSS, 2008) el 80% de los enfermeros que laboran en los hospitales públicos están estresados. La mayoría de las enfermeras (seis de cada 10) también notaron síntomas de agotamiento emocional ("burnout") y más del 80% tenía tensión muscular, tensión, miedo o ansiedad, problemas para dormir, que las llevaron a tomar medicamentos. (6)

Un estudio de Pili C. mostro que las exigencias excesivas y las condiciones de trabajo inseguras de los profesionales de la salud afectan significativamente la calidad de su vida laboral y la calidad de los servicios que brindan las organizaciones del sector salud. Las consecuencias de

condiciones adversas y del aumento del estrés son, entre otras, el aumento de la tasa de accidentes, la morbilidad y el absentismo. (7)

La pandemia de COVID-19 ha tenido un profundo impacto en la salud mental de los trabajadores de la salud. Esto tendría relación con la satisfacción laboral, especialmente en tiempos de pandemia. (8)

El COVID-19 es una emergencia de salud pública sin precedentes, que ha provocado una crisis sanitaria mundial y un reto global de salud pública que llega a América Latina primero a Brasil y luego a Ecuador. El primer caso en Perú se registró el 6 de marzo del 2020. La exitosa respuesta del gobierno peruano condujo a la declaración de emergencia nacional y aislamiento social obligatorio, con el objetivo de reducir la exposición y transmisión del coronavirus. Las repercusiones de COVID-19 ha tenido un tremendo impacto social, económico, cultural, educativo y por supuesto en el sistema salud, así mismo, en el personal de salud del país. La situación de los hospitales es complicada, no solo había incertidumbre y mucha presión en los servicios de emergencia, sino también desgaste físico y mental. (9)

Ante la emergencia sanitaria global causada por la actual pandemia de COVID-19 el personal de salud viene enfrentando uno de los mayores retos a los que se han enfrentado los profesionales de la salud a lo largo de su carrera. El incremento de la demanda de cuidados de salud, el desempeño de personal de Enfermería ha sido fundamental. Expertos a nivel nacional e internacional, coinciden en que el estrés laboral es un riesgo de contagio, el hacinamiento debido a la falta de personal y/o crecimiento exponencial de la

demanda de la atención sanitaria y la falta de equipos y recursos adecuados para hacer frente a la amenaza del COVID-19, lo que ha conllevado al colapso no solo del sistema de atención médica sino también a la salud mental de sus trabajadores de salud en la primera línea de la pandemia actual.

La ciudad de Tacna no ha sido ajena a esta pandemia por COVID-19, Por lo que, el profesional de enfermería del Hospital Hipólito Unanue Tacna, quienes interactúan directamente con el paciente, con el fin de brindarle una atención integral y oportuna en la salud, Así mismo, se debe tomar en cuenta que el profesional pone en riesgo su vida, día a día, al no contar con los recursos necesarios ante el incremento de pacientes, lo que ha conllevado una sobrecarga laboral y generar mayor nivel de estrés, además influir en la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Por lo tanto, esta es una gran oportunidad para que la institución perfeccione y utilice mecanismos para reducir los niveles de estrés y aumentar la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021?

1.3. OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

Objetivos específicos:

- Identificar las características sociodemográficas del profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021.
- Identificar el nivel estrés laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021.
- Establecer la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Diversos estudios han demostrado que la presencia de estresores laborales prevaleció en el nivel medio en el aspecto ambiental (63,3%), laboral (83,3%) y personal (51,7%). De igual manera, en el análisis general, los estresores

laborales se posicionaron con mayor frecuencia en el medio (96,7%) y máximo (3,3%). Respecto a la satisfacción laboral presentado por las enfermeras que laboran en los servicios críticos, el mayor porcentaje se encontró en el nivel medio (53,4%), seguido de los niveles bajo (28,3%) y alto (18,3%). (10)

Al respecto, se entiende que, al inicio de la pandemia, las manifestaciones de estrés eran mínimas, y se fueron incrementando a medida que pasa el tiempo, el riesgo de contagiar a un familiar vulnerable y comprometer su calidad de vida juegan un rol importante en la forma de afrontamiento a los estresores laborales en Profesional de Salud.

Este estudio tiene relevancia social ya que los resultados del presente estudio promoverán la salud ocupacional para prevenir el estrés y promover la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en este tiempo de pandemia.

También tiene relevancia científica ya que aportara nuevos conocimientos y nuevas acciones para disminuir la incidencia de estos trastornos en el personal de salud.

Así mismo, aportara a la comunidad científica, porque servirá como precedente que permita entender mejor la realidad del fenómeno estudiado en los profesionales de enfermería del área COVID-19. Este estudio también tiene relevancia practica porque dará a conocer tanto los resultados,

conclusiones y recomendaciones al Hospital Hipólito Unanue, dando referencia a los datos encontrados en la investigación.

1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis alterna:

HA: Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

1.5.2. Hipótesis nula:

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.6.1. Variable Dependiente: Satisfacción laboral

1.6.2. Variable Independiente: Estrés Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	indicadores	Escala valorativa	Escala de medición
Variable dependiente Satisfacción laboral	Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos. (11)	<p>Factores Extrínsecos:</p> <p>Factores Intrínsecos:</p>	<p>Son aquellos que causan la insatisfacción del empleado, y se localizan en: sueldo, supervisión, beneficios laborales, condiciones ambientales y físicos, compañero de trabajo, y comunicación.</p> <p>Son aquellos que hacen que el empleado este satisfecho con su cargo, estos están relacionados con: trabajo en sí, recompensas reconocimiento y promoción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El sueldo - La supervisión - Los beneficios laborales - Los compañeros de trabajo - La comunicación - Las condiciones ambientales y físicas - El trabajo en sí - Las recompensas y reconocimientos - Promoción 	<p>Nivel de Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bajo - Medio - Alto 	Cualitativa ordinal

variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	indicadores	Escala valorativa	Escala de medición
Variable independiente Estrés laboral	El estrés es la presión en el entorno laboral provocando la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias. (12)	Desgaste emocional Despersonalización Realización personal	Es decir, el vaciado de recursos personales junto con la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás. Como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja. Percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una auto calificación negativa (Maslach y Leiter, 1997).	Nivel de agotamiento Sobre carga laboral (Ítem 1 - ítem 9) Sensibilidad humana. (Item10 al ítem 14) Capacidad de respuesta Competencia social (Item15 al ítem 22)	Nivel de estrés: – Bajo – Intermedio – Alto	Cualitativa ordinal

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Sánchez Y. Fernández R. (13) En su tesis Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo. Resultados: El 60,0% presenta nivel medio, 20% nivel alto y bajo respectivamente, En las dimensiones: Agotamiento emocional, 53,3% manifiesta nivel medio, 26,7% nivel alto y 20% nivel bajo. Despersonalización 76,6% reveló un nivel medio, 16,7% nivel bajo y 6,7% nivel alto. Realización personal, 40,0% nivel medio, 33,3% nivel alto y 26,7% nivel bajo. Conclusión: Las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico presentan diferente nivel de stress, generándoles alteraciones físicas y psíquicas, siendo necesario desarrollar talleres de afrontamiento para disminuir el sufrimiento de los profesionales de enfermería.

García P, Jiménez A. Hinojosa L, et al. (14) En su tesis Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19, 2020. Objetivo: Determinar el nivel de

estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería ubicados en el contexto de la pandemia COVID-19. Resultado: el 81% de los participantes fueron del sexo femenino, en su mayoría, el 31% laboraban en el turno nocturno, el 58,7% refirió trabajar 12 horas en su jornada, el 44,4% tiene bajo su custodia 7 o más pacientes, un pequeño grupo del 16% afirmó haberse contagiado de COVID-19, mientras el 83,3% niego haberse contagiado. El nivel de estrés que predominó fue el nivel medio 59,5% seguido del nivel bajo (37,3%), mientras que el nivel alto de estrés solo el 3,2% lo presentó. Conclusión: se evidenció un nivel de estrés medio en los participantes, los principales estresores fueron la carga de trabajo, aspectos psicológicos como enfrentarse a la muerte y sufrimiento de sus pacientes.

Vinueza, A. et al. (15). En su estudio Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 (2020) Objetivo: Determinar la ocurrencia e intensidad de Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros/as ecuatorianos/as durante la pandemia del COVID-19. Resultados: El personal médico y de enfermería presentó agotamiento emocional severo y moderado (78,15% vs. 63,02%), en despersonalización severa y moderada (72,61% vs. 65,63%). En realización personal en el ambiente laboral baja y moderada fue alta entre personal médico y enfermería (85,41 vs. 78,09). El 95,36% de los médicos presenta síndrome de burnout moderado y severo. El 95,89% de

enfermeras. Conclusión: En la emergencia sanitaria por COVID-19, más del 90% de los médicos y enfermeras, mostro Síndrome de burnout moderado a severo, donde los médicos se encuentran afectados con más frecuencia.

Castro V. et al. (16) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. (2022) Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social. Resultados: El nivel de satisfacción media (89,8 %); la mayoría de la población es de sexo femenino; el rango de edad de los profesionales con insatisfacción laboral está entre los 30 y 34 años. En el estado civil, los casados (6,1 %) manifiestan insatisfacción; se observó que, a mayor antigüedad en la institución, mayor es el grado de insatisfacción; asimismo, los profesionales con turno y servicio mixto se encuentran insatisfechos; las dimensiones peor valoradas son III (competencia profesional), V (promoción profesional), VI (relación interpersonal con sus jefes), VII (relación interpersonal con los compañeros) y VIII (características extrínsecas del estatus). Conclusión: los profesionales de enfermería presentan un nivel medianamente satisfecho.

2.1.2. Nacionales

Kian K. (17) En su estudio Estrés y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho (2016). Objetivo: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. Resultado: Las dimensiones de un alto nivel de satisfacción son relación con sus compañeros (61,8%), estabilidad de empleo (54,5%), y los de baja satisfacción son el salario (90,9%), relación dirección trabajador (63,6%), modo de gestión (65,4) y las condiciones físicas (50,9%); con respecto a los factores internos causantes de alta satisfacción son posibilidad de usar capacidades (74,5%), responsabilidad asignada (72,7%), y los de baja satisfacción son reconocimiento (56,4%), posibilidad de promoción (49,1%) y atención a sugerencias (49,1%). La dimensión efectos fisiológicos del estrés son los más padecidos por la mayoría de los profesionales de enfermería. Se concluyo que existe una relación entre la variable estrés y satisfacción laboral

De la Cruz Y. (18) En su estudio El estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz, Región Ancash (2016). Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz, Región Ancash”

(2016), Resultados: Se encontró que la mayoría de los trabajadores de salud muestran un alto nivel de estrés laboral con 47,9% y actividad laboral regular con 42,4%, lo que indica una relación estadística entre esas variables ($p < 0,05$). Se concluye que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz.

Layme M. (19) En su estudio el estrés laboral y la calidad del sueño de personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Ilo 2016. Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad del sueño de personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Ilo. Resultado: la calidad del sueño es 90% con facilidad para dormir y el estrés laboral se presenta en forma regular el 85%. Concluyendo que el estrés laboral no se relaciona estadísticamente con la calidad del sueño según el chi cuadrado de $p = 0,531$. Pero en las dimensiones de calidad del sueño se relaciona en la latencia del sueño con $p = 0,005$ con el estrés laboral y en las dimensiones del estrés laboral el agotamiento emocional se relaciona con la calidad del sueño con $p = 0,042$.

Huamani A. (20) En su estudio estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la clínica internacional Sede Lima Agosto - noviembre 2017. Objetivo: Determinar la relación entre el estrés

laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional – Sede Lima. Resultado: el 46% de Enfermeros reportaron un nivel alto de estrés ocupacional, en cuanto a las dimensiones, se encontró que según la dimensión despersonalización hay un nivel alto de estrés laboral en 39%, en cuanto a la dimensión satisfacción por el trabajo 76% de enfermeras presentaron nivel medio; mientras que existe nivel alto 52% de satisfacción laboral. Conclusión: No existe relación entre nivel estrés y satisfacción laboral.

Campos G, Nolberto V. y Coras D. (21) En su investigación Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. (2018). Objetivo: Determinar la satisfacción laboral de las profesionales de enfermería. Resultados: Las enfermeras del estudio, tienen un promedio de edad de 41 años, 86% son mujeres, 50% casadas y 50% laboran entre 6 a 15 años en el instituto. El 48% de enfermeras presentó satisfacción promedio y 49% están insatisfechas laboralmente; además el 51% presentó insatisfacción laboral en las dimensiones Reconocimiento personal y/o social y 58% en la dimensión Condiciones de Trabajo, respectivamente. Conclusiones: La satisfacción laboral de las enfermeras se encuentra de un nivel promedio a insatisfacción, observándose más insatisfacción en la dimensión Condiciones de Trabajo.

Huallpa C. Jiménez H. (22). En su estudio Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería, servicio de emergencia, hospital regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018. Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería, servicio de emergencia, hospital regional Honorio Delgado. Arequipa - 2018. Resultados: el 45,2% de las enfermeras tienen un nivel de estrés moderado de los cuales el 38,7% tienen un nivel de satisfacción regular. Se concluyó que existe una gran relación entre las dos variables de interés.

Rojas Y. (23) En su estudio Nivel de satisfacción laboral de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. Objetivo: Determinar la satisfacción laboral de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. Resultado: La satisfacción laboral en el personal de Enfermería es moderadamente satisfecho en 30,80% y satisfecho en 18,67%; así mismo, en menor predominio están muy satisfecho en 2,93% y muy insatisfecho en 1,53%. En el nivel de los factores extrínsecos, están satisfechos en 42% y modernamente satisfechos en 36%; por otro lado, con un menor porcentaje el 1% de enfermeros están muy insatisfechos e insatisfechos. En el nivel de los factores intrínsecos, están moderadamente satisfecho en 31% y satisfecho en 49%; por otro lado, con un menor porcentaje están

moderadamente insatisfechos en 3% y el 1% de enfermeros están muy insatisfechos e insatisfechos.

Lecca J. (24) En su estudio Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los centros de salud-Minsa llacuabamba y parcoy – 2020. Objetivo: Determinar si existe una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy, Resultado: estudio donde se encontró que una mayor proporción percibió a la comunicación laboral como poco adecuada (67,9%) y el nivel del estrés laboral fue leve (43,3%). También que las dimensiones de la comunicación como, fueron poco adecuados (56,6%, 60,4% 66,0% y 60,4% respectivamente), Durante el COVID-19 existe relación significativa moderada, entre comunicación y estrés laboral, la comunicación laboral es poco adecuada (67,9%), el estrés laboral es leve (43,3%), Conclusión: existe relación significativa moderada (Spearman $R = 0,428$; Sig. $p < 0,05$), entre dirección de la comunicación Poco Adecuada (56,6%) y el estrés laboral.

León P. (25) En su estudio Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la puerta en tiempos del COVID-19. Hospital III-Es Salud – La Libertad (2020). Objetivo: Determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de Enfermería

que labora en el servicio de centro quirúrgico del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID-19”, Resultados: muestran que al contrastar la variable estilo de vida y estrés laboral el punto de mayor frecuencia estadística está entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral con un 39,4%, seguido del nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral con un 33,3%, en promedio existe un nivel saludable de estilo de vida con un 51,5%, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,7%, Conclusión: existe relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral.

Orihuela E. (26) En su estudio Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020. Objetivo: Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Puente Chao en tiempos del COVID-19, Resultados: Se encontró que una mayor proporción de trabajadores percibe a la cultura organizacional como regular (83,3%) y está satisfecho laboralmente (96,7%). Las dimensiones de la cultura organizacional como características organizacionales son percibidas mayor como regulares (73,3%); el liderazgo organizacional, regular (56,7%); el estilo gerencial, regular (76,7%); el compromiso organizacional, regular (83,3%); el énfasis estratégico, regular (66,7%) y; el éxito organizacional, regular (73,3%). Conclusión: la cultura

organizacional a nivel general, el estilo gerencial y el compromiso laboral se relacionan significativamente ($p < 0,05$) en niveles moderados.

Laguna, L. (27) en su estudio Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención Covid-19 del Hospital Regional del Cusco – 2021. Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de atención al COVID-19 del Hospital Regional del Cusco. Resultados: En las características generales, el 98,1 % es del sexo femenino, el 56,5 % tiene entre 30 y 39 años, el 95,4 % es contratado y el 76,9 % tiene de 1 a 5 años laborando. En la satisfacción laboral en la dimensión trabajo el 80,6% está satisfecho, el 3,7% está insatisfecho, en la dimensión incentivos el 70,4% está satisfecho, 14. El 8% está insatisfecho y en la dimensión interacción el 71,3% está satisfecho y el 7,4% insatisfecho. El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería el 77,8% se muestra satisfecho, mientras que el 3,7% está insatisfecho. Se concluye que los profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19 se encuentra satisfechos.

2.1.3. Regionales y Locales

Quispe F. (28) Es un estudio Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del Departamento de

ginecoobstetricia del Hospital Hipólito Unanue MINSA, de Tacna, 2016.

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del Departamento de ginecoobstetricia del Hospital Hipólito Unanue MINSA, de Tacna,

Resultados: El nivel de estrés laboral en los trabajadores del Departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Regional Hipólito Unanue – MINSA, de Tacna en más de la mitad es bajo. Alrededor el 70% presentan alto y medio nivel de estrés laboral. El nivel del clima organizacional en el Departamento de gineco-obstetricia del hospital Regional Hipólito Unanue – MINSA de Tacna es medio. Conclusión: existe relación directa entre el nivel de estrés laboral en los trabajadores y el nivel de clima organizacional del Departamento de gineco Obstetricia del Hospital Regional Hipólito Unanue – MINSA de Tacna.

