

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

TESIS

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL
DE HUACHO, 2019 - 2020.**

**PRESENTADO POR
BACH. FÁTIMA MABEL LEÓN PRUDENCIO**

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

ASESOR

LIC. WILDER BUSTAMANTE HOCES

HUACHO – PERÚ

2020

TESIS

**ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL
DE HUACHO, 2019 - 2020**

AUTORA

BACH. LEÓN PRUDENCIO, FÁTIMA MABEL

ASESOR

LIC. WILDER BUSTAMANTE HOCES

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTE

M.C. EDGAR IVAN, VALLADARES VERGARA

SECRETARIA

LIC. SILVIA ISABEL, CHIRITO LAURENCIO

VOCAL

LIC. CRISTINA BERNARDINA, MENDOZA VIRÚ

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada con mucho afecto y cariño a mis padres, por brindarme todo su apoyo emocional y económico incondicional, ya que son el soporte principal para la formación y construcción de mi vida profesional.

A mis hermanos y familiares que forman un pilar muy importante en mi vida y que día a día están conmigo brindándome todo el apoyo que necesito para continuar en esta profesión de vocación.

A mis amigos que están conmigo en todo momento, apoyándome constantemente para no caer y continuar hacia adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco con un inmenso reconocimiento a todas las personas que hicieron que este estudio de investigación fuera posible.

Quiero expresar mi más sincera gratitud a mi asesor, el Lic. Wilder Bustamante Hoces, por todo sus aportes, enseñanzas y dedicación a lo largo del desarrollo de esta investigación.

A mis jurados, por sus observaciones, comentarios y recomendaciones necesarios para la culminación de mi tesis.

A los profesionales de Enfermería, por la participación como sujeto de estudio en la investigación

INDICE

| | |
|---|------|
| PORTADA | i |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| Capítulo I | 15 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 15 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 19 |
| 1.2.1 Problema General..... | 20 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 20 |
| 1.3 Objetivos de la Investigación | 20 |
| 1.3.1 Objetivo General | 20 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos..... | 20 |
| 1.4 Justificación de la investigación..... | 20 |
| 1.5 Delimitación del estudio | 22 |
| 1.6 Viabilidad del estudio | 22 |
| Capítulo II | 23 |
| MARCO TEORICO | 23 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación..... | 23 |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales | 23 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales | 26 |
| 2.1.3 Antecedentes locales | 31 |
| 2.2 Bases Teóricas | 32 |
| 2.3 Definiciones conceptuales | 40 |
| 2.4 Formulación de la Hipótesis..... | 41 |
| 2.4.1 Hipótesis General | 41 |
| 2.4.2 Hipótesis Especificas | 41 |
| Capítulo III | 42 |
| METODOLOGIA | 42 |
| 3.1 Diseño Metodológico | 42 |
| 3.1.1 Tipo de investigación..... | 42 |
| 3.1.2 Nivel de investigación..... | 42 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3.1.3 | Diseño | 42 |
| 3.1.4 | Enfoque | 43 |
| 3.2 | Población y Muestra..... | 43 |
| 3.2.1 | Criterios de inclusión y criterios de exclusión | 43 |
| 3.2.1.1 | Criterios de inclusión | 43 |
| 3.2.1.2. | Criterios de exclusión..... | 43 |
| 3.3 | Operacionalización de Variables e indicadores | 45 |
| 3.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47 |
| 3.4.1 | Técnicas a emplear..... | 47 |
| 3.4.2 | Descripción de los instrumentos | 47 |
| 3.5 | Técnicas para el procesamiento de la información | 49 |
| CAPITULO IV | | 50 |
| RESULTADOS..... | | 50 |
| | Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretaciones | 50 |
| CAPITULO V..... | | 58 |
| DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | | 58 |
| 5.1 | Discusión | 58 |
| 5.2. | Conclusiones | 63 |
| 5.2 | Recomendaciones..... | 64 |
| Capítulo VI..... | | 66 |
| FUENTES BIBLIOGRAFICAS | | 66 |
| 5.1 | Fuentes Bibliográficas..... | 66 |
| 5.2 | Fuentes Hemerográficas | 69 |
| 5.3 | Fuentes Electrónicas | 70 |
| ANEXOS..... | | 73 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Nivel de estrés ocupacional en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020. | 54 |
| Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020. | 55 |
| Tabla 3. Relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020. | 56 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Nivel de estrés ocupacional en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020 | 54 |
| Figura 2. Nivel de satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020 | 55 |