Barazorda Gonzales D. (29) Es un estudio Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud la Natividad de Tacna (2016). Objetivos: Determinar la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud la Natividad de Tacna, Resultados: el presente trabajo de investigación se encontró que la percepción del Clima Organizacional en un 39,5% la población percibe como saludable, 38,5% por mejorar y un 37,5% percibe un Clima no saludable; mientras que la Satisfacción laboral obtuvo un 40% de la población no está segura de su

satisfacción, seguida de 32,5% se siente satisfecha, y el 27,5% se siente insatisfecha, Conclusión: se comprobó que el clima organizacional no se encuentra relacionado directamente con la satisfacción laboral.

Valdez G. (30) Es un estudio: Satisfacción laboral relacionada al Síndrome de Burnout en el personal de salud del Policlínico Francisco Bolognesi de Tacna (2018). Objetivo: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud Policlínico Francisco Bolognesi de Tacna, Resultados: El personal de Salud del Policlínico Francisco de Tacna, durante el año 2018 presento 100% de Satisfacción Laboral y 78,2% con Síndrome de Burnout leve. Conclusión: No existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout ($p=0,078$). Se encontró que no existe relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización en el personal de salud ($p>0,05$).

Jiménez A. (31) Es un estudio Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna 2020. Objetivo: “Reconocer el grado de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud”, Resultados: Las mujeres representaron el 71%

de las personas encuestadas, la edad de mayor frecuencia fue de 30 a 40 años y el personal de primera línea representó el 58%. La dimensión “Relaciones interpersonales con los compañeros” mostró satisfacción laboral. El personal de salud de primera línea muestra satisfacción laboral (3,47%) y bienestar mental (2,34%), de la misma forma, los de segunda línea muestran satisfacción laboral (3,54%) y bienestar psicológico (2,33%). Conclusión: El personal de salud que trabaja en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – 2020, muestra satisfacción laboral (3,5%) y bienestar psicológico (2,33%).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTRÉS LABORAL

La OMS define el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan las habilidades y los conocimientos del personal para desempeñarse de forma óptima, esto afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia para las entidades para las que trabajan. (32)

La organización del trabajo y estrés precisa el estrés laboral es una reacción que puede tener un individuo ante exigencias y sus presiones laborales que

no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (33)

Bruce McEwen (2000): El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. (34)

El estrés laboral es considerado como un conjunto de fenómenos que aparecen en el organismo del trabajador y que son el resultado directo de factores estresantes nocivos derivados del trabajo. El estrés laboral es la reacción de un individuo ante demandas y presiones que no son compatibles con sus conocimientos y que desafían su capacidad para afrontar situaciones. (35)

TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

A. Según sus efectos

- **Eustrés:** El estrés positivo, puede mantenernos con energía y vigor para enfrentar adecuadamente una situación. Es necesario en nuestra vida diaria y juega un papel protector en el cuerpo gracias a él, podemos mejorar de todo tipo.

- **Distrés:** El estrés negativo, capaz de arruinar nuestro cuerpo y nuestra mente. Es causado por una reacción exagerada al estrés, que se manifiesta como una necesidad intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume.

El estrés puede considerarse como un mecanismo para afrontar los problemas que se nos presenta. Esta energía puede ser positiva cuando nos ayuda a salir de una situación o a resolver satisfactoriamente. Pero esta energía nos puede dañar si no se recupera el equilibrio una vez pasada la emergencia. Por eso podemos decir que el estrés en nuestras vidas tiene una doble naturaleza: Aliado o Enemigo. (Hans Selye) (36)

B. Según tiempo de duración:

- **El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es decir no dura mucho tiempo y luego de que se enfrenta desaparecen todos los síntomas que lo originaron.
- **El crónico:** Es aquel que se presenta varias veces cuando es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte este no desaparecerá.

ETAPAS DE ADAPTACIÓN AL ESTRÉS según Selye: (37)

- **Alarma de reacción:** cuando el cuerpo detecta el estresor. Ya sean estresores provenientes de fuentes externas o internas, la satisfacción laboral disminuye y se desarrollan actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo, el rendimiento laboral disminuye y por tanto la cantidad de trabajo realizado y la calidad del mismo.
- **Fase de adaptación:** el cuerpo reacciona ante el estresor.
- **Fase de agotamiento:** por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo.

El interés sobre temas como el rendimiento, la satisfacción y el estrés laboral es cada vez mayor. Los diversos estresores que padecen los trabajadores incluyen: ejecución de tareas de forma repetitiva, rol ambiguo y conflictivo, malas relaciones con los jefes, supervisores y compañeros, expectativas no satisfechas, sentimientos experimentados en cuanto a la competencia personal, autonomía, identidad profesional, etc.

FUENTES POTENCIALES DEL ESTRÉS LABORAL

Los centros laborales deberían generar una sensación de tranquilidad, seguridad y empatía, es decir ser un ambiente adecuado para la provisión de servicios a los usuarios. Sin embargo, producto de la concentración, en algunos casos masiva, de personas con distintas condiciones emocionales,

así como a la inadecuada infraestructura, estos lugares se pueden convertir en bombas de tiempo para algunos trabajadores, lo cual desencadena condiciones de estrés laboral. (18)

Las consecuencias del estrés son diversas para los trabajadores y las instituciones, como la ansiedad, depresión, alteraciones de los sistemas gastrointestinal y cardiovascular, cefaleas y accidentes laborales, pudiendo, asimismo, producirse la dependencia de sustancias farmacológicas que a la larga repercuten en la institución, ya que se afecta la calidad en el servicio brindado, junto a la deserción e insatisfacción laboral.

Padilla M. clasifica las fuentes potenciales del estrés laboral en: Cualidades del trabajo, roles, desarrollo de la carrera, relaciones personales, estructura organizacional, cambio organizacional y cualidades físicas. Se pueden identificar los siguientes factores desencadenantes de estrés: (18)

FACTORES DESENCADENANTES DE ESTRÉS SEGÚN COOPER Y PAYME: (38)

a) **Factor ambiental:** En donde se destaca los problemas económicos y las políticas laborales de las instituciones, así como los cambios tecnológicos, los cuales implican mayores capacidades y habilidades en los trabajadores.

- b) **Factor organizacional:** Destacándose la situación actual en la cual se encuentra la institución con respecto a los servicios que ofrece, las relaciones interpersonales que existen en su interior, la estructura, clima y tiempo de funcionamiento.
- c) **Factor individual:** Todo trabajador trae a su centro de labores aspectos que sus superiores no pueden manejar como las situaciones familiares, problemas económicos, las angustias personales y aspectos propios de su carácter.

DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Desde un modelo conceptual multidimensional Maslach divide el estrés laboral en tres dimensiones: (39)

- DESGASTE EMOCIONAL

Es el agotamiento emocional que se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí desde una perspectiva profesional. Implica estar emocionalmente exhausto, es un desgaste de recursos emocionales. El sujeto se siente agotado de energía y tiene que trabajar mucho para afrontar el nuevo día, sintiéndose agotado, cansado y sin impulsos ni motivaciones para recargar energías.

(40)

La mejor manera de superar el agotamiento emocional es, por supuesto, descansando. Tarde o temprano, olvidarse de uno mismo pasa factura. Hay que encontrar tiempo libre para relajarse y estar tranquilos. Las personas que se exigen demasiado pueden llegar a pasar años, por ejemplo, sin tomar vacaciones.

- **DESPERSONALIZACIÓN**

Para protegerse del agotamiento emocional, el sujeto trata de aislarse de los demás y con ello desarrolla una actitud fría e impersonal, deshumanizando sus relaciones, expresa sentimientos negativos, actitudes y conductas de cinismo hacia las personas de su trabajo, se muestra distante y en a veces utiliza términos despectivos hacia sus pacientes y colegas, tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. Evita el contacto lo que resulta en un comportamiento demasiado distante e insensible, que a veces implica la pérdida de idealismo. Esta es una forma de autodefensa, pero luego actúa como un obstáculo para el compromiso con la tarea. (40)

- **REALIZACION PERSONAL**

El profesional puede sentir que las exigencias laborales superan sus capacidades, lo que le genera sentimientos de insuficiencia profesional, con tendencia a la autoevaluación negativa e insatisfacción con sus logros profesionales, aunque en algunos casos puede tener el efecto contrario,

como sensación de omnipotencia, aumento de capacidades, esfuerzos, intereses y compromiso con el trabajo y los demás.

La realización personal hace referencia a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge del control constante entre las exigencias excesivas que se le imponen y la capacidad para afrontarlas adecuadamente.

TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES BÁSICAS DE ABRAHAM MASLOW (1954)

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954), que establece que las personas tienen cinco jerarquías de necesidades:

- Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
- Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo. (41)

1) Necesidades fisiológicas

Maslow ha demostrado que las necesidades que a menudo se consideran el punto de partida de la teoría de la motivación son las llamadas motivaciones fisiológicas. Maslow dijo que estas necesidades fisiológicas son las más fuertes y poderosas de todas las necesidades. Esto quiere decir que una persona que carece de alimento, seguridad, amor y respeto, primero sentirá el deseo por la comida y no por otra cosa, agregó. Maslow dijo que si no se satisficieran todas las necesidades y el organismo estuviera dominado por necesidades fisiológicas, todas las demás necesidades dejarían de existir.

1) Las necesidades de seguridad

Maslow señaló que cuando las necesidades fisiológicas están relativamente bien satisfechas, surge un nuevo conjunto de necesidades, que podemos clasificar como necesidades de seguridad (seguridad, estabilidad, confianza, protección, ausencia de miedo, ansiedad y confusión; necesidades y limitaciones de estructura, orden y ley). El organismo puede estar igualmente dominado por ellos. Cuando esto sucede, la situación se asemeja a la caracterizada por necesidades fisiológicas.

Como ha señalado nuestro autor la necesidad de seguridad puede volverse muy apremiante con contextos sociales, cuando existen amenazas reales a la ley, el orden y la autoridad. Podría decirse que la

amenaza del caos podría llevar a la mayoría de las personas a sus necesidades más altas, donde estaban, a sus necesidades más fuertes.

2) Las necesidades de pertenencia, afecto y amor.

Maslow sugiere que cuando están insatisfechos una persona buscará relaciones con los demás en general la persona anhelará relaciones con las personas en general, lograr un lugar en el grupo o en la familia, y se afanará con gran intensidad para alcanzar tales objetivos. Alcanzar tal posición será más importante que nada en el mundo. El dolor de la soledad. La exclusión, la alineación, la falta de amistad y de arraigo salta a la palestra. Tendemos a subestimar la profunda importancia de nuestro entorno, nuestro territorio, nuestro clan, nuestra clase, nuestra pandilla, nuestros compañeros. Hemos olvidado nuestros profundos anhelos de grupo, de unión, de pertenencia, eso se acabó. Esta necesidad debe ser satisfecha de una forma u otra para que cualquier buena sociedad sobreviva y sea saludable.

La insatisfacción de estas necesidades es la causa más común de inadaptación social y patología grave. El amor no es sinónimo de sexo. Puede estudiarse como una necesidad puramente biológica, aunque la sexualidad humana es multifacética, determinada no solo por las necesidades sexuales, sino también por el afecto y el amor.

3) Las necesidades de estima

Todas las personas en nuestra sociedad (con algunas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una evaluación estable de ellos mismos, firmemente sustentada, usualmente alta, de respeto por sí mismos o autoestima, y de la estima de otros. Por tanto, este grupo de necesidades puede clasificarse en dos subconjuntos: Primero, los deseos de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza en sí mismos, independencia y libertad. Segundo, la necesidad de reputación o prestigio (definiéndola como el respeto o estima de otras personas), estatus, fama, y gloria, reconocimiento, importancia, autoridad, dignidad y apreciación. Satisfacer las necesidades de autoestima crea un sentimiento de autoconfianza, valor, poder, competencia y suficiencia para útil y necesario en el mundo. La frustración de estas necesidades crea sentimientos de inferioridad, debilidad e impotencia. Estos sentimientos dan a lugar a tendencias neuróticas desesperadas y compensatorias. Cada vez somos más conscientes de los peligros de basarnos en las opiniones de los demás, en lugar de basarnos en nuestras capacidades reales. La autoestima más estable y, por lo tanto, más saludable proviene del respeto que merecen los demás, no de la fama.

4) Las necesidades de autorrealización.

Incluso cuando se satisfacen todas las necesidades previas sean satisfechas, esperaríamos que con frecuencia (si no siempre) un nuevo descontento e intranquilidad se desarrollaran, a menos que el individuo esté haciendo lo que individualmente es apto para hacer. Un músico debe tocar música, un artista debe pintar (sic), un poeta debe estar en paz consigo mismo. Lo que los hombres pueden ser. deben ser fieles a su verdadero yo. Podemos llamar a esta necesidad autorrealización. Este término se refiere al deseo de convertir ese potencial en realidad (realización). El deseo de ser cada vez más único, de ser todo lo uno puede ser.

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede definir como la actitud de un trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el trabajador desarrolla a partir de su trabajo. (42)

Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”. (43)

Bracho (1989, en Morillo, 2006) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”. (44)

Existen muchas definiciones de satisfacción, nosotros la definiremos como un estado emocional positivo y placentero creado de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de la experiencia laboral. Este sentimiento puede ser generalizarse; se logra satisfaciendo aspectos específicos como son el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización. (45)

La definición mencionada se apoya en el concepto de Frederick Herzberg quién refiere que la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Durante sus investigaciones las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos. Sin embargo, cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores extrínsecos. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Frederick Herzberg propuso una teoría de la motivación laboral en la que dividió la satisfacción y la insatisfacción en dos tipos como, por ejemplo: la primera que es higiénica o externa, las que provocan la insatisfacción de los empleados se ubican en el ambiente laboral, como en las políticas, la administración, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión, las condiciones ambientales y físicas del trabajo, estos factores al ser eliminados solo harían que el empleado no esté insatisfecho; el segundo que son los motivadores o intrínsecos, aquellos que hacen que el empleado este satisfecho con su cargo, estos están relacionados con las tareas que este ejecuta, con las recompensas, con el reconocimiento profesional y la promoción que incluye el crecimiento y desarrollo personal que la empresa le proporciona, así mismo los deseos de autorrealización. (46)

HERZBERG EN SU TEORÍA CONSIDERA LOS SIGUIENTES FACTORES:

A) FACTORES EXTRINSECOS:

- **El sueldo:** que es la remuneración fija que percibe el trabajador por su servicio, que incluye bonificaciones y bonos por productividad.
- **La supervisión:** es la observación constante, por parte del jefe inmediato.

- **Los compañeros de trabajo:** es la relación interpersonal entre compañeros de trabajo.
- **La comunicación:** es la constante información brindada durante el proceso del trabajo.
- **Las condiciones ambientales y físicas:** se refiere a la seguridad, la salud y la calidad de vida en el centro de trabajo.

B) FACTORES INTRINSECOS

- **Los beneficios laborales:** son las compensaciones adicionales a los salarios regulares.
- **El trabajo en sí:** están relacionados con el desarrollo de las funciones, tales como procedimientos, variedad en las tareas, nivel de complejidad y repetitividad en las funciones.
- **as recompensas y reconocimientos:** son los incentivos, bonificaciones y felicitaciones entre otros por el buen desempeño en las labores.
- **Promoción:** que representa la posibilidad del empleado aumentar su nivel jerárquico dentro de la empresa en la que labora, implicando nuevos retos, más responsabilidades y muy posiblemente tener más personas a cargo, y por ende recibe un aumento salarial, mejores bonificaciones o mayores beneficios.

Frederick Herzberg, formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Dicha teoría establece que las personas están influenciadas por dos factores, los cuales son:

- **La satisfacción**, es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- **La insatisfacción**, este es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Las teorías de la motivación – desarrolladas por Maslow y por Herzberg presentan puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio y rico sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo de social), mientras que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización). (47)

2.2.3. Profesional de enfermería en el área COVID-19

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Según la OMS, la enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

(37)

En la ley del enfermero 27669, de los derechos de la enfermera, en el artículo 9°. - menciona que toda enfermera(o) profesional debe contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal, así mismo, contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permita brindar servicios de calidad; contar con condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora.

Corresponde al Estado velar por el mejoramiento progresivo y equitativo de los niveles remunerativos de los profesionales de enfermería, lo que implica que se mantengan actualizados tomando como base el escalafón salarial. Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera sea su modalidad, serán remuneradas. El trabajo de guardia es la actividad realizada por necesidad del servicio, correspondiéndoles actividades múltiples y/o diferenciadas de

las realizadas en jornadas ordinarias, sin exceder de 12 horas. Sólo excepcionalmente se podrá sobrepasar las 12, por falta de personal. (48)

ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL

La Organización Panamericana de la Salud emitió las recomendaciones para la reorganización y ampliación progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de la COVID - 19 que orienta la reorganización de los servicios hospitalarios de manera articulada con la red integrada de servicios de salud. Para la gestión de la expansión de la capacidad de los servicios hospitalarios, es necesario considerar tres elementos clave: Recursos humanos, equipamiento médico y espacio físico e infraestructura. (49)

a) Recursos humanos

La dotación de recurso humano capacitado en un hospital es esencial. En el hospital Hipólito Unanue, realizó contrataciones mensuales al personal de salud bajo la modalidad de contrato CAS COVID, el cual es temporal.

b) Equipamiento médico: fármacos e insumos clínicos (incluye EPP)

Debido a la mayor demanda de cuidados y tratamiento médico que requieren los pacientes de la COVID-19, es necesario que los hospitales cuenten con equipamiento médico, fármacos e insumos clínicos suficientes para responder de manera efectiva. Para su uso eficiente, éstos deben ser

asignados de manera organizada, priorizando aquellas unidades con mayor requerimiento, de acuerdo con las necesidades de los pacientes. (50)

c) Espacio físico e infraestructura

Durante la fase de respuesta a la pandemia en los hospitales existe la necesidad de adecuar, reconvertir y muchas veces ampliar, el espacio físico existente para acomodar el incremento de pacientes ingresados y que requieran cuidados con diferentes grados de complejidad. Las estrategias efectivas para crear espacio físico utilizable en un hospital incluyen:

- **Pre triaje:** El área de pre triaje debe estar habilitado fuera de las UEH y debe contar con espacios y flujos separados y especialmente habilitados para pacientes que consultan por síntomas respiratorios (sospecha de la COVID-19). La separación de flujos estará debidamente señalizada tanto para personas como para ambulancias o unidades móviles de traslado.

Triaje y Categorización de pacientes en UEH (unidades de emergencias hospitalarias)

Las áreas hospitalarias también deben estar separadas, lo que implica contar con UEH separadas para pacientes respiratorios (sospecha de la COVID-19) y no respiratorios, con medidas de protección y EPP adecuados para el personal de ambas UEH.

En el área de UEH para pacientes respiratorios deberá realizarse un triaje donde se categoriza pacientes según riesgo, mediante la aplicación del

selector de demanda que utiliza el hospital en forma habitual, o la adopción de uno. De acuerdo con el nivel en que es categorizado cada paciente (entre C1 y C5) se determina el equipo de salud y el lugar donde debe recibir la primera atención (reanimador-box de atención- atención básica).

– **Hospitalización en unidades de complejidad progresiva según las necesidades del paciente**

Una vez que el paciente recibe la primera atención y, con el diagnóstico de ingreso, deberá quedar hospitalizado en el servicio o unidad que le entregue el cuidado y atención de acuerdo con su nivel de complejidad clínica y dependencia de cuidados de enfermería. El tránsito de pacientes respiratorios (COVID-19) se debe mantener siempre separado y correctamente señalizado.

- Pacientes en condición crítica inestable deben ser hospitalizados en camas tipo A (cuidado crítico intensivo).
- Pacientes en condición crítica estable deben ser hospitalizados en camas tipo B (cuidado intermedio intensivo).
- Pacientes en condición inestable no crítica que requieren monitorización y cuidado permanente deben ser hospitalizados en camas tipo C (cuidados medios o especiales).
- Pacientes en condición estable deben hospitalizarse en camas tipo D, que corresponden a camas básicas. Como se recomienda que el hospital, de acuerdo con la estrategia de manejo de la COVID-19, no disponga de camas

básicas y que estas se conviertan en camas más complejas, estos pacientes deben ser derivados a hospitales de menor complejidad, a hospitalización domiciliaria o a otros dispositivos de la red.

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

- **Estrés laboral:** es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.
- **Satisfacción laboral:** Condición emocional afectiva de una persona en respuesta de su desempeño en el trabajo.
- **Profesional de enfermería:** Es la persona que posee conocimientos científicos, habilidades, destrezas, que tiene la función de ayudar al individuo, sano o enfermo, en la realización de actividades que contribuyan a su salud o recuperación o a morir en paz.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Estudio de tipo cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: La población estuvo constituida por 70 profesionales de enfermería que laboraron en las diferentes áreas de COVID-19 (Triage, Hospitalización y en la unidad de cuidados intensivos).

Muestra: En el presente estudio no se determina formula alguna, debido a que se trabaja con toda la población.

Criterios de Inclusión

- Enfermeras (os) que acepte participar en el estudio y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras (os) que labora en el área de COVID-19.

Criterios de Exclusión

- Enfermeras (os) que se desempeñen en el área administrativa.
- Enfermeras (os) que no aceptan participar del estudio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para la recolección de datos del presente estudio fue la encuesta.

En la presente investigación se utilizó dos instrumentos para la recolección de información:

CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL DE CHRISTINA MASLACH, WILMAR SCHAUFELI Y LEITER FIDEL, 2001. (ANEXO N°01)

Para obtener información acerca del nivel de estrés, se utilizó el cuestionario de estrés elaborado por Christina Maslach, Wilmar Schaufeli y Leiter Fidel.

Características Generales: En esta primera parte del instrumento nos brinda información acerca de las características generales del profesional de enfermería, compuesto por ítems como: sexo, edad, estado civil, experiencia laboral, situación laboral y área de trabajo.

Datos relacionados al estrés laboral: En esta segunda parte del instrumento nos brinda información sobre el nivel de estrés del profesional de enfermería, donde consta de 22 ítems, compuesta por 3 dimensiones: desgaste emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). El puntaje mínimo es 1 y el máximo de 132, a mayor

puntuación mayor nivel de estrés laboral. Con una escala Likert de seis alternativas que se detalla a continuación:

- Nunca : 1
- Casi nunca : 2
- Pocas veces : 3
- Algunas veces : 4
- Con relativa frecuencia : 5
- Con mucha frecuencia: 6

Para la medición de la variable se estableció la siguiente categorización:

- Alto : 89 – 132 puntos
- Medio : 45 – 88 puntos
- Bajo : 22 – 44 puntos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (ANEXO N°02)

Para la recolección de datos se aplicó como instrumento un cuestionario sobre satisfacción laboral, que consta de 40 Ítems validado y modificado para España por Montoya M.J, Titulado “Evaluación de la Satisfacción Laboral y Valor Percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Cabal” de Madrid en el año 2014. Para esta investigación las investigadoras

modificaron y adaptaron algunos ítems. Asimismo, consta de dos partes: datos sociodemográficos y satisfacción laboral; con sus dos dimensiones:

Dimensión extrínseca: cuenta con un total de 26 ítems, distribuidos en sueldo del 1 al 4; supervisión 5 al 8; beneficios laborales del 9 al 12; compañeros de trabajo del 13 al 16; comunicación del 17 al 20 y condiciones ambientales y físicas del 21 al 26 ítem.

Dimensión intrínseca: cuenta con un total de 14 ítems; distribuidos en trabajo en sí del 27 al 31, recompensas y reconocimiento del 32 al 35, promoción del 36 al 40 ítem; haciendo un total de 40 ítems.

Cada ítem cuenta con 5 posibilidades de respuesta tipo Likert modificado, con el siguiente puntaje:

- Totalmente De Acuerdo : 5
- De Acuerdo : 4
- Indeciso : 3
- Desacuerdo : 2
- Totalmente Desacuerdo : 1

Para la medición de la variable se estableció la siguiente categorización:

- Alto : 136 – 200 puntos
- Medio : 104 – 135 puntos
- Bajo : 40 – 103 puntos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

- VALIDEZ

Validez de contenido

La validación del instrumento se realizó mediante 05 expertos especializados en el tema de estudio, considerando los once indicadores de evaluación a juicio experto: claridad de la redacción, objetividad, pertinencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología, inducción a la respuesta y lenguaje. Según los resultados del CPR es de 0,7509 esto quiere decir que los instrumentos presentan una validez de criterio alta y que podrá ser aplicado en la recolección de información para este estudio de investigación. (ANEXO N°03)

CONFIABILIDAD

Para el cálculo de la confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos se aplicó una muestra piloto de 18 profesionales de la salud que laboran en el área COVID – ESSALUD – Tacna, luego una vez aplicada los cuestionarios se hizo uso de una de las herramientas usados para estos fines denominadas Alfa de

Cronbach. Para dicho cálculo se ha hecho uso del SPSS Versión 25, sin reducir ningún elemento; es decir de una sola medida.

El Coeficiente obtenido para la variable de estudio dio un valor considerable de 0,839 y 0.660 el cual significa que la confiabilidad es muy alta como marcada, el cual nos da a entender que el grupo de estudio tienen similar nivel de percepción sobre el estrés laboral así como similar nivel de percepción sobre la satisfacción laboral respecto a los ítems evaluados, por lo cual es confiable y no podría proporcionar sesgos a la muestra real en un futuro, concluyendo que el instrumento aplicado tiene una confiabilidad aceptable y puede ser aplicado a la muestra real. (ANEXO N°04)

3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El anteproyecto tuvo que ser presentado de forma virtual y para su aprobación y ejecución, posterior a ello se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos a través del juicio de expertos, luego de tener el resultado favorable de los expertos (prueba piloto) y la de obtener la viabilidad del asesor para ejecutar los instrumentos se procedió a solicitar la carta de presentación a la Escuela Profesional de Enfermería de la UNJBG – TACNA, para solicitar la autorización de la investigación al Hospital Hipólito Unanue Tacna.

Para la recolección de datos, se solicitó mediante un documento la autorización a la dirección del Hospital Hipólito Unanue Tacna. (ANEXO N°05) Para la aplicación del instrumento en el área COVID-19 del mismo. Se procedió con una breve entrevista con la oficina de investigación del Hospital Hipólito Unanue Tacna y la Jefa de Enfermeras para la aplicación del instrumento. Se aplicó la encuesta de forma virtual elaborada en (Google Forms) el enlace fue enviado a través del WhatsApp a los números telefónicos de los profesionales del área COVID-19.

Para la participación profesional de enfermería que laboró en el área COVID-19, en la investigación se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión posterior a ellos se pidió que acepten el consentimiento informado, previo a ello se informó sobre los objetivos y fines del estudio. (Anexo N°01).

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez finalizada la recopilación de información de base, los datos se procesaron y tabularon utilizando el software estadístico (SPSS) v.25. y luego se presentó los resultados en tablas simples y cruzadas, además de gráficos. Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba Chi cuadrado.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Autonomía: se informará al profesional de enfermería sobre la investigación, propósito metodología, participación mediante el consentimiento informado; será libre de elegir sin presión su participación.
(ANEXO N°05)

No maleficencia: los datos recolectados solo se utilizarán para la investigación, no se divulgará los nombres de los participantes, será de forma anónima.

Justicia: Los Profesionales de Enfermería serán tratados a todos por igual, con respeto, responsabilidad, sin atentar sus derechos.

Beneficencia: se les dará a conocer los resultados de la investigación y se les proporcionara información sobre el estrés laboral, satisfacción laboral, factores que lo determinan, derechos y normas laborales, leyes que amparan el trabajo, ley de trabajo del enfermero.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADO EN TABLAS DE DESCRIPCIÓN

En este capítulo se presentan tablas, análisis y gráficos estadísticos elaborados a partir de la información obtenida durante la investigación que fueron procesados en el programa SPSS v. 25.

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se obtuvieron los siguientes resultados, respondiendo así a los objetivos e hipótesis planteadas.

TABLA N° 01
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE COVID-19 DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE,
TACNA - 2021

Variables Sociodemográficas	N°	%
1. Sexo del profesional		
Femenino	66	94,29
Masculino	4	5,71
2. Edad del profesional		
20 a 29 años	18	25,71
30 a 39 años	43	61,43
40 a 49 años	8	11,43
50 a 59 años	1	1,43
3. Estado civil del profesional		
Con pareja	40	57,14
Sin pareja	30	42,86
4. Especialidad		
No	30	42,86
Si	40	57,14
5. Experiencia laboral del profesional		
Menos de 1 año	1	1,43
1 a 5 años	46	65,71
6 a 10 años	17	24,29
Más de 10 años	6	8,57
6. Lugar de trabajo en el área COVID-19		
Hospitalización	32	45,71
Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)	27	38,57
Triaje	11	15,71
TOTAL	70	100,00

Fuente: Cuestionario de las características de la muestra de estudio según sexo, edad, estado civil, especialidad, experiencia laboral y área de trabajo del Hospital

Elaborado por: Lic, Mamani M. y Mamani M.

Descripción:

En la tabla N.º 01. Se observa las características sociodemográficas del personal de enfermería en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, con respecto al sexo un mayor porcentaje con un 94,29% son del género femenino, mientras que el menor porcentaje con un 5,71% son masculinos.

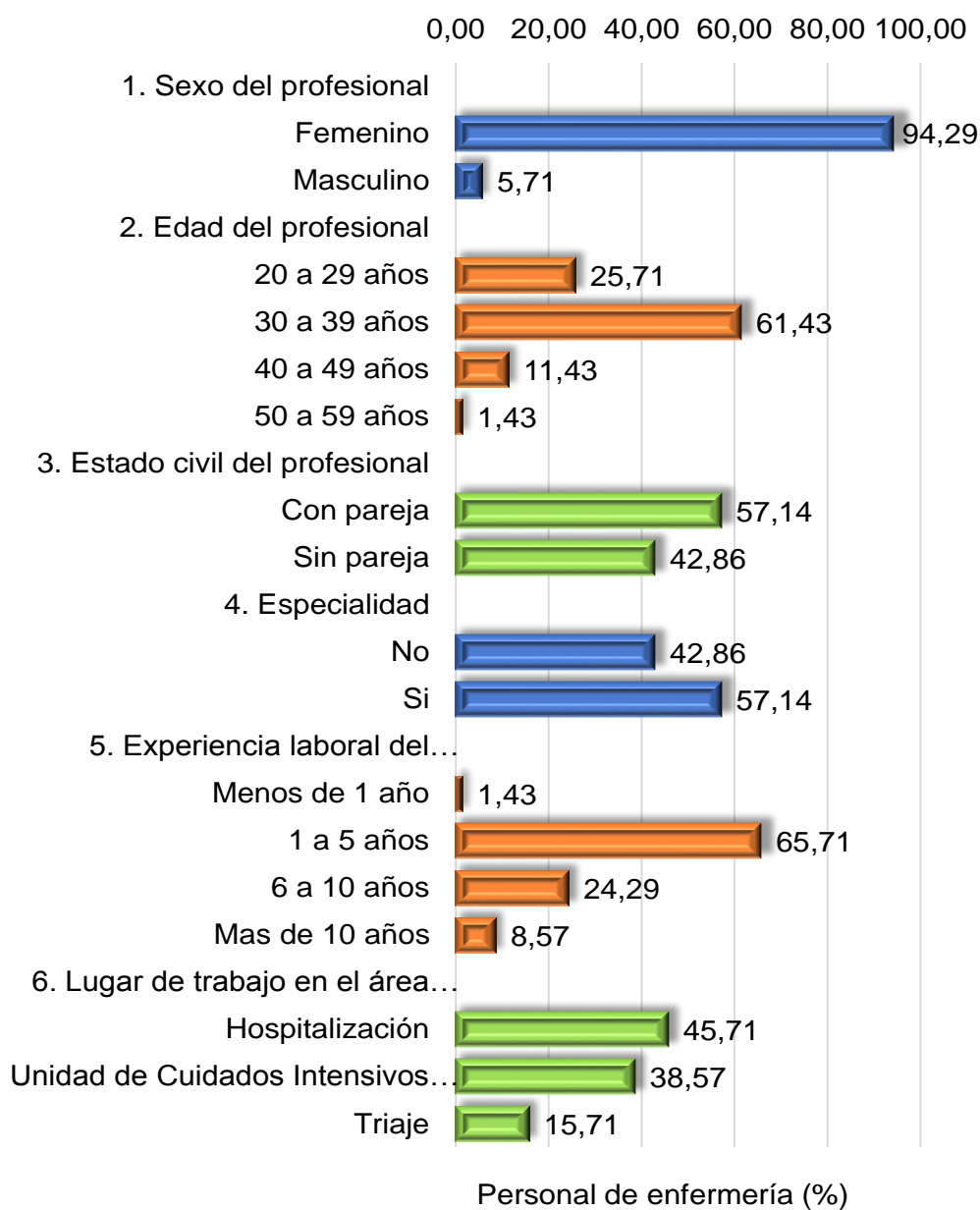
Seguidamente con respecto a la edad se muestra que una gran mayoría con un 61,43% tienen edades de 30 a 39 años, seguidamente un porcentaje mucho menor del 25,71% tienen edades de 20 a 29 años, contra un 11,43% presentan edades de 40 a 49 años, así como sola una profesional con edad entre 50 a 59 años.

Luego con respecto al estado civil, la mayoría manifestó estar con pareja con un 57,14% y un 42,86% manifestó encontrarse sin pareja. Así mismo respecto a si realizó una especialidad un 57,14% lo realizó, contra un 42,86% que no lo realizó aún.

Por otro lado, respecto a los años de experiencia profesional una gran mayoría con un 65,71% tienen entre de 1 a 5 años de experiencia, un 24,29% manifestó entre 6 a 10 años de experiencia, luego un 8,57% manifestó tener más de 10 años de experiencia y solo un personal de enfermería manifestó tener menos de un año de experiencia.

Finalmente, con respecto al lugar de trabajo en área de Covid-19 del Hospital, se muestra que un mayor porcentaje del 45,71% trabajan en el área de hospitalización, en segundo lugar, el 38,57% en el área de unidad de cuidados y finalmente en menor porcentaje un 15,71% lo realiza en el área de atención de UCI.

GRÁFICO N° 01
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE COVID-19 DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA - 2021



Fuente: Tabla N° 01

TABLA N° 02
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021

Nivel de Estrés Laboral	N°	%
Bajo (22-44)	17	24,29
Medio (45-88)	46	65,71
Alto (89-132)	7	10,00
Total	70	100,00

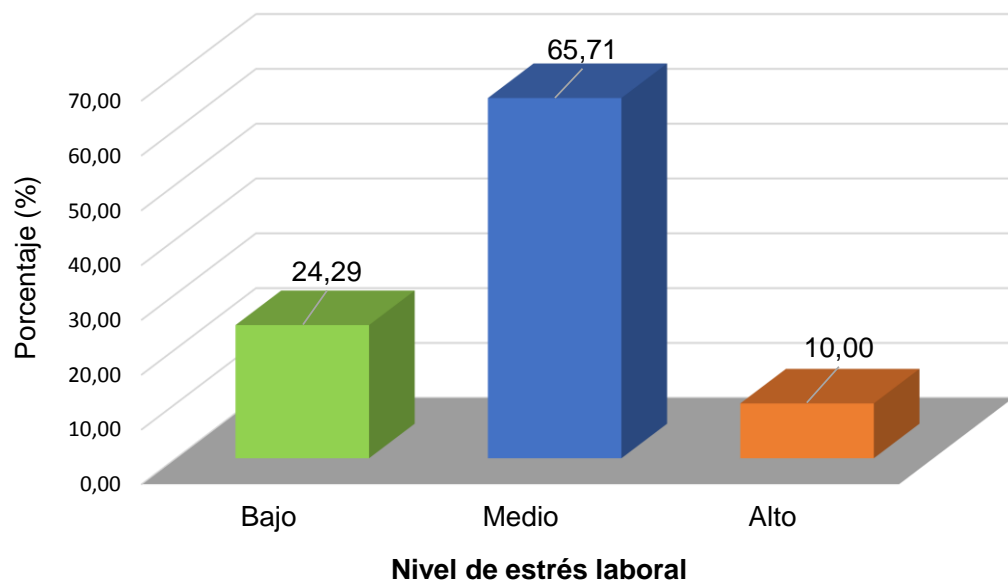
Fuente: Cuestionario de Estrés laboral en el profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna-2021.