INDICE DE ANEXO

| | |
|---|----|
| Anexo 1. Matriz de consistencia..... | 73 |
| Anexo 2. Consentimiento informado..... | 76 |
| Anexo 3. Instrumento | 77 |
| Anexo 4. Oficio para solicitar autorización para aplicación de Instrumento. | 81 |
| Anexo 5. Constancia de recolección de datos. | 82 |
| Anexo 6. Base de datos de los datos generales..... | 83 |
| Anexo 7. Base de datos de la primera variable estrés ocupacional | 85 |
| Anexo 8. Base de datos de la segunda variable satisfacción laboral | 87 |
| Anexo 9. Puntaje de la primera variable estrés ocupacional | 89 |
| Anexo 10. Puntaje de la segunda variable satisfacción laboral | 91 |
| Anexo 11. Procesamiento de datos en SPSS | 93 |
| Anexo 12. Fotografías de la aplicación del instrumento | 98 |

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como **objetivo:** determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019 - 2020. **Material y método.** El estudio fue de tipo transversal, segundo nivel, descriptivo- correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 66 profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización. La técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizaron la escala de 16 ítems para medir el estrés ocupacional y para medir la satisfacción laboral un cuestionario de 15 ítems. **Resultados.** El estrés ocupacional en el profesional de Enfermería es de nivel bajo (13,6 %), moderado (60,6 %), y alto (25,8 %); y el nivel de satisfacción laboral es bajo (19,7 %), regular (60,6 %) y alto (19,7 %). **Conclusión.** El estrés ocupacional está relacionado de manera positiva y moderada (regular) con la satisfacción laboral, estadísticamente comprobada mediante la prueba no paramétrica Chi cuadrado, donde X^2_c (19,378) es mayor al X^2_t (9.48) con $Gf=4$, y además el valor de p (0.001) es menor a 0.05.

Palabras clave: estrés ocupacional, satisfacción laboral, profesional de Enfermería, Hospital Regional de Huacho.

ABSTRACT

The present research study had as **Objective:** determine the relationship between the level of occupational stress and job satisfaction in the Nursing Professional of the Regional Hospital of Huacho, 2109 - 2020. **Material and method.** The study was cross-sectional, second level, correlational descriptive, non-experimental design and quantitative approach. The sample was made up of 66 Nursing professionals from hospitalization services. The technique was the survey and as an instrument the scale of 16 items was used to measure occupational stress and to measure job satisfaction a questionnaire of 15 items. **Results.** Occupational stress in Nursing professionals is low (13.6%), moderate (60.6%), and high (25.8%); and the level of job satisfaction is low (19.7%), regular (60.6%) and high (19.7%). **Conclusion.** Occupational stress is positively and moderately (regularly) related to job satisfaction, statistically proven by the non-parametric Chi-square test, where X^2_c (19,378) is greater than X^2_t (9.48) with $G1 = 4$, and also the value of p (0.001) is less than 0.05.

Keywords: occupational stress, job satisfaction, Nursing professional, Regional Hospital of Huacho.

INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema de impacto significativo a nivel mundial porque afecta negativamente al individuo a nivel físico, psicológico, emocional y social. El estrés relacionado al ámbito laboral, también llamado estrés ocupacional, es la respuesta que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajusta a sus conocimientos, aptitudes o cualidades, y que ponen a prueba su capacidad e inteligencia para hacer frente a tal circunstancia que se le presente en su ámbito laboral.

Las profesiones dedicadas al cuidado como Enfermería, son las que manifiestan con frecuencia este problema debido a que brindan servicio de forma prolongada e intenso a individuos que están en una situación de dependencia o necesidad ya sea esta temporal o permanente.

El estrés si no es considerado y tratado como una enfermedad a tiempo puede traer como consecuencia un conjunto de trastornos, enfermedades, lesiones y otros problemas perjudicando gravemente la integridad del profesional de Enfermería.

La satisfacción laboral es la perspectiva que tiene el individuo respecto a su entorno, circunstancias y condiciones de trabajo, está va a ser directamente proporcional al compromiso que tenga con su trabajo, a la motivación y a la productividad, es decir, mientras la satisfacción sea positiva, el compromiso, la motivación y la productividad del trabajador van a aumentar. Y por el contrario si esta es negativa, el compromiso la motivación y productividad disminuyen. Existen diferentes factores que influyen en el incremento de la satisfacción de la persona como las condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad adecuadas, los retos continuados, las recompensas y la relación óptima con las personas de su entorno.

En el ámbito hospitalario el nivel de satisfacción laboral del personal de salud varía entre el 64 % y el 75 %, siendo principalmente los factores que conllevan a la insatisfacción la presión laboral alta y la insuficiente promoción de salud, y las mujeres son las que presentan un alto porcentaje de satisfacción en relación a los varones (Bobbio, L.; Ramos, W., 2010).

El profesional de Enfermería debe gozar de una buena salud, física, mental y emocional y estar satisfecho con su ámbito laboral para que desarrolle adecuadamente sus actividades y brinde cuidados de calidad al paciente.

La investigación de esta problemática se realizó con el interés de conocer el nivel de estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho y como se relacionan estas dos variables. Asimismo, aportar datos y/o estadísticas recientes sobre esta problemática.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El estrés ocupacional es la respuesta que puede tener la persona ante exigencias y presiones laborales que no se ajusta a sus conocimientos, aptitudes o cualidades, y que ponen a prueba su capacidad para hacer frente a tal circunstancia que se le presente en su ámbito laboral, suele aparecer cuando la presión se hace excesiva o sobrepasa la capacidad del trabajador para controlar a la misma, llegando así a perjudicar la salud física, psicológica y también los resultados de la entidades donde laboren (Santiago CID, Centro de Psicología, 2017).

Según estudios, las profesiones dedicadas al cuidado de otros, son las que manifiestan con frecuencia este problema debido a que brindan servicio de forma prolongada e intenso a individuos que están en una situación de dependencia y/o necesidad ya sea esta temporal o permanente. El estrés si no es considerado y tratado como una enfermedad a tiempo puede traer como consecuencia un conjunto de trastornos, enfermedades, lesiones y otros problemas perjudicando gravemente la integridad de la persona (Organización Medica Colegial de España, 2019).

La Organización Mundial de la Salud reconoció que el agotamiento mental, emocional y físico producido por el estrés laboral trae como consecuencia el síndrome del trabajador quemado y son las mujeres, personas solteras y con poco apoyo familiar las que más sufren esta enfermedad (Ivazeta, N., 2019).

Enfermería por ser una profesión de cuidado es potencialmente estresante, ya que día a día tiene que hacer frente a los distintos padecimientos de salud de los pacientes porque estos requieren alta demanda emocional, también hacen frente al dolor, al sufrimiento y a la muerte; sin contar los problemas cotidianos que tengan individualmente como persona en su entorno ya sea con la familia, compañeros de trabajo, el horario de rotación, las largas horas de trabajo, perjudicando así de manera directa o indirecta la calidad de vida del profesional de Enfermería (García & Gil, 2016).

El estrés es un problema de impacto significativo a nivel mundial ya que también puede llegar a afectar negativamente los círculos familiares y sociales. En la Unión Europea, es la segunda causa de baja laboral afectando 40 millones de trabajadores anualmente y gastos en salud de 20 mil millones de euros, sin tener en cuenta la pérdida de productividad en la empresa. En un estudio realizado por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, el 28 % de los trabajadores padecen estrés laboral. (Santiago CID, Centro de Psicología, 2017).

De acuerdo a una encuesta realizada en la América central sobre las condiciones de trabajo y la salud, en el 2012 indicaron que más del 10 % de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo; Chile en el 2011, encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% reportaron estrés y depresión en sus empresas; Argentina en el 2009, mostró que un 26,7 % reportaron estrés mental debido a que la carga de trabajo era excesiva; en Brasil el 14 % de los servicios de salud utilizados por los trabajadores al año están

relacionados con enfermedades mentales (Organización Panamericana de la Salud, 2016).

Según un estudio de investigación realizada por la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2018, el 80 % de la población padecen de estrés, de las cuales el 47.7 % son mujeres en relación a los hombres, es decir que las mujeres están más expuestas a este problema de salud mental; Lima y Callao son las ciudades con más altos niveles de estrés en relación a las zonas rurales, debido a que en la ciudad la vida es más cansada, hay poco trabajo físico y pasan más tiempo en las oficinas. Asimismo, las personas que lo padecen no buscan ayuda profesional (72. 1%) ya que no lo consideran un problema de salud importante (La República, 2018).