Elaborado: Por Christina Maslach, Wilmar Schaufeli y Leiter Fidel (2001)

Descripción:

En la tabla 2, se encuentran el nivel de estrés laboral respecto al personal de enfermería en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, el 65,71% presentaron un nivel medio de estrés laboral, seguidamente un 24,29% un nivel bajo de estrés laboral y en menor porcentaje un 10,57% presentaron un nivel alto de estrés laboral.

GRÁFICO N° 02
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021



Fuente: Tabla N° 02

TABLA N° 03
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSIONES EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE
COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021

Nivel de Estrés Laboral - Dimensiones	D1: Desgaste emocional		D2: Despersonalización		D3: Realización personal	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	23	32,86	46	65,71	7	10,00
Medio	39	55,71	20	28,57	12	17,14
Alto	8	11,43	4	5,71	51	72,86
Total	70	100,00	70	100,00	70	100,00

Fuente: Cuestionario de Estrés laboral en el profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna-2021.

Elaborado: Por Christina Maslach, Wilmar Schaufeli y Leiter Fidel (2001)

Descripción:

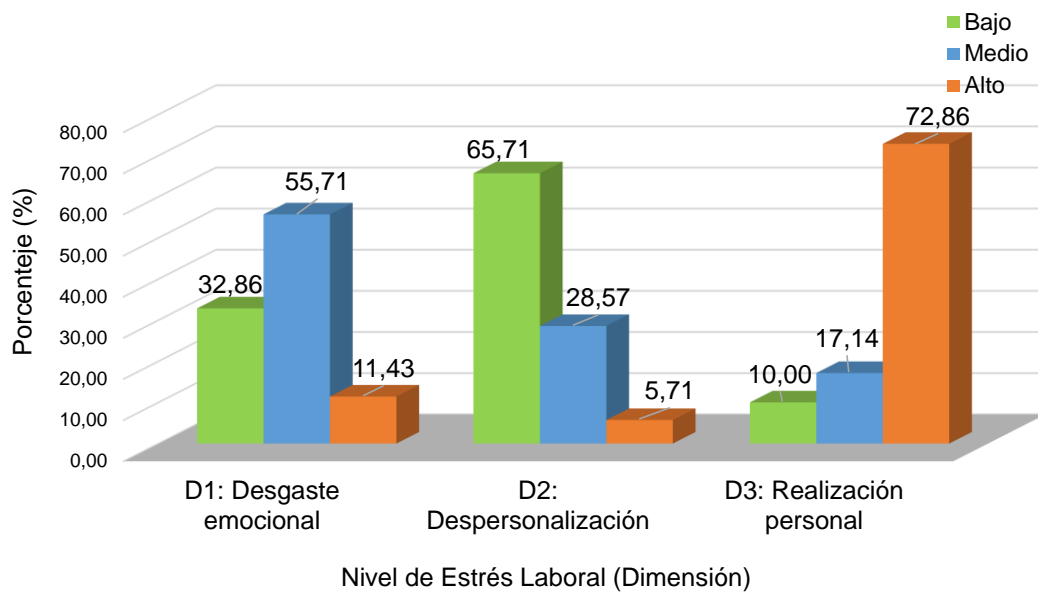
En la tabla 3, se observa las dimensiones de la variable estrés laboral en el personal de enfermería en el área COVID-19.

En su dimensión “Desgaste emocional”, un porcentaje del 55,71% del personal de enfermería presentan un nivel medio de desgaste emocional, seguidamente un 32,86% presento un nivel bajo de desgaste emocional y en menor porcentaje un 11,43% presento un nivel alto de desgaste emocional producto de la labor diaria en el servicio de Covid-19.

Seguidamente en la dimensión: “Despersonalización”, en primer lugar, un 65,71% del personal de enfermería presentan un nivel bajo despersonalización, seguidamente un 28,57% presentó un nivel medio de desgaste emocional y en menor porcentaje un 5,71% presentó un nivel alto de despersonalización producto de la labor diaria en el servicio de Covid-19.

Finalmente, en la dimensión: “Realización personal”, en primer lugar, un 72,86% del personal de enfermería presentan un nivel de realización personal alto, seguidamente un 17,14% presentó un nivel de realización personal medio y en menor porcentaje un 10,00% presentó un nivel de realización personal bajo.

GRÁFICO N° 03
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSIONES EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE
COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021



Fuente: Tabla N° 03

TABLA N° 04
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021

Nivel de satisfacción laboral	N°	%
Bajo (40-103)	3	4,29
Medio (104-135)	35	50,00
Alto (136-200)	32	45,71
Total	70	100,00

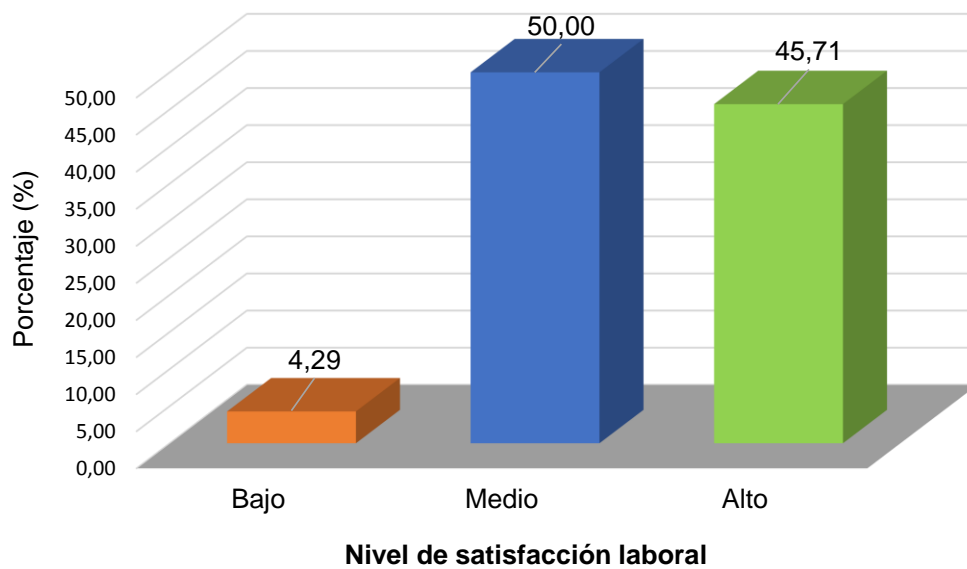
Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Elaborado: Modificado para España por Montoya M.J, Titulado "Evaluación de la Satisfacción Laboral y Valor Percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Cabal" de Madrid en el año 2014

Descripción:

En la tabla 4, se encuentran el nivel de satisfacción laboral respecto al personal de enfermería en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, el 50,00% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, seguidamente un 45,71% un nivel alto de satisfacción laboral y en menor porcentaje un 4,29% presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral.

GRÁFICO N° 04
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021



Fuente: Tabla N° 04

TABLA N° 05
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SUS DIMENSIONES EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19
DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021

Nivel de Satisfacción laboral - Dimensiones	D1: Factores Extrínsecos		D2: Factores Intrínsecos	
	N°	%	N°	%
Bajo	5	7,14	1	1,43
Medio	26	37,14	25	35,71
Alto	39	55,71	44	62,86
Total	70	100,00	70	100,00

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Elaborado: Modificado para España por Montoya M.J, Titulado “Evaluación de la Satisfacción Laboral y Valor Percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Cabal” de Madrid en el año 2014

Descripción:

En la tabla 5, se observan las dimensiones de la variable: satisfacción laboral en el personal de enfermería en el área COVID-19.

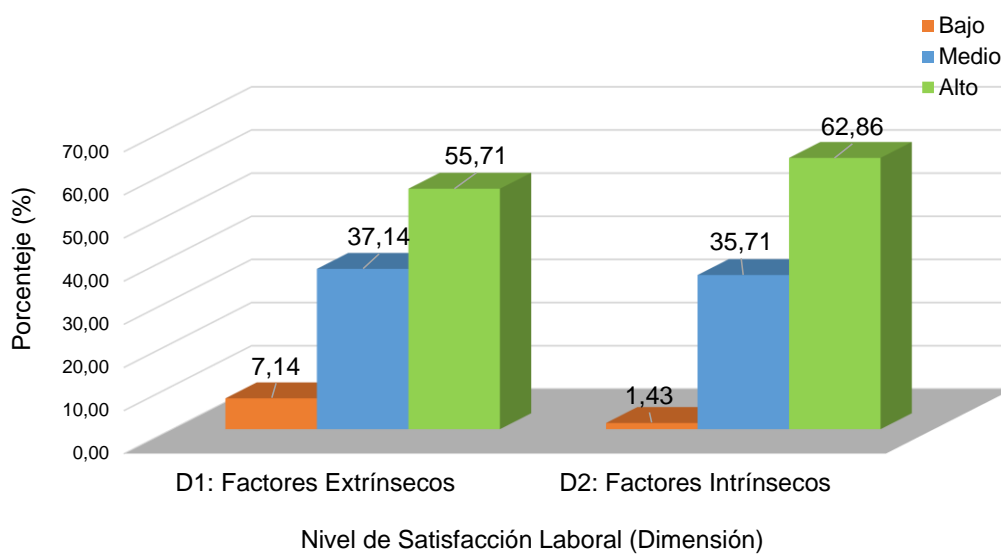
En su dimensión “Factores extrínsecos”, una mayoría del 55,71% del personal de enfermería manifestó tener un nivel de satisfacción alto a los factores extrínsecos, seguidamente un 37,14% manifestó tener un nivel de satisfacción medio a los factores extrínsecos y en menor porcentaje un 7,14% manifestó tener

un nivel de satisfacción bajo a los factores extrínsecos producto de la labor diaria en el servicio de Covid-19.

En su dimensión “Factores intrínsecos”, una mayoría del 62,86% del personal de enfermería manifestó tener un nivel de satisfacción alto a los factores intrínsecos, seguidamente un 35,71% manifestó tener un nivel de satisfacción medio a los factores intrínsecos y en menor porcentaje un 1,43% manifestó tener un nivel de satisfacción bajo a los factores intrínsecos producto de la labor diaria en el servicio de Covid-19.

Finalmente, de los resultados de puede concluir respecto a los factores motivacionales extrínsecos los más valorados en un nivel alto, por el personal de enfermería son en primer lugar: Los compañeros de trabajo (75,71%), La comunicación (71,43%), la supervisión (68,58%) y el sueldo (62,86%). Mientras que respecto a los factores motivacionales extrínsecos los más valorados por el personal de enfermería son en primer lugar: la promoción (85,71%) y el trabajo en sí (68,57%).

GRÁFICO N° 05
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SUS DIMENSIONES EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19
DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021



Fuente: Tabla N° 05

TABLA N° 06
RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA
DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021

Estrés laboral	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	0	0,00	5	7,14	12	17,14	17	24,29
Medio	0	0,00	28	40,00	18	25,71	46	65,71
Alto	3	4,29	2	2,86	2	2,86	7	10,00
Total	3	4,29	35	50,00	32	45,71	70	100,00

$X^2=33,358$ GL = 4 P valor = 0,000 < 0,05 Si existe relación

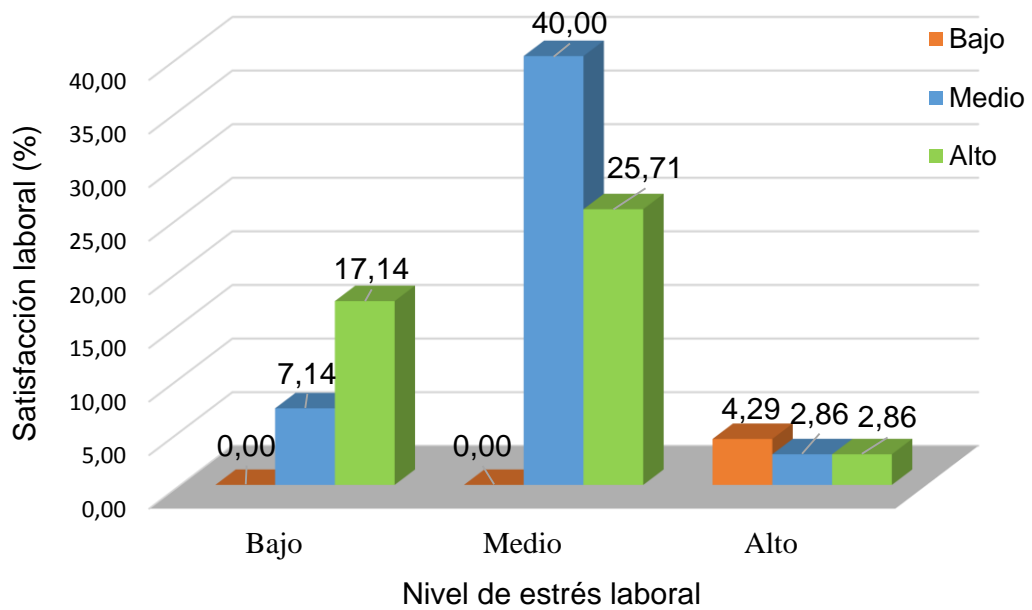
Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

Descripción:

En la tabla 6, observamos que existe un grupo representativo del 17,14% donde el personal de enfermería en el área COVID-19 presenta un nivel bajo de estrés y a la vez manifestaron tener un alto nivel de satisfacción laboral, así mismo el 40,00% presentan un nivel medio de estrés laboral y a la vez manifestaron tener un nivel medio de satisfacción laboral, seguidamente un 4,29% presentan un nivel alto de estrés y a la vez manifestaron tener un bajo nivel de satisfacción laboral.

De los resultados descriptivos obtenidos se concluye que: hay una relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería, es decir a mayor estrés laboral por parte del personal de enfermería este se asocia a menor satisfacción laboral y viceversa.

GRÁFICO N° 06
RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA
DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021



Fuente: Tabla N° 06

4.1.1. Contrastación de hipótesis

Comprobación de supuestos

Prueba de normalidad

Antes de la contrastación de hipótesis se realizó la prueba de normalidad, la cual dispone si el conjunto de datos proviene de una distribución normal y poder realizar los test de hipótesis más exactas.

En esta investigación, la muestra fue mayor que 30, es por ello que se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, si los datos del nivel de significancia son menores a 0,05, se puede asegurar que los datos no provienen de una distribución normal, sin embargo, si el nivel de significancia es mayor que 0,05, los datos presentarían una distribución normal.

Formulación de hipótesis

H_0 : Los datos de la variable como dimensiones provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos de la variable como dimensiones no provienen de una distribución normal.

TABLA N° 07
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV RESPECTO A LAS DIMENSIONES
Y VARIABLES: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
ÁREA DE COVID-19

Dimensión/Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Presenta normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Estrés laboral	,096	70	,017	No
Desgaste emocional	,070	70	,020	No
Despersonalización	,138	70	,002	No
Realización personal	,156	70	,000	No
Satisfacción laboral	,072	70	,020	No
Factores Extrínsecos	,098	70	,092	No
Factores Intrínsecos	,089	70	,020	No

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: P valor ($p < 0.05$); se concluye que se rechaza la H_0

Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

Dado que p valor (Sin asintótica bilateral) respecto a las variables es menor al valor de α (0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula, lo que permitió afirmar que los datos de la variable como las dimensiones no proceden de una distribución normal, por lo cual se procederán a trabajar las pruebas estadísticas no paramétrica para la hipótesis general y para las hipótesis específicas.

4.1.2. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general:

Para la contrastación de la hipótesis general se utilizará una prueba estadística no paramétrica chi cuadrada de independencia, la cual su

función es buscar la relación entre dos variables categóricas de tipo ordinal y a partir de esta prueba estadística decidir si existe relación significativa a un 95% de confianza.

a) Formulación de Hipótesis:

Hipótesis nula

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

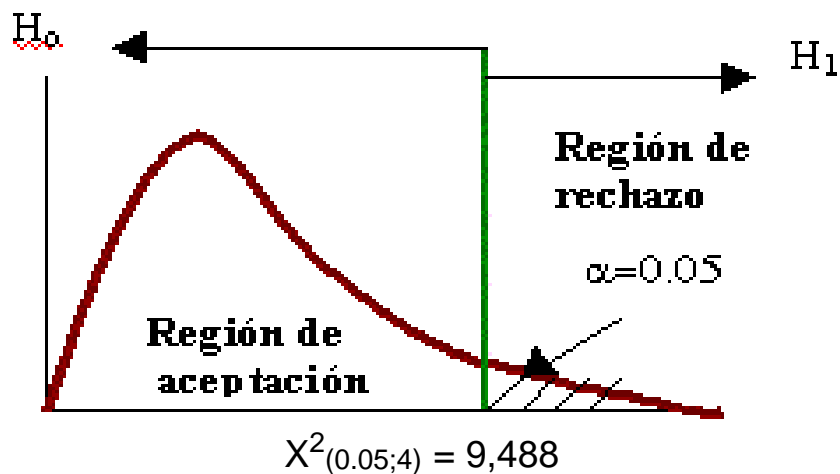
Hipótesis alterna

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

GRÁFICO N° 07
DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS
CHI CUADRADA, SEGÚN EL ESTRÉS LABORAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA
DE COVID-19



La totalidad de la gráfica es el 100%, que en probabilidad es 1. Saber esto nos servirá para trabajar con la ayuda de la tabla chi cuadrada ($X^2_{\text{Tabla}} = 9,488$) y tomar la decisión de aceptar o rechazar la (H_0) tomando como valor referente un nivel de significancia del 5%.

c) Estadístico de Prueba:

Se determinó trabajar un estadístico de prueba no paramétrico “Chi cuadrada de independencia”.