En el 2017, en un estudio realizado por (Sanchez, 2017), la prevalencia del estrés laboral fue del 68 % en el personal pre hospitalario tanto medico como enfermeras que trabajan en el programa SAMU, siendo el número de atenciones por turno, edad del personal y el tiempo que llevan laborando los factores asociados a este cuadro. Asimismo, en otro estudio realizado por (Collana, F., 2017) solo en el profesional de Enfermería, el 48, 3 % presentaron un nivel de estrés alto.

En otro estudio realizado por (Laos, C., 2018) sobre el síndrome de Burnout, encontró que el 41, 5 % de los enfermeros(as) tienen un nivel medio, el 32,3 % un nivel alto y bajo con el 26,1%.

En Huacho, en un estudio realizado por (Kian, K., 2019) en el Hospital Regional, sobre el nivel de estrés en enfermeros(as), encontró la presencia de diferentes síntomas, siendo los de mayor porcentaje; el 78,2 % dolor de cuello y espalda, 61,8 % molestias estomacales; 30,9% irritabilidad, 34,5 % dificultad de

concentración y 56,4 % en ocasiones hablan demasiado rápido. Asimismo, en otro estudio realizado (Reyes, Y., 2019) sobre la salud mental en el personal de Enfermería, el 55,4 % presentaron salud mental de nivel medio, 23,9% nivel alto, y 20,6 % nivel bajo.

La satisfacción laboral es la perspectiva que tiene el trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo, está va a ser directamente proporcional al compromiso que tenga con su trabajo, a la motivación y a la productividad, es decir, mientras la satisfacción es positiva, el compromiso, la motivación y la productividad del trabajador van a aumentar. Y por el contrario si esta es negativa, el compromiso la motivación y productividad disminuyen. Los factores que aumenta las satisfacciones laborales son las condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad adecuadas, los retos continuados, las recompensas y la relación optima con las personas de su entorno (Francesc, E., 2015).

En España según un estudio realizado por (Randstad, 2017) empresa líder en soluciones de recursos humanos, el 79 % de los trabajadores con estudios superiores están satisfechos con su trabajo, mayor es el nivel de satisfacción según sus estudios académicos, esto no quita que las condiciones económicas sean las más influyentes en el grado de satisfacción.

En América Latina, según un estudio realizado Love Mondays, plataforma que evalúan empresas sobre los niveles de satisfacción del trabajador respecto a la remuneración y beneficios, oportunidades laborales, calidad de trabajo, cultura de la empresas y trabajo en general , México obtuvo una satisfacción mayor (3,37 puntos) superando a otros países como Brasil (3,29) y Argentina (Rodriguez, E., 2019).

En el ámbito hospitalario el nivel de satisfacción laboral del personal de salud varía entre el 64 % y el 75 %, siendo principalmente la alta presión laboral y escasa promoción de salud que conllevan a la insatisfacción, siendo las mujeres las que presentan un alto porcentaje de satisfacción que los varones (Bobbio, L.; Ramos, W., 2010). En Cuba, en un estudio realizado por (Alvarez, L.; De Miguel, M.; Noda, M.; Alvarez, L.; Galceran, G., 2016) en el personal de salud, encontró que la satisfacción laboral fue de un 74,3%, siendo las condiciones de trabajo y la estimulación moral y material los que más influyeron.

En el Perú, en un estudio realizado por (Collana, F., 2017) en el personal de enfermería encontró que solo el 43,3 % se encuentra satisfecho en su trabajo y 56,7 % insatisfecho” y asimismo, en otro estudio realizado por (Roas, Z., 2017), “el 62% están satisfechos en su ámbito laboral y un 38% no están satisfechos.

En el Hospital Regional, en un estudio realizado por (Kian, K., 2019) en el personal de Enfermería se encontró que la relación con sus compañeros de trabajo(61,8 %) y su estabilidad (54,5 %) son factores que influyen en la alta satisfacción laboral, las condiciones físicas (32,7 %) influyen en un nivel medio y el salario (90,9 %) es el principal causante de baja satisfacción laboral. Asimismo, en otro estudio realizado por (Reyes, Y., 2019) el 55,4 % de enfermeros tienen un nivel medio de satisfacción, el 23,9 % nivel alto y 20,6 % nivel bajo.