TABLA N° 08
PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS CHI CUADRADA, SEGÚN
EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
ÁREA DE COVID-19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,358 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	20,235	4	0,000
Asociación lineal por lineal	10,433	1	0,001
N de casos válidos	70		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Nota1: P valor = 0,000001 (p<0.05); se concluye que se rechaza la Ho

Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

Se conoció que $X^2_{(Calculado)} > X^2_{(Tabla)}$; Donde el valor de 33,358 es mayor que 9,488 por lo que el estadístico de prueba cae en la región de rechazo, por lo cual se **rechaza la Ho** y se puede afirmar significativamente que existe relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral, es decir, a medida que aumenta las puntuaciones del nivel de estrés laboral está se asocia a menores puntajes respecto a su satisfacción laboral y viceversa, describiendo así una situación compatible con la hipótesis general.

Cálculo del coeficiente de correlación:

El coeficiente de contingencia C es una medida del grado de asociación o relación entre dos variables, siempre y cuando las tablas de contingencia tengan la misma dimensión es decir filas x columnas.

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}} \quad 0 \leq C \leq \left\{ \begin{array}{l} C = 0 \rightarrow \text{Independencia} \\ C = 1 \rightarrow \text{Asociación perfecta} \end{array} \right\}$$

Donde:

n = Es el número de individuos o encuestados

X² = Es el coeficiente Ji-cuadrada, que se calcula a partir de las frecuencias observadas (Fo) y las frecuencias esperadas entre las variables (Fe)

$$C = \sqrt{\frac{33,358}{33,358 + 10}} = 0,568$$

Interpretación: Se observa que el coeficiente de consistencia dio un valor de **C = 0,568** que quiere decir que grado de asociación entre las dos variables es **moderado**.

TABLA N° 08
PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS: COEFICIENTE
DE CONTINGENCIA, SEGÚN EL ESTRÉS LABORAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,568	,000
*N de casos válidos		70	

Nota1: P valor = 0,000001 ($p < 0.05$); se concluye que se rechaza la Ho
Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

d) Lectura del P valor:

Ho : ($p \geq 0,05$) → No se rechaza la Ho

H1 : ($p < 0,05$) → Rechazo la Ho

P = 0,000001; $\alpha = 0.05$ → $P < 0.05$ entonces se rechaza la Ho

e) Decision:

Los resultados de la tabla anterior, muestran que el p - valor (0,000) que es menor que el nivel de significancia (0,05), por lo cual se rechaza Ho, y se concluye con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

4.2. DISCUSIÓN

La tesis presentada tuvo como objetivo principal, establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

El impacto de la pandemia por COVID-19, supone un reto significativo para al profesional de enfermería por la naturaleza propia de su trabajo, por lo que puede repercutir en la calidad de atención que ofrecen a los pacientes.

En la tabla N°1 características sociodemográficas del personal de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021, se encontró con mayor porcentaje son del sexo femenino con un 94,29%. Estos resultados concuerdan con el estudio de **Mamani C.** (51) donde la población de sexo femenino obtuvo un 90,3% y el resto con una menor proporción son de sexo masculino. Así mismo estos resultados guardan similitud con el estudio de **García P. et al.** (14) donde la mayoría de la población de estudio son de sexo femenino con un 81,0%.

En cuanto a la edad el 61,43% de la población presento de 30 a 39 años y el Intervalo de años de experiencia predominante es de 1 a 5 años con un 65,71%. Resultados guardan similitud con los reportados por **Catacora M. y Rivera D.** (52) donde se puede observar que su población prioritaria fue de

30 a 39 años con un 39,6% y los años de servicio con mayor porcentaje fue menos de 5 años. Así mismo, los resultados encontrados por **Jiménez A.** (31) coinciden en la edad de la población de estudio es de 30 a 40 años con un 39%, sin embargo, difiere en la experiencia laboral donde muestra que el 46,0% tiene mayor 15 años de experiencia laboral.

En cuanto al estado civil, el 57,14% están con pareja por lo que se difiere con el resultado obtenido por **Catacora M. y Rivera D.** (52) donde el estado civil predominante fue soltero con un 62,5% seguidamente un 25,0% es casado. Mientras que los resultados encontrados coinciden con el estudio realizado por **Jiménez A.** (31) donde la mayoría con un 67,0% es casado.

En la tabla N°02 nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021, presento un nivel medio de estrés laboral con un 65,71%. Coincidiendo con el estudio realizado por **Tumialan E. y De La Cruz A.** (53) donde la población presento un nivel medio de estrés laboral. Así mismo el estudio realizado por **Mejía M., Melgar M.** (54) encontró que el 60,3% del personal de Enfermería presenta un nivel de estrés medio.

Los resultados encontrados nos dan a conocer que, el personal de enfermería en su mayoría presenta un nivel medio de síndrome de Burnout, es decir respondieron mayoritariamente con un **pocas veces** o **algunas**

veces en las circunstancias que involucran su estrés laboral. Es importante mencionar que, el 30% del personal de enfermería pocas veces sienten que se enfrentan por las mañanas a una jornada de trabajo fatigado, así mismo el 18,57% del personal de enfermería algunas veces se preocupan que su trabajo las esté endureciendo emocionalmente, así como el 61,43% del personal de enfermería con relativa frecuencia siente que hace un trato eficiente los problemas de los pacientes.

Por otro lado, se concluyó que solo el 10% del personal de enfermería presentó un estrés laboral alto, esto debido a que en sus dimensiones como desgaste emocional la mayoría presentó un nivel medio, así como un nivel bajo en su dimensión despersonalización y un nivel alto en su dimensión realización personal, por lo tanto se podría concluir que la mayoría del personal de enfermería que laboran en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue no son tan vulnerables al estrés laboral, así su área de trabajo sea de alto riesgo al que estén expuestos.

En la tabla N°03 nivel de estrés laboral según dimensiones en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021. Muestra que en la dimensión desgaste emocional presenta un nivel medio con un 55,71%. Seguidamente en la dimensión despersonalización se observa con mayor porcentaje un nivel bajo con un 65,71% y en la dimensión realización personal se observa un nivel alto con un 72,86%. De manera

similar encontró **Trujillo C. y Quispe A.** (55) donde la dimensión desgaste emocional con un 52% es de nivel moderado y la dimensión realización personal con un 42% es de nivel severo, sin embargo, los resultados no guardan similitud en la dimensión despersonalización donde el 60% es de nivel moderado.

Los resultados encontrados en el estudio realizado por **León P.** (25) donde guarda similitud en la dimensión desgaste emocional con un 68,2% es de nivel medio, sin embargo, difieren los resultados obtenidos en la dimensión realización personal es de nivel medio con un 59,1%; y la dimensión realización personal es de nivel medio con un 68,2%.

Con respecto a la **dimensión de desgaste emocional**, podemos concluir que, un menor porcentaje del personal de enfermería presenta nivel alto. Esto probablemente por posibles demandas emocionales que su trabajo exige no son tan agotadoras, Es importante mencionar que, en esta dimensión el 40% nunca sintió que estuviese al límite de sus posibilidades, así mismo el 34,29% del personal de enfermería jamás se sintió frustrado por su trabajo. Se puede concluir que el personal de enfermería que laboran en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue no son tan vulnerables al desgaste emocional, caracterizado por el cansancio, fatiga física o psíquica o como la combinación de ambos, dando la sensación que el personal de salud puede dar más de sí mismo a los demás.

Con respecto a la **dimensión de despersonalización**, podemos concluir que, un menor porcentaje del personal de enfermería presento un nivel alto. Esto probablemente por actitud negativa de frialdad, distanciamiento e interpersonal hacia los pacientes que presenta el personal de salud, Es importante mencionar que en casos extremos tratar a los pacientes como si fueran objetos, creando muchas veces conflictos, rompiendo la relación de respeto entre enfermera y paciente, en esta dimensión el 72,86% nunca sintió que realmente no le importe lo que le ocurra a sus pacientes, así mismo el 62,86% del personal de enfermería jamás sintió que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. Se puede concluir que el personal de enfermería que laboran en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue no son tan vulnerables a la despersonalización.

Con respecto a la **dimensión realización personal**, podemos concluir que, un menor porcentaje del personal de enfermería presenta nivel bajo. Esto probablemente porque tiene una apreciación o sentimientos negativos hacia los demás, y esto puede llegar a terminar con sentimientos negativos hacia uno mismo, sobre el trabajo que desempeña, teniendo una escasa vitalidad para realizar su labor profesional, perdiendo el interés, la autoestima, llegando a una actitud de frialdad y distanciamiento. , en esta dimensión el 61,43% siente que con relativa frecuencia tratan con mucha eficacia los problemas de los pacientes, así mismo el 55,71% del personal de enfermería

jamás sintió con relativa frecuencia que está influyendo positivamente en la vida de otras personas. Se puede concluir que el personal de enfermería que laboran en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue no son nada vulnerables a tener una mala realización personal.

En la tabla N°04 nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021, se observa un nivel de satisfacción laboral medio con un 50%. Estos resultados guardan similitud con el estudio realizado **por Alfaro C.** (56) donde el 42,4% tiene un nivel de satisfacción laboral medio. Se encontraron resultados similares obtenidos por **Arrieta J. y Rodríguez S.** (57) donde prevalece con el 40% un nivel de satisfacción moderada.

Los resultados encontrados nos dan a conocer que, el personal de enfermería en su mayoría presenta un mayor porcentaje de nivel medio de satisfacción laboral, es decir respondieron mayoritariamente con un ***indeciso*** con tendencia a ***de acuerdo*** en las circunstancias que involucran su satisfacción laboral. Es importante mencionar que, el 52,86% del personal de enfermería está de acuerdo que comunicación aparenta ser buena en el servicio que laboran, así mismo el 52,86% del personal de enfermería está de acuerdo que consideran que tienen los conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar su trabajo.

Los resultados muestran que los niveles altos de satisfacción laboral permiten mejorar los procesos y fomenta el trabajo en equipo, aumentando la calidad de atención del personal de enfermería y el rendimiento de su productividad; así como la satisfacción de los pacientes. Dando lugar a que estos se debe a que surgen principalmente por los factores intrínsecos (Promoción, El trabajo en sí y las recomendaciones y reconocimientos) seguido de los factores extrínsecos (la comunicación, los compañeros de trabajo, la supervisión, el sueldo, las condiciones ambientales y físicas y los beneficios laborales).

En la tabla N°05 nivel de satisfacción laboral según sus dimensiones en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021. Muestra que en la dimensión Factores extrínsecos se observa con mayor porcentaje un nivel de satisfacción alto en los factores extrínsecos con un 55,71%, seguidamente un nivel de satisfacción medio con un 37,14% y en menor porcentaje manifestó tener un nivel de satisfacción bajo con 7,14%. Estos resultados difieren con la investigación de **Arrieta J. y Rodríguez S.** (57) donde la mayoría de los profesionales de enfermería con el 58,0% manifiesta moderada satisfacción laboral extrínseca y el 22,0% manifiesta baja satisfacción laboral extrínseca; por último, un 20,0% manifiesta elevada satisfacción laboral extrínseca.

Relación a los resultados de los factores extrínsecos, podemos concluir que, un mayor porcentaje se ve que el personal de salud valora en un nivel alto los indicadores de promoción (85,71%) y el trabajo en si (68,57%) y en un nivel medio en el indicador de recompensas y reconocimientos (38,57%).

En cuanto a la dimensión Factores intrínsecos se observa con mayor porcentaje un nivel de satisfacción alto en los factores extrínsecos con un 62,86%, seguidamente un nivel de satisfacción medio con un 35,71% y en menor porcentaje manifestó tener un nivel de satisfacción bajo con 1,43%. Estos resultados guardan similitud con la investigación de **Arrieta J. y Rodríguez S.** (57) donde la mayoría de los profesionales de enfermería con el 62,0% manifiesta elevada satisfacción laboral intrínseca y el 24,0% manifiesta moderada satisfacción laboral intrínseca; por último, un 14,0% manifiesta baja satisfacción laboral intrínseca.

Relación a los resultados de los factores intrínsecos, podemos concluir que, un mayor porcentaje el personal de salud valora y siente por ende satisfacción en un nivel alto los indicadores de compañeros de trabajo (75,71%); seguido del indicador comunicación (71,43%); en tercer lugar, el indicador la supervisión (68,57%), luego el indicador de sueldo (62,86%); las condiciones ambientales y físicas (51,43%) y en un nivel bajo en el indicador de beneficios laborales (44,29%) el cual índice a una insatisfacción en lo laboral.

En la tabla N°06 se establece la relación entre el estrés laboral satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021. Se observa que existe un nivel medio de estrés y satisfacción laboral con un 40,00%, seguidamente un 17,14% presenta un nivel bajo de estrés y a la vez manifestaron tener un alto nivel de satisfacción laboral, así mismo, un 4,29% presentan un nivel alto de estrés laboral y a la vez manifestaron tener un bajo nivel de satisfacción laboral.

Resultados guardan similitud con los reportados por **Catacora M. y Rivera D.** (52) donde el personal de salud que tuvo un nivel de estrés en promedio alto, tuvo una satisfacción laboral insatisfecha y el personal de salud que obtuvo niveles bajos de estrés presentó una satisfacción laboral mayor. Finalmente afirman que sí existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral.

Así mismo, estos resultados son similares con el estudio de **Chero O.** (58) donde concluye que existe relación significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras a menor nivel de estrés la satisfacción es alta.

Se observa que efectivamente el estrés laboral se encuentra íntimamente ligado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería, es decir, a

mayor estrés laboral por parte del personal de enfermería este se asocia a menor satisfacción laboral y viceversa. Por ello se infiere que el nivel de estrés laboral influye en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

De los resultados obtenidos el valor p - valor (0,000) que es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se rechaza H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unánue Tacna, 2021.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos obtenidos y a la interpretación estadística respectiva, apoyada en la hipótesis planteada, se proponen las conclusiones siguientes:

- El profesional de Enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021. En casi su totalidad son del sexo femenino (94,29); Mas de la mitad de la población presentaron edades entre 30 a 39 años (61,43%); manifestó tener pareja (57,14%); manifestó que sí estudio una especialidad (57,14%), manifestó tener experiencia entre 1 a 5 años (65,71%); mientras que menos de la mitad manifestó trabajar en el área de Hospitalización (45,71%).
- El nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del área COVID-19, más de la mitad presento un nivel medio (65,71%).
- El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del área COVID-19, la mitad presento un nivel medio (50,00%).
- Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2021. Según el coeficiente de contingencia con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$) y $C = 0.568$. concluyendo que existe una asociación moderada, es decir que la variable satisfacción laboral está siendo explicada levemente por el estrés laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis la alterna.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos y jefatura de enfermería realizar un monitoreo constante para valorar e identificar los niveles de estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores.
- A la jefatura de enfermería desarrollar acciones o estrategias individuales, grupales e institucionales para manejar el estrés laboral, enfatizando la aplicación de técnicas anti estrés y paseos o salidas recreativas con el grupo de trabajo.
- A la Jefatura de enfermería realizar una distribución equitativa en las actividades dentro del servicio, a través de un sistema estructurado de rotaciones según necesidad, fomentando compañerismo y el trabajo en equipo.
- Al profesional de enfermería mantenerse capacitado con el fin de brindar una atención de calidad y así evitar el estrés crónico que pueda afectar su salud emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. El estrés está relacionado con el entorno laboral. [En línea]. 30 de noviembre 2020. [citado 16 noviembre del 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
2. Damián V. Satisfacción laboral del personal profesional del centro de salud Clorinda Málaga de la red Túpac Amaru – Disa V, Lima ciudad 2014. [En línea].; 2015 [citado el 30 de mayo de 2021]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13613/Damian_Huaynalaya_Vanessa_Reyda_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Fernández M. et al. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. [En línea]; 2019 Nure Inv. 16 (103). Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
4. Borda J. y Chacchi M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia COVID-19 Ayacucho, 2022. [en línea]. 2022 [citado 19 de julio del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Mego C. Nivel de estrés laboral y grado de satisfacción laboral en el personal que labora en central de esterilización y suministros del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, setiembre - diciembre 2008. [En línea]; 2008 [citado el 30 de mayo de 2021]. Disponible en:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14250/Mego_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

6. Monteza N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica Centenario Peruano Japones 2018 [En línea]; 2018 [citado el 30 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4098>
7. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [En línea]; 2016 [citado el 30 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>.
8. Coral G. Síndrome de burnout en tiempos de pandemia COVID 19 y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia. Hospital público del Callao marzo-agosto 2021. [En línea]; 2021 [citado el 14 de diciembre del 2021]. Disponible en: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/182/T117_41899376_T%20T117_45551394_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. De la Cruz J. Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. Revista de la Facultad de Medicina Humana. [en línea]. Abril 2020 [citado 10 de mayo del 2021]; 20 (2): 173-174. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000200173&script=sci_arttext.
10. Carrasco P, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. [En línea].; 2020 [citado el 10 de junio del 2021]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>

11. Vela E. La satisfacción Laboral. [En línea]; 2020 [citado el 01 de septiembre del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1563>
12. IMSS. Estrés Laboral. [En línea]. [citado el 10 de junio de 2021. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal>.
13. Sánchez Y, Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. [En línea]. 2021 [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
14. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. Revista de Salud Pública. [En línea]. 30 de noviembre 2020. [citado 16 noviembre del 2021]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>.
15. Vinuesa A, et al. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. Revcocmed. [en línea]. Noviembre 2022. [citado 21 de diciembre del 2021]; 25 (2). Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1933>.
16. Castro V. et al. Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería de un Hospital de Seguridad social de Mexico. [en línea].2022. [citado 10 de

julio del 2023]; 25(2) 21-29. Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>.

17. Kian K. Estrés y Satisfacción Laboral Del Profesional De Enfermería De Los Servicios De Hospitalización Del Hospital Regional De Huacho 2016. [En línea]. 2019 [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
18. De la Cruz Y. El estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz, Región Ancash 2016. [En línea]. 2018. [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
19. Layme M. El estrés laboral y la calidad del sueño de personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Ilo 2016. [En línea]. 2017. [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3395/69_2017_la_yme_chura_m_facsc_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
20. Huamaní A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la clínica internacional Sede Lima Agosto-noviembre 2017. [En línea]. 2017. [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11980/Huamani_CAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
21. Campos G, Nolberto V. y Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev enferm Herediana [En línea]. 13 de agosto del 2018. [citado 10 noviembre

- del 2022]. 11 (1): 11-17. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846>
22. Huallpa C, Jiménez E. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería, servicio de emergencia, hospital regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018. [En línea]. 2018. [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1edd0ed0-4213-4fd9-9bed-cc6328318685>
 23. Rojas Y. Nivel de satisfacción laboral de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. Alicia. [En línea]. 2019. [citado el 10 de junio de 2021]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_439fd2b9a2d06fcd1f401928b12ecc4a/Description#tabnav.
 24. Lecca J. Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los centros de salud-minsa Ilacuabamba y Parcoy – 2020. [En línea]. 2020. [citado el 12 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46885>
 25. León P. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de dentro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la puerta tiempos en del COVID-19 Esslaud - La libertad. [En línea]. 2020. [citado el 18 de junio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>
 26. Orihuela E. Cultura organizacional y satisfacción laboral en tiempos del covid-19. Centro de Salud Puente Chao. [En línea]. 2020. [citado el 26 de julio de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47458>

27. Laguna L. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención Covid-19 del Hospital Regional del Cusco – 2021. [En línea]. 2016. [citado el 18 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4715/Lizbeth_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Quispe F. Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del Departamento de ginecoobstetricia del Hospital Hipólito Unanue Minsa-Tacna. [En línea]. 2016. [citado el 28 de julio de 2020]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/5761>
29. Barazorda D. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el centro de salud la natividad de Tacna. [En línea]. 2016. [citado el 29 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3378>
30. Valdez GL. Satisfacción laboral relacionada al síndrome de Burnout en el personal de salud del Policlínico Francisco Bolognesi Tacna. [En línea]. 2018 [citado el 8 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26578>
31. Jiménez AC. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de la salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniela Alcides Carrión EsSalud - Tacna. [En línea]. 2020. [citado el 12 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1464>

32. Instituto Nacional de Salud Pública. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [En línea] 2022. [citado 07 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

33. Pátlan J. Que es el estrés laboral y como medirlo. Rev. Salud Uninorte. [En línea]. 2019. [citado el 13 de julio de 2022]. 1 (35): 156-164. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

34. Florencia M. Psicobiología del Estrés. [En línea]. 2012. [citado el 24 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.unla.mx/blogunla/herramientas-fundamentales-para-el-manejo-del-estres>

35. Joffre V, Saldívar A, García G. Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. archivos de medicina familiar [En línea]. 2008. [citado el 23 de noviembre de 2022].10 (2): 65-72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>

36. Quiroga N, Molina H, Villalpando P, Martínez A. Análisis teórico sobre factores del estrés laboral en administradores generales de las organizaciones empresariales. [En línea]. 2016. [citado el 2 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2502-2520%20%20An%C2%A0lisis%20teorico%20sobre%20factores%20del%20estr%E2%80%9As%20laboral%20en%20administradores%20generales%20de%20las%20organizaciones%20empresariales.pdf>

37. Pérez J. Qué es el estrés. [En línea]. 2005 [citado el 19 de julio de 2022].. Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

38. Espadas P. Factores Psicosociales De Riesgo: Estrés Laboral y Burnout. [En línea]. 2015 [citado el 25 de julio de 2022]. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3698/Espadas_Martinez_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Olivares V. Maslach C, Comprendiendo el Burnout. Ciencia y Trabajo. [En línea]. 2017. [citado el 7 de agosto de 2022]. 58: 59-63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
40. Cialzeta J. El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. [En línea]. 2013. [citado el 23 de agosto de 2022]. Disponible en: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf
41. López, C. Gestiópolis. [En línea].2001. [citado el 26 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>
42. Rosillo Y, Velasquez R, Marrero C. La satisfacción laboral un acercamiento teórico metodológico para su estudio. [En línea].2012. [citado el 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html>
43. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. [En línea]. 2007. [citado el 23 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
44. Treviño L. Factores Sociodemograficos, antigüedad laboral y su relación con la satisfacción laboral. [En línea].2016. [citado el 20 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://eprints.uanl.mx/14237/1/1080237950.pdf>

45. Abrajan G, Contreras M, Montoya S. Grado de Satisfacción laboral y condiciones de trabajo. una exploración cualitativa. Rev. Enseñanza e Investigación en psicología. [En línea]. 2009. [citado el 30 de agosto de 2022].14 (1): 105-118. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
46. Caballero K. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Rev. Currículum y Formación de Profesorado. [En línea]. 2002. [citado el 29 de agosto de 2022]. 6 (1-2): 1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
47. Araya L, Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. Rev. Ciencias Sociales. [En línea] 2013. [citado el 22 de septiembre del 2022]. 142 (IV): 45-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
48. Colegio de Enfermeros del Perú. reglamento de la ley 27669 del trabajo de la enfermera. [En línea]. 2002. [citado el 14 de septiembre de 2022]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1209_LEG265.pdf
49. Organización Panamericana de la Salud. Recomendaciones para la reorganización y ampliación progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19. Documento Técnico de Trabajo. [En línea]. 2020. [citado el 15 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52214>
50. Organización Panamericana de la Salud. Acciones de alistamiento en hospitales para la respuesta a la COVID-19. [En línea]. 2020. [citado el 18 de septiembre de 2022]. Disponible en:

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52245/OPSIMSPHECOVID-19200028_spa.pdf?sequence=5

51. Mamani CJ. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia del COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la microred de salud Cono Norte de Tacna. 2021. [En línea]. 2021. [citado el 28 de noviembre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Catacora K, Rivera L. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia. Microred Andagua, Castilla – Arequipa. 2021. [En línea]. 2021. [citado el 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/921ebe7c-6b21-409e-8455-b7af504b9822/content>
53. Tumialan D, De la Cruz R. Estrés laboral en personal de Enfermería ante situación de pandemia covid-19 en el Centro de Salud Concepción 2021. [En línea]. 2021. [citado el 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/925/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
54. Mejía MS, Melgar MJ. Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional Huacho, 2020. [En línea].2021. [citado 07 de Diciembre del 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64800/Mej%20c3%ada_SMS-Melgar_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

55. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao. 2021. Rev. Científica cuidado y salud pública. [En línea].2021. [citado 07 de Diciembre del 2022]. 1 (2): 46-53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/149>
56. Alfaro Y. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. [En línea].2022. [citado 09 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro_ACY-SD.pdf?sequence=1
57. Arrieta M, Rodríguez M. Riesgos frente al covid-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2020. [En línea]. 2022. [citado 09 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2597>
58. Chero O. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray Essalud, Trujillo. [En línea].2017. [citado el 10 de diciembre de 2022]. 4(2): 307-318.Disponible en: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-salud/article/view/1705>
59. Ramos F. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de afrontamiento en el sector público y el privado. Rev. Psicol. Trab. organ. [En línea]. 2015. [citado el 20 de julio de 2022].31 (1): Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100002#bajo

60. Vega S. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo. [En línea] 2001. [citado el 31 de agosto de 2022] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demandas-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

I. INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario permitirá medir el nivel de estrés laboral, cuenta con 22 ítems para identificar en qué grado el trabajador padece diversas situaciones asociadas al estrés.

II. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 29 años () 30 a 39 años ()
40 a 49 años () 50 a 59 años ()
60 a más años ()

Estado civil: sin pareja () con pareja ()

Especialidad: Si () No ()

Experiencia Laboral: Menor a 1 año () 1 a 5 años ()
6 a 10 años () mayor a 10 años ()

Situación laboral: CAS () Nombrada/o ()
Terceros ()

Área de trabajo: Triaje () Hospitalización ()
UCI ()

III. DATOS RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Con relativa frecuencia	Con mucha frecuencia

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

ANEXO N°02

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que le brinda su puesto de trabajo con el fin de elaborar un sistema de estrategias para disminuir los factores que determinan los niveles de insatisfacción y así contribuir con la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita que responda los siguientes enunciados con total veracidad.

I. INSTRUCCIONES:

El instrumento consta de 40 enunciados sobre las dimensiones Extrínsecas e Intrínsecas de la satisfacción laboral, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

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

	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN EXTRÍNSECA	SUELDO					
	1. Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
	2. Los aumentos salariales son muy distanciados entre si.					
	3. Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional					
	4. Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas					
	SUPERVISIÓN	1	2	3	4	5
	5. Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
	6. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
	7. Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
	8. La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).					
	BENEFICIOS LABORALES	1	2	3	4	5
	9. El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo					
	10. Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia					
	11. Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro					
	12. Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo					
	COMPAÑEROS DE TRABAJO	1	2	3	4	5
	13. Tengo empatía con mis colegas de trabajo.					
	14. Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
	15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	16. Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.					
	17. La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
	18. Existe afinidad con mi grupo de trabajo.					
	19. Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.					
20. Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.						
21. La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.						
CONDICIONES AMBIENTALES Y FÍSICAS	1	2	3	4	5	
22. El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.						
23. Cuento con materiales de bioseguridad personal.						
24. Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.						

	25. Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia					
	26. Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores					
DIMENSIÓN INTRÍNSECA	TRABAJO EN SI	1	2	3	4	5
	27. Siento que mi trabajo se ha rutinizado					
	28. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
	29. Mi trabajo es altamente estresante.					
	30. Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
	31. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
	RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
	32. Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.					
	33. No siento que el trabajo que hago es apreciado					
	34. Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.					
	35. No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.					
	PROMOCIÓN	1	2	3	4	5
	36. Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
	37. Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,					
	38. Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
	39. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal					
40. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo						

ANEXO N°03
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO

INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

CRITERIO	EXPERTO					PROMEDIO
	I	II	III	IV	V	
Indicador 1	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 2	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 3	50	50	90	90	70	70,00
Indicador 4	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 5	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 6	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 7	50	50	90	90	50	66,00
Indicador 8	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 9	50	50	90	90	50	66,00
Indicador 10	70	70	90	90	70	78,00
Indicador 11	70	70	90	90	70	78,00
TOTAL						75,09

CPR =	8,26 / 11	=	0,7509	INSTRUMENTO DE VALIDEZ Y CONCORDANCIA ALTA
CPI= Proporción de rangos de cada ítem. Es el promedio de rango de cada ítem dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativa de los ítems				

Escala de valoración	
<0.40	Validez y concordancia baja
0.40 a 0.60	Validez y concordancia moderada
0.60 a 0.80	Validez y concordancia alta
>0.80	Validez y concordancia muy alta

$$CPR = \frac{\sum(PRI/J)}{k}$$

Donde:

CPR = Coeficiente de proporción

\sum PRI = Sumatoria del promedio

J = Número de jueces o expertos

K = Número de ítems

ANEXO N°03 - A



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN”

I. DATOS GENERALES:

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MUÑOZ YAÑEZ, Henry Nilton
2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: MINISTERIO DE DEFENSA
3. TITULO PROFESIONAL: LICENCIADO EN PSICOLOGIA
4. GRADO ACADEMICO: MAGISTER MENCION EN: PSICOLOGIA CLINICA

TITULO DE INVESTIGACION: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	Criterios	Indicadores	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
			0-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				X	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				X	
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación			X		
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas				X	
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas				X	
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.				X	
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación			X		
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación				X	
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).			X		
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				X	
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.				X	

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente:
b) Baja:
c) Regular:
d) Buena:
e) Muy Buena:

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Buena

9. OBSERVACIONES: Ninguna

10. FECHA Y LUGAR: 21 de setiembre del 202



Henry Wilson Turlet Yañez
P.O. BOX 61000
C.P. 9707180

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 23938211

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X			
2.	Los aumentos salariales son muy distanciados entre si.	X			
3.	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional	X			
4.	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas	X			
5.	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X			
6.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X			
7.	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.	X			
8.	La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).	X			
9.	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	X			
10.	Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia	X			
11.	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro	X			
12.	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo	X			
13.	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X			
14.	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	X			
15.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X			
16.	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X			

17.	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X			
18.	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.	X			
19.	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X			
20.	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X			
21.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X			
22.	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X			
23.	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X			
24.	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X			
25.	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia	X			
26.	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores	X			
27.	Siento que mi trabajo se ha rutinizado	X			
28.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			
29.	Mi trabajo es altamente estresante.	X			
30.	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X			
31.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
32.	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X			
33.	No siento que el trabajo que hago es apreciado	X			
34.	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	X			
35.	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X			
36.	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X			
37.	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,	X			
38.	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	X			
39.	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	X			
40.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			

Apellidos y Nombres del Experto: MUÑOZ YAÑEZ, Henry Nilton

Grado o Especialidad del Validante: MAGISTER / PSICOLOGIA CLINICA

DNI: 23938211



Henry Nilton Muñoz Yañez
 PSICOLOGIA CLINICA
 G.P.S. 9.447.7140

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 23938211

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X			
4.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X			
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X			
6.	Me siento frustrado en mi trabajo	X			
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X			
8.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X			
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X			
10.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X			
11.	Siento que me he hecho más duro con la gente	X			
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X			
13.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X			
14.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X			
15.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X			
16.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X			

17.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X			
18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X			
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X			
20.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X			
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X			
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X			

Apellidos y Nombres del Experto: MUÑOZ YAÑEZ, Henry Nilton

Grado o Especialidad del Validante: MAGISTER / PSICOLOGIA CLINICA

DNI: 23938211



Henry Nilton Muñoz Yañez
PSICOLOGO CLINICO
C.F.P. PAF 1140

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 23938211



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

III. DATOS GENERALES:

5. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: TEJADA GANDARILLAS PABLO G.
6. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: MEDICINA LEGAL/ UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI
7. TITULO PROFESIONAL: PSICÓLOGO
8. GRADO ACADEMICO: MAGISTER MENCION EN: PSICOLOGIA CLINICA -EDUCATIVA

TITULO DE INVESTIGACION: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	Criterios	Indicadores	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
			0-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				X	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				X	
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación			X		
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas				X	
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas				X	
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.				X	
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación			X		
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación				X	
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).			X		
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				X	
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.				X	

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente:
b) Baja:
c) Regular:
d) Buena:
e) Muy Buena:

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENA

9. OBSERVACIONES: NINGUNA

10. FECHA Y LUGAR: 21 DE SETIEMBRE DEL 2021



Pablo G. Tejada Gandarillas
Psicólogo
C. Ps. P. 7897

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 29642334

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.


N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X			
2.	Los aumentos salariales son muy distanciados entre si.	X			
3.	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional	X			
4.	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas	X			
5.	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X			
6.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X			
7.	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.	X			
8.	La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).	X			
9.	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	X			
10.	Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia	X			
11.	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro	X			
12.	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo	X			
13.	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X			
14.	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	X			
15.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X			
16.	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X			

17.	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X			
18.	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.	X			
19.	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X			
20.	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X			
21.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X			
22.	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X			
23.	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X			
24.	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X			
25.	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia	X			
26.	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores	X			
27.	Siento que mi trabajo se ha rutinizado	X			
28.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			
29.	Mi trabajo es altamente estresante.	X			
30.	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X			
31.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
32.	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X			
33.	No siento que el trabajo que hago es apreciado	X			
34.	Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.	X			
35.	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X			
36.	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X			
37.	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,	X			
38.	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	X			
39.	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	X			
40.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			

Apellidos y Nombres del Experto: TEJADA GANDARILLAS PABLO G.

Grado o Especialidad del Validante: MAGISTER / PSICOLOGIA CLINICA - EDUCATIVA

DNI: 29642334



Pablo G. Tejada Gandarillas
Psicólogo
C. P. P. 7897

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 29642334

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X			
4.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X			
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X			
6.	Me siento frustrado en mi trabajo	X			
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X			
8.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X			
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X			
10.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X			
11.	Siento que me he hecho más duro con la gente	X			
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X			
13.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X			
14.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X			
15.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X			
16.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X			

17.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X			
18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X			
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X			
20.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X			
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X			
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X			

Apellidos y Nombres del Experto: TEJADA GANDARILLAS PABLO G.

Grado o Especialidad del Validante: MAGISTER / PSICOLOGIA CLINICA - EDUCATIVA

DNI: 29642334



Pablo G. Tejada Gandarillas
 Psicólogo
 C. Ps. P. 7897

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 29642334



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

V. DATOS GENERALES:

9. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: NADIA PARI GALINDO
 10. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: RED SALUD ILO HOSPITAL ILO - PSICÓLOGA
 11. TITULO PROFESIONAL: PSICÓLOGA
 12. GRADO ACADEMICO: MAGISTER MENCION EN: INVESTIGACION Y DOCENCIA

TITULO DE INVESTIGACION: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	Criterios	Indicadores	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
			0-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					X
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					X
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					X
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					X
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.					X
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación					X
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación					X
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).					X
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					X

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente:
b) Baja:
c) Regular:
d) Buena:
e) Muy Buena: ADECUADO

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

9. OBSERVACIONES: NINGUNA

10. FECHA Y LUGAR: ILO 22 DE SETIEMBRE DEL 2021


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 4013686

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X			
2.	Los aumentos salariales son muy distanciados entre si.	X			
3.	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional	X			
4.	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas	X			
5.	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X			
6.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X			
7.	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.	X			
8.	La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).	X			
9.	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	X			
10.	Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia	X			
11.	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro	X			
12.	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo	X			
13.	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X			
14.	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	X			
15.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X			
16.	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X			

17.	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X			
18.	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.	X			
19.	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X			
20.	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X			
21.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X			
22.	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X			
23.	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X			
24.	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X			
25.	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia	X			
26.	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores	X			
27.	Siento que mi trabajo se ha rutinizado	X			
28.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			
29.	Mi trabajo es altamente estresante.	X			
30.	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X			
31.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
32.	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X			
33.	No siento que el trabajo que hago es apreciado	X			
34.	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	X			
35.	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X			
36.	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X			
37.	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,	X			
38.	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	X			
39.	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	X			
40.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			

Apellidos y Nombres del Experto: NADIA PARI GALINDO

Grado o Especialidad del Validante: MAGISTER / INVESTIGACION Y DOCENCIA

DNI: 4013686


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 4013686

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X			
4.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X			
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X			
6.	Me siento frustrado en mi trabajo	X			
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X			
8.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X			
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X			
10.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X			
11.	Siento que me he hecho más duro con la gente	X			
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X			
13.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X			
14.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X			
15.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X			
16.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X			

17.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X			
18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X			
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X			
20.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X			
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X			
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X			

Apellidos y Nombres del Experto: NADIA PARI GALINDO

Grado o Especialidad del Validante: MAGISTER / INVESTIGACION Y DOCENCIA

DNI: 4013686


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 4013686



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

VII. DATOS GENERALES:

13. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: DELGADO RODRIGUEZ RUTH ELOISA
 14. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: HOSPITAL HIPOLITO UNANUE - ENFERMERA SUPERVISORA
 15. TITULO PROFESIONAL: LICENCIADA EN ENFERMERIA
 16. GRADO ACADEMICO: LICENCIADA MENCION EN: ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD

TITULO DE INVESTIGACION: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	Criterios	Indicadores	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
			0-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					X
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					X
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					X
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					X
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.					X
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación					X
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación					X
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).					X
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					X

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente:
b) Baja:
c) Regular:
d) Buena:
e) **Muy Buena:**

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

9. OBSERVACIONES: NINGUNA

10. FECHA Y LUGAR: TACNA :26 DE SEPTIEMBRE



LIC. ENR. RUTH E. DELGADO RODRIGUEZ
ESP. ADM. Y GERENCIA DE LOS SERV. SALUD
CEP. 11575 REE. 18804

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	X			
2.	Los aumentos salariales son muy distanciados entre si.	X			
3.	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional	X			
4.	MI sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas	X			
5.	MI jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	X			
6.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X			
7.	MI jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.	X			
8.	La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).	X			
9.	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	X			
10.	Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia	X			
11.	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro	X			
12.	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo	X			
13.	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	X			
14.	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	X			
15.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X			
16.	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	X			

17.	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	X			
18.	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.	X			
19.	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	X			
20.	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	X			
21.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	X			
22.	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	X			
23.	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	X			
24.	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	X			
25.	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia	X			
26.	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores	X			
27.	Siento que mi trabajo se ha rutinizado	X			
28.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			
29.	Mi trabajo es altamente estresante.	X			
30.	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	X			
31.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
32.	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	X			
33.	No siento que el trabajo que hago es apreciado	X			
34.	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	X			
35.	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	X			
36.	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	X			
37.	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,	X			
38.	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	X			
39.	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	X			
40.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			

Apellidos y Nombres del Experto: DELGADO RODRIGUEZ, RUTH ELOISA.

Grado o Especialidad del Validante: LICENCIADA / ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

DNI: 04410764



 LIC. EXP. RUTH E. DELGADO RODRIGUEZ
 ESP. ADM. Y GERENCIA DE LOS SERV. SALUD
 CEP. 11575 REE. 18804

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

N	Ítems	Escala			Observación
		Aplicable	Corregir	No Aplicable	
		2	1	0	
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X			
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X			
4.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X			
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando	X			
6.	Me siento frustrado en mi trabajo	X			
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X			
8.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X			
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X			
10.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X			
11.	Siento que me he hecho más duro con la gente	X			
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X			
13.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X			
14.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X			
15.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X			
16.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X			

17.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X			
18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X			
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X			
20.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X			
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X			
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X			

Apellidos y Nombres del Experto: DELGADO RODRIGUEZ, RUTH ELOISA,

Grado o Especialidad del Validante: LICENCIADA / ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD

DNI: 04410764



LIC. EXP. RUTH E. DELGADO RODRIGUEZ
 ESP. ADM. Y GERENCIA DE LOS SERV. SALUD
 CEP. 11575 REE. 18804



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

I. DATOS GENERALES:

- 1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CHAMBI CUSI RENE LUCIO
- 2 INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: Instituto de Medicina Legal - ILO
- 3 TITULO PROFESIONAL: Psicólogo
- 4 GRADO ACADEMICO: Magister MENCION EN: Docencia Universitaria e Investigación

TITULO DE INVESTIGACION: "RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021."

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	Criterios	Indicadores	Defic.	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
			0-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				X	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				X	
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación				X	
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas				X	
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas				X	
6	Intencionalidad	El conjunto de items del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.				X	
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación			X		
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, items, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación				X	
9	Metodología	Los items responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).			X	X	
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				X	
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.				X	

Rene Chambo Cusi
 Psicólogo

OPINION DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente
- b) Baja
- c) Regular
- d) Buena**
- e) Muy Buena

OBSERVACIONES

NINGUNA

ILO, 22 DE SEPTIEMBRE DEL 2021



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ILO

DR. ROGER CHANGUE CUSI
DIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR

ANEXO N°04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para el cálculo de la confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos se aplicó una muestra piloto de 18 profesionales de la salud que laboran en el área COVID – ESSALUD – Tacna, luego una vez aplicada los cuestionarios se hizo uso de una de las herramientas usados para estos fines denominadas Alfa de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre - 1 y 1 como se muestra la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α =coeficiente de confiabilidad

K=número de preguntas o ítems

V_i =varianza de cada ítem

V_t =varianza de los valores observados

Σ =Sumatoria

Para dicho cálculo se ha hecho uso del SPSS Versión 25, sin reducir ningún elemento; es decir de una sola medida, se presentan a continuación:

ALFA DE CRONBACH: INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Variable	N° de elementos	Alfa de Cronbach	Interpretación confiabilidad
Estrés laboral	22	0,839	Muy alta
Satisfacción laboral	40	0,714	Marcada

Fuente: Elaboración propia, basado en cuestionario aplicado al personal de salud.

Análisis e Interpretación:

El Coeficiente obtenido para la variable de estudio dio un valor considerable de 0,839 y 0.660 el cual significa que la confiabilidad es muy alta como marcada, el cual nos da a entender que el grupo de estudio tienen similar nivel de percepción sobre el estrés laboral así como similar nivel de percepción sobre la satisfacción laboral respecto a los ítems evaluados, por lo cual es confiable y no podría proporcionar sesgos a la muestra real en un futuro, concluyendo que el instrumento aplicado tiene una confiabilidad aceptable y puede ser aplicado a la muestra real.

ESCALA DE ALFA DE CRONBACH

Escala	Significado
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Santiago Valderrama Mendoza. libro "Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, 2da edición (2013, p. 228).

ANEXO N°04 - A

ANALISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH SEGÚN SPSS Ver. 25

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Estrés_01 Estrés_02 Estrés_03 Estrés_04 Estrés_05 E
strés_06 Estrés_07 Estrés_08
Estrés_09 Estrés_10 Estrés_11 Estrés_12 Estrés_13 Estrés_14
Estrés_15 Estrés_16 Estrés_17 Estrés_18
Estrés_19 Estrés_20 Estrés_21 Estrés_22
/SCALE('VARIABLE 1: ESTRES LABORAL') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: VARIABLE 1: ESTRES LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	22

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Satisf_01 Satisf_02 Satisf_03 Satisf_04 Satisf_05 Satisf_06 Satisf_07 Satisf_08
Satisf_09 Satisf_10 Satisf_11 Satisf_12 Satisf_13 Satisf_14 Satisf_15 Satisf_16 Satisf_17 Satisf_18
Satisf_19 Satisf_20 Satisf_21 Satisf_22 Satisf_23 Satisf_24 Satisf_25 Satisf_26 Satisf_27 Satisf_28
Satisf_29 Satisf_30 Satisf_31 Satisf_32 Satisf_33 Satisf_34 Satisf_35 Satisf_36 Satisf_37 Satisf_38
Satisf_39 Satisf_40
/SCALE('VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	40

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

ANEXO N°05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante este documento presente, expreso mi voluntad para participar en la investigación titulada, RELACIÓN ENTRE NIVEL DE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021.

Este estudio se realiza como parte de una actividad académica e investigativa con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.

Sus respuestas serán totalmente personales y anónimas, y no haré uso indebido de los estudios, informes, estadísticas, convenios, archivos de datos electrónicos que contengan la información recopilada, o cualquier otro material perteneciente a la mencionada investigación bajo mi responsabilidad.

Al trabajar en este estudio, deberá leer y responder dos cuestionarios.

Por todo lo anterior, le agradezco su participación voluntaria en el llenado del instrumento.

Firma del usuario

Firma de la Investigadora

ANEXOS N°06 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización							Metodología
			Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Nivel de Medición	
¿Cuál es la relación el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de COVID -19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021?	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Establecer las características sociodemográficas del personal de Enfermería en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021. – Identificar el nivel estrés laboral del personal de Enfermería en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021. – Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería en el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021. – Precisar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería en el área de COVID-9 del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2021. 	<p>Hipótesis Alterna:</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.</p> <p>Hipótesis Nula:</p> <p>No existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería el área de COVID-19 del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2021.</p>	<p>Variable dependiente Satisfacción laboral</p>	Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos.	<p>Factores Extrínsecos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El sueldo - La supervisión - Los beneficios laborales - Los compañeros de trabajo - La comunicación - Las condiciones ambientales y físicas 	<ul style="list-style-type: none"> (Item 1al item 4) (Item 5 al item 8) (Item 9 al item 12) (Item13 al item 17) (Item 18 al item 21) (Item 22 al item 26) 	<p>Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bajo – Medio – Alto 	<p>Cualitativa ordinal</p>	<p>El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal.</p> <p>La población y muestra estará conformada por 70 profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas de COVID-19</p> <p>La técnica que se utilizara para la recolección de datos del presente estudio fue la encuesta.</p> <p>En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos para la recolección de información: cuestionarios.</p>
			<p>Variable independiente Estrés Laboral</p>	El estrés es la presión en el entorno laboral provocando la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias	<p>Desgaste emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de agotamiento Sobre carga laboral Sensibilidad humana Capacidad de respuesta Competencia social 	<ul style="list-style-type: none"> (Item 1 - item 9) (Item10 al item 14) (Item15 al item 22) 	<p>Estrés laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bajo – Intermedio – Alto 		

ANEXO N°07

RESOLUCIÓN DE FACULTAD



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°10880-2021-FACS/UNJBG
Tacna, 05 de noviembre del 2021

VISTO:

El Informe N° 185-2021-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, de fecha 21.10.2021, recibido el 23.10.2021, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad de Enfermería, solicita designación de Asesor para el proyecto de tesis y, autorización para ejecución presentado por las Est. Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya y Est. Lic. Maria Isabel Mamani Ccanto;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución de Consejo Universitario N° 14127-2017-UN/JBG, se aprueba el Reglamento de Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, en el Capítulo III, Art. 07° la Tesis se desarrollará de manera individual o grupal (02 personas);

Que, las Est. Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya y Est. Lic. Maria Isabel Mamani Ccanto, de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Informe N° 185-2021-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, solicita se designe Asesor del Proyecto de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021**, presentada por las Est. Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya y Est. Lic. Maria Isabel Mamani Ccanto, alumnas de la Segunda Especialidad: Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres, de la Facultad Ciencias de la Salud, teniendo como Asesora a la Dra. Ingrid María Manrique Tejada;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora la Dra. Ingrid María Manrique Tejada, se procede a autorizar la Ejecución del Proyecto de Tesis presentado;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria No 30220, Art. 169 inc b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas al Sr. Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación a la Dra. Ingrid María Manrique Tejada, como Asesora del Proyecto de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2021**, presentada por las Est. Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya y Est. Lic. Maria Isabel Mamani Ccanto, alumnas de la Segunda Especialidad: Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Facultad Ciencias de la Salud

ART. 2°: Autorizar la Ejecución del Proyecto de Tesis presentado por las Est. Lic. Miriam Yesenia Mamani Calisaya y Est. Lic. Maria Isabel Mamani Ccanto, alumnas de la Segunda Especialidad: Enfermería, de la Facultad Ciencias de la Salud

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Juan Guillermo Bormaz Acosta
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Dra. Jeany Concepción Mendoza Rosado
SECRETARÍA ACADEMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




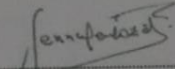

OFRC, 2DA ESEN, ARCH.

DISTR.:

JCMR/trr.-

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria – Central Telefónica 583000 Anexo 2226 Casilla Postal 316.

ANEXO N°08
AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN

 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA</p>	
<p>OFICIO N° 25 -2022-SE-ENF-FACS Tacna, 29 de marzo del 2022</p>	<p>GOBIERNO REGIONAL DE TACNA HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DIRECCIÓN EJECUTIVA</p> <p style="text-align: center; color: red;">17 MAY 2022</p> <p>TRÁMITE DOCUMENTARIO REGISTRO N° 5202 HORA 9:35</p>
<p>SEÑOR MED. EDGAR ROGELIO CONCORI COAQUIRA DIRECTOR DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE <u>Presente.</u></p>	
<p>ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS 2DA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</p>	
<p>De mi consideración:</p> <p>Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez manifestarle que las Lic. Miriam Yesenia Mamani Callisaya y Lic. María Isabel Mamani Ccanto, estudiante de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería en la Especialidad: Cuidado enfermero en emergencias y desastres de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de la Facultad de Ciencias de la Salud - Tacna, desarrollará la ejecución de su proyecto de Tesis, dirigido a los licenciados de enfermería en el servicio de COVID del Hospital Hipólito Unanue, para la realización de su Proyecto Titulado: RELACION DEL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL AREA DE COVID -19 DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE</p> <p>En tal sentido le solicito le brinde las facilidades necesarias para que pueda cumplir los objetivos trazados. La recolección de información finalizará en MAYO 2022.</p> <p>Agradeciéndole anticipadamente su valiosa colaboración, quedo de usted</p> <p>Atentamente</p>	
	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA</p> <p></p> <p>..... Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado Coordinadora de Segunda Especialidad ESEN</p>
<p>CC.  JCMR/mpm.</p>	

CIÉI-2022-HHUT



Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

**EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA AUTORIZA,
POR INTERMEDIO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN CIÉI-HHUT.**

Por Resolución Gerencial General Regional N°405-2020-GGR/GOB.REG.TACNA

CERTIFICA

Que el Proyecto de Investigación:

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA-2021	CÓDIGO 46-CIÉI-2022
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Autoría (es):

MIRIAM YESENIA MAMANI CALISAYA, MARÍA ISABEL MAMANI CCANTO

Dictamen (02) otorgado por Miembro activo del CIÉI, DRA. GEMA NATIVIDAD SOLOGUREN GARCÍA-CIÉI-Comité Institucional de Ética en Investigación informa como:

Titular Suplente

Según Resolución Directoral N°090-2022-UADI-DIREC-EJEC-HHUT-DRSS/GOB.REG.TACNA, quien luego de la revisión del trabajo, DETERMINA:

Puede ser desarrollado: SI NO

Cumple con el Marco ético legal de la Investigación en seres humanos SI NO

Vulnera derechos del paciente SI NO

Aplicará Instrumentos:

Pacientes

Personal

Otros

Consentimiento informado:

Verbal SI NO Escrito SI NO Pertinente SI NO

Impacto Ambiental Positivo Negativo

En base a ello el Comité Institucional de Ética en Investigación concluye que el proyecto:

SI NO Cumple con todos los requisitos de calidad exigidos para ser desarrollado

y en consecuencia SI NO Otorga la Aprobación, por intermedio de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación .

Se expide el presente documento el día 14 de junio del 2022


Edgar Rogelio Concori Coaquira
Director Ejecutivo
Hospital Hipólito Unanue Tacna


VºBº
JEFE
Lic. Blanca Raquel Zevallos Delgado
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital Hipólito Unanue Tacna

ANEXO N°09
TABLAS Y GRÁFICOS

ANEXO N°09 - A

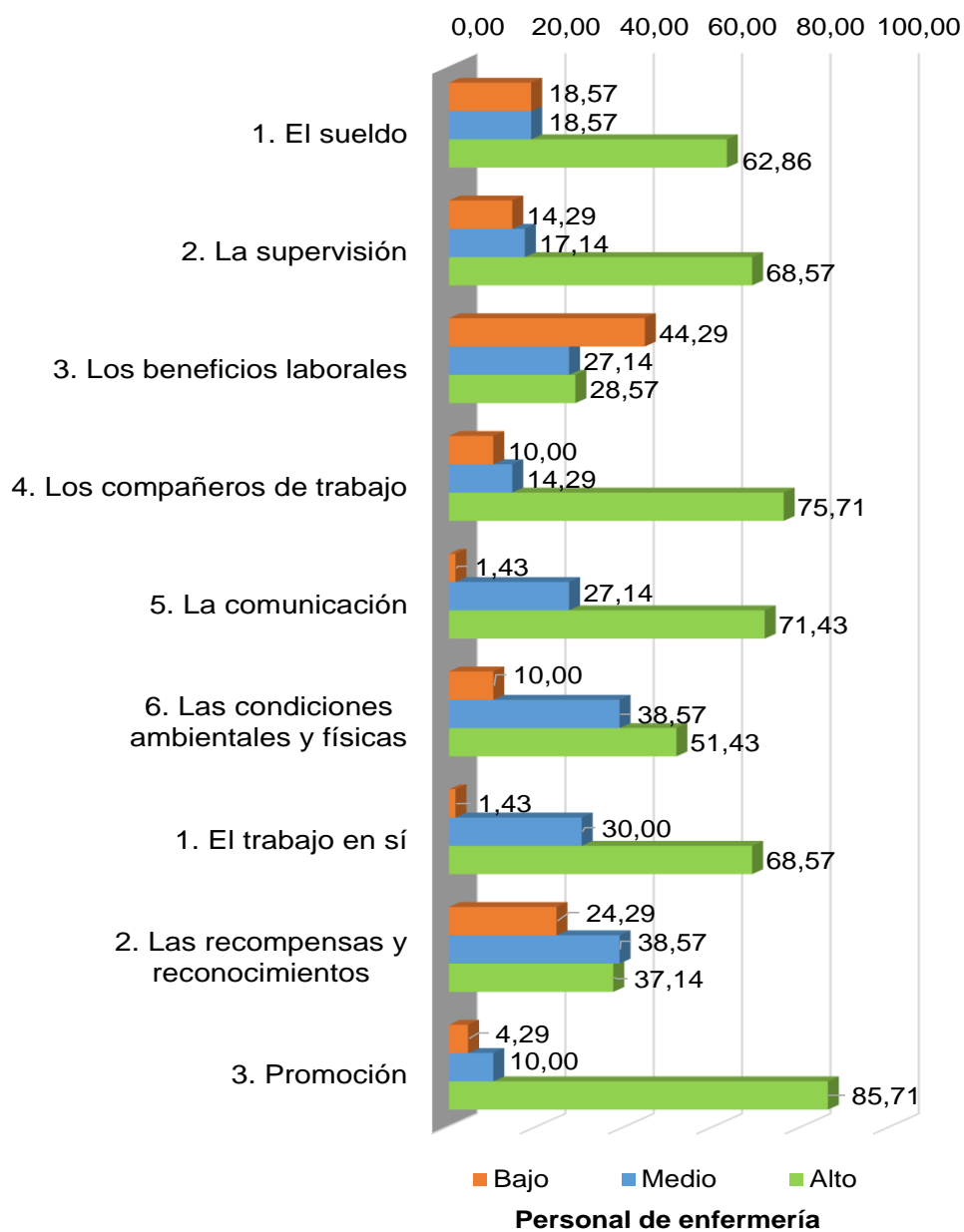
TABLA N° 01

ANÁLISIS DE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE, TACNA – 2021

Satisfacción laboral	N°	%
DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRÍNSECOS		
1. El sueldo		
Bajo	13	18,57
Medio	13	18,57
Alto	44	62,86
2. La supervisión		
Bajo	10	14,29
Medio	12	17,14
Alto	48	68,57
3. Los beneficios laborales		
Bajo	31	44,29
Medio	19	27,14
Alto	20	28,57
4. Los compañeros de trabajo		
Bajo	7	10,00
Medio	10	14,29
Alto	53	75,71
5. La comunicación		
Bajo	1	1,43
Medio	19	27,14
Alto	50	71,43
6. Las condiciones ambientales y físicas		
Bajo	7	10,00
Medio	27	38,57
Alto	36	51,43
DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRÍNSECOS		
1. El trabajo en sí		
Bajo	1	1,43
Medio	21	30,00
Alto	48	68,57
2. Las recompensas y reconocimientos		
Bajo	17	24,29
Medio	27	38,57
Alto	26	37,14
3. Promoción		
Bajo	3	4,29
Medio	7	10,00
Alto	60	85,71
Total	70	100,00

Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

GRÁFICO N° 01
ANÁLISIS DE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS DEL
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE COVID-19 DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE,
TACNA – 2021



Fuente: Elaboración por autor, basado en cuestionario dirigido a las enfermeras(os)

ANEXO N°09 – B

**TABLA N° 02
ANÁLISIS DE ITEMS DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL, SEGÚN
DIMENSIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE
COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE, TACNA – 2021**

Dim	Ítems - Estrés laboral	Nunca		Casi nunca		Pocas veces		Algunas veces		Con relativa frecuencia		Con mucha frecuencia		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Dimensión 1: Desgaste emocional	1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	8	11,43	5	7,14	17	24,29	26	37,14	9	12,86	5	7,14	70	100,00
	2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	21	30,00	19	27,14	18	25,71	7	10,00	4	5,71	1	1,43	70	100,00
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	12	17,14	19	27,14	21	30,00	12	17,14	4	5,71	2	2,86	70	100,00
	4.Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	20	28,57	18	25,71	17	24,29	10	14,29	4	5,71	1	1,43	70	100,00
	5.Siento que mi trabajo me está desgastando	10	14,29	20	28,57	19	27,14	15	21,43	3	4,29	3	4,29	70	100,00
	6.Me siento frustrado en mi trabajo	24	34,29	23	32,86	11	15,71	10	14,29	2	2,86	0	0,00	70	100,00
	7.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	21	30,00	18	25,71	14	20,00	9	12,86	6	8,57	2	2,86	70	100,00
	8.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	23	32,86	25	35,71	13	18,57	7	10,00	1	1,43	1	1,43	70	100,00
	9.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	28	40,00	24	34,29	10	14,29	6	8,57	2	2,86	0	0,00	70	100,00
Dimensión 2: Despersonalización	10.Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	44	62,86	17	24,29	7	10,00	2	2,86	0	0,00	0	0,00	70	100,00
	11.Siento que me he hecho más duro con la gente	23	32,86	21	30,00	17	24,29	8	11,43	1	1,43	0	0,00	70	100,00
	12.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	21	30,00	22	31,43	10	14,29	13	18,57	3	4,29	1	1,43	70	100,00
	13.Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	51	72,86	7	10,00	6	8,57	1	1,43	4	5,71	1	1,43	70	100,00
	14.Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	43	61,43	17	24,29	4	5,71	5	7,14	1	1,43	0	0,00	70	100,00
Dimensión 3: Realización personal	15.Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	0	0,00	3	4,29	3	4,29	11	15,71	37	52,86	16	22,86	70	100,00
	16.Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	0,00	2	2,86	2	2,86	10	14,29	43	61,43	13	18,57	70	100,00
	17.Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras	0	0,00	3	4,29	2	2,86	4	5,71	39	55,71	22	31,43	70	100,00
	18.Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	0,00	3	4,29	3	4,29	10	14,29	33	47,14	21	30,00	70	100,00
	19.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	0,00	2	2,86	3	4,29	7	10,00	33	47,14	25	35,71	70	100,00
	20.Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	0,00	2	2,86	4	5,71	9	12,86	32	45,71	23	32,86	70	100,00
	21.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	0,00	2	2,86	3	4,29	7	10,00	38	54,29	20	28,57	70	100,00
	22.Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	2	2,86	6	8,57	9	12,86	11	15,71	30	42,86	12	17,14	70	100,00

Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

ANEXO N°09 – C

TABLA N° 03

ANALISIS DE ITEMS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE COVID-19 DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNÁNUE, TACNA – 2021

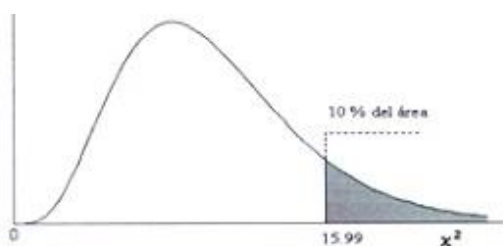
Dim	Ítems - Satisfacción laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
		DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRÍNSECA											
Sueldo	1.Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	7	10,00	13	18,57	8	11,43	30	42,86	12	17,14	70	100,00
	2.Los aumentos salariales son muy distanciados entre si.	9	12,86	9	12,86	10	14,29	35	50,00	7	10,00	70	100,00
	3.Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional	12	17,14	17	24,29	13	18,57	22	31,43	6	8,57	70	100,00
	4.Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas	12	17,14	7	10,00	15	21,43	25	35,71	11	15,71	70	100,00
	5.Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	6	8,57	10	14,29	13	18,57	30	42,86	11	15,71	70	100,00
	6.La relación que tengo con mis superiores es cordial.	3	4,29	7	10,00	4	5,71	33	47,14	23	32,86	70	100,00
	7.Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.	6	8,57	6	8,57	17	24,29	32	45,71	9	12,86	70	100,00
	8.La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación).	8	11,43	11	15,71	22	31,43	24	34,29	5	7,14	70	100,00
	9.El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo	5	7,14	25	35,71	14	20,00	21	30,00	5	7,14	70	100,00
	10.Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia	22	31,43	19	27,14	6	8,57	22	31,43	1	1,43	70	100,00
	11.Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro	23	32,86	21	30,00	9	12,86	15	21,43	2	2,86	70	100,00
	12.Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo	19	27,14	15	21,43	5	7,14	26	37,14	5	7,14	70	100,00
	13.Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	3	4,29	1	1,43	2	2,86	32	45,71	32	45,71	70	100,00
	14.Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	11	15,71	26	37,14	9	12,86	16	22,86	8	11,43	70	100,00
	15.El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	5,71	2	2,86	20	28,57	28	40,00	16	22,86	70	100,00
	16.Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	5	7,14	5	7,14	10	14,29	34	48,57	16	22,86	70	100,00
	17.La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	4	5,71	3	4,29	14	20,00	37	52,86	12	17,14	70	100,00
18.Existe afinidad con mi grupo de trabajo.	2	2,86	5	7,14	11	15,71	36	51,43	16	22,86	70	100,00	
19.Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	16	22,86	24	34,29	17	24,29	9	12,86	4	5,71	70	100,00	
20.Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	7	10,00	18	25,71	17	24,29	23	32,86	5	7,14	70	100,00	
21.La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	2	2,86	12	17,14	22	31,43	22	31,43	12	17,14	70	100,00	
22.El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	2	2,86	19	27,14	16	22,86	26	37,14	7	10,00	70	100,00	
23.Cuento con materiales de bioseguridad personal.	2	2,86	5	7,14	8	11,43	36	51,43	19	27,14	70	100,00	
24.Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	8	11,43	8	11,43	17	24,29	27	38,57	10	14,29	70	100,00	
25.Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia	3	4,29	8	11,43	19	27,14	29	41,43	11	15,71	70	100,00	
26.Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombo, soportes, cobertores	12	17,14	19	27,14	17	24,29	13	18,57	9	12,86	70	100,00	
DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRÍNSECA													
Trabajo en sí	27.Siento que mi trabajo se ha rutinizado	9	12,86	19	27,14	16	22,86	18	25,71	8	11,43	70	100,00
	28.Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	5,71	1	1,43	9	12,86	35	50,00	21	30,00	70	100,00
	29.Mi trabajo es altamente estresante.	6	8,57	14	20,00	14	20,00	22	31,43	14	20,00	70	100,00
	30.Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.	3	4,29	1	1,43	3	4,29	37	52,86	26	37,14	70	100,00
	31.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	28	40,00	22	31,43	9	12,86	6	8,57	5	7,14	70	100,00
	32.Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	7	10,00	25	35,71	22	31,43	6	8,57	10	14,29	70	100,00
	33.No siento que el trabajo que hago es apreciado	8	11,43	17	24,29	24	34,29	9	12,86	12	17,14	70	100,00
	34.Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.	3	4,29	16	22,86	20	28,57	11	15,71	20	28,57	70	100,00
	35.No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	8	11,43	23	32,86	19	27,14	6	8,57	14	20,00	70	100,00
	36.Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	2	2,86	3	4,29	6	8,57	32	45,71	27	38,57	70	100,00
Promoción	37.Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.	4	5,71	6	8,57	13	18,57	32	45,71	15	21,43	70	100,00
	38.Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	7	10,00	12	17,14	24	34,29	20	28,57	7	10,00	70	100,00
	39.Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	2	2,86	1	1,43	8	11,43	32	45,71	27	38,57	70	100,00
	40.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	2	2,86	1	1,43	6	8,57	28	40,00	33	47,14	70	100,00

Fuente: Base de datos en SPSS Ver 25, del personal de enfermería

ANEXO N°09 – D

TABLA N° 04

TABLA DE LA CHI CUADRADA – PARA ANALISIS DE LA CONTRASTACION DE HIPOTESIS GENERAL



Ejemplo:
Para $\phi = 10$ grados de libertad

$$P[\chi^2 > 15.99] = 0.10$$

Grados de libertad

π/ϕ	alfa													π/ϕ
	0.995	0.99	0.975	0.95	0.9	0.75	0.5	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	
1	3.93E-05	1.57E-04	9.82E-04	3.93E-03	1.58E-02	0.102	0.455	1.323	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88	1
2	1.00E-02	2.01E-02	5.06E-02	0.103	0.211	0.575	1.386	2.77	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60	2
3	7.17E-02	0.115	0.216	0.352	0.584	1.213	2.37	4.11	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84	3
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	1.923	3.36	5.39	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86	4
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	2.67	4.35	6.63	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75	5
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.20	3.45	5.35	7.84	10.64	12.59	14.45	16.81	18.55	6
7	0.989	1.239	1.690	2.17	2.83	4.25	6.35	9.04	12.02	14.07	16.01	18.48	20.3	7
8	1.344	1.647	2.18	2.73	3.49	5.07	7.34	10.22	13.36	15.51	17.53	20.1	22.0	8
9	1.735	2.09	2.70	3.33	4.17	5.90	8.34	11.39	14.68	16.92	19.02	21.7	23.6	9
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	6.74	9.34	12.55	15.99	18.31	20.5	23.2	25.2	10
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	7.58	10.34	13.70	17.28	19.68	21.9	24.7	26.8	11
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	8.44	11.34	14.85	18.55	21.0	23.3	26.2	28.3	12
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	9.30	12.34	15.98	19.81	22.4	24.7	27.7	29.8	13
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	10.17	13.34	17.12	21.1	23.7	26.1	29.1	31.3	14
15	4.60	5.23	6.26	7.26	8.55	11.04	14.34	18.25	22.3	25.0	27.5	30.6	32.8	15
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	11.91	15.34	19.37	23.5	26.3	28.8	32.0	34.3	16
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	12.79	16.34	20.5	24.8	27.6	30.2	33.4	35.7	17
18	6.26	7.01	8.23	9.39	10.86	13.68	17.34	21.6	26.0	28.9	31.5	34.8	37.2	18
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	14.56	18.34	22.7	27.2	30.1	32.9	36.2	38.6	19
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	15.45	19.34	23.8	28.4	31.4	34.2	37.6	40.0	20
21	8.03	8.90	10.28	11.59	13.24	16.34	20.3	24.9	29.6	32.7	35.5	38.9	41.4	21
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	17.24	21.3	26.0	30.8	33.9	36.8	40.3	42.8	22
23	9.26	10.20	11.69	13.09	14.85	18.14	22.3	27.1	32.0	35.2	38.1	41.6	44.2	23
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	19.04	23.3	28.2	33.2	36.4	39.4	43.0	45.6	24
25	10.52	11.52	13.12	14.61	16.47	19.94	24.3	29.3	34.4	37.7	40.6	44.3	46.9	25
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	20.8	25.3	30.4	35.6	38.9	41.9	45.6	48.3	26
27	11.81	12.88	14.57	16.15	18.11	21.7	26.3	31.5	36.7	40.1	43.2	47.0	49.6	27
28	12.46	13.56	15.31	16.93	18.94	22.7	27.3	32.6	37.9	41.3	44.5	48.3	51.0	28
29	13.12	14.26	16.05	17.71	19.77	23.6	28.3	33.7	39.1	42.6	45.7	49.6	52.3	29
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.6	24.5	29.3	34.8	40.3	43.8	47.0	50.9	53.7	30
40	20.7	22.2	24.4	26.5	29.1	33.7	39.3	45.6	51.8	55.8	59.3	63.7	66.8	40
50	28.0	29.7	32.4	34.8	37.7	42.9	49.3	56.3	63.2	67.5	71.4	76.2	79.5	50
60	35.5	37.5	40.5	43.2	46.5	52.3	59.3	67.0	74.4	79.1	83.3	88.4	92.0	60
70	43.3	45.4	48.8	51.7	55.3	61.7	69.3	77.6	85.5	90.5	95.0	100.4	104.2	70
80	51.2	53.5	57.2	60.4	64.3	71.1	79.3	88.1	96.6	101.9	106.8	112.3	116.3	80
90	59.2	61.8	65.6	69.1	73.3	80.6	89.3	98.6	107.6	113.1	118.1	124.1	128.3	90
100	67.3	70.1	74.2	77.9	82.4	90.1	99.3	109.1	118.5	124.3	129.8	135.8	140.2	100
Z_{α}	-2.58	-2.33	-1.96	-1.64	-1.28	-0.674	0.000	0.674	1.282	1.645	1.96	2.33	2.58	Z_{α}