Frente a esta situación se formuló la siguiente interrogante de investigación:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019-2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés ocupacional en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020?

¿Cuál es la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019 - 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés ocupacional en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019 - 2020.

Identificar la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019 - 2020.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación es importante porque es uno de los fenómenos que cada vez más está afectando la salud física, psicológica y social del trabajador. Asimismo, permite la descripción de la realidad del contexto de la población de estudio.

El profesional de Enfermería al dedicarse a la atención y cuidado, debe mantener una relación estrecha con el paciente y la familia, brindándoles apoyo emocional, situación que muchas veces le producen estrés, asimismo, el horario, la carga laboral, la falta de una relación cordial con sus compañeros van a influir en que este aumente, por lo que es necesario y muy importante que la institución por lo menos le brinde un ambiente laboral con las condiciones adecuadas, así disminuir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

Tiene relevancia social contar con un estudio que evalúe el estrés ocupacional y satisfacción laboral, porque las personas utilizan los servicios de salud por lo tanto requieren que se le brinde una atención integral de calidad y esto se logra cuando el profesional de Enfermería se siente satisfecho con su trabajo y además gocen de una buena salud física, psicológica y emocional para el desarrollo de sus actividades.

Los hallazgos encontrados en el presente estudio de investigación van a proporcionar información actualizada y datos confiable al Hospital Regional en relación al estrés ocupacional y satisfacción laboral, lo cual va a permitir la elaboración de planes y estrategias orientados a prevenir o disminuir el nivel de estrés y por ende aumentar la satisfacción del personal de Enfermería.

Con la siguiente investigación incrementaremos los conocimientos obtenidos a través de la aplicación del método científico, lo cual va a servir de referencia para el desarrollo y aplicación de líneas de investigación, así como de apoyo para investigaciones que se realicen posteriormente.

1.5 Delimitación del estudio

La presente investigación se ejecutó en el mes de febrero del año 2020 en el Hospital Regional de Huacho.

La indisponibilidad del profesional de Enfermería para la aplicación del instrumento, por estar en horario laboral.

El resultado alcanzado en la presente investigación no se podrá generalizar en otras poblaciones de estudio, solo en la provincia de Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad Técnica: es factible porque se realizó las coordinaciones con el director ejecutivo del Hospital Regional y se cuenta con los recursos necesarios para ejecutar la investigación.

Viabilidad Económica: el gasto del estudio de investigación fue cubierto por la tesista.

Viabilidad Temporal: tiene una facilidad temporal ya que se ejecutó en un corto periodo de plazo.

Viabilidad Ética: solo se recopiló los datos del profesional de Enfermería, el estudio no influyó en la ética profesional.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Aranda, C., 2019) realizó un estudio de investigación titulado “Estresores laborales en el Personal de Enfermería en los servicios de hospitalización de medicina interna, cirugía hombres y mujeres del Hospital Nacional Zacamil "Dr. Juan José Fernández", Municipio de Mejicanos, El Salvador, marzo 2019”, Uruguay. El objetivo fue determinar los estresores laborales en el personal de Enfermería. La metodología de estudio fue descriptivo y transversal, la población fue conformada por 36 enfermeros(as), la técnica que utilizó fue la encuesta y para la recaudación de la información utilizó el instrumento “The Nursing Stres Scale”. En los resultados halló, el 52,8% de enfermeros(as) la muerte de un paciente le causa estrés, 55,6% que no tienen tiempo para dar apoyo emocional y, el 52,8% que no esté presente el médico cuando se está muriendo el paciente. Concluyó que los principales estresores laborales en la mayoría de enfermeros(as) son los factores asociados al sufrimiento y la muerte del paciente, la carga laboral, la falta de tiempo para dar apoyo emocional, mientras que los demás factores solo alguna vez y, los estresores no estuvieron relacionados significativamente con los datos socio laborales del personal de Enfermería ($p > 0.05$).

(Rodriguez, L., 2017) realizó un estudio de investigación denominado “Estrés, emociones, afrontamiento y autoeficacia en personal de Enfermería del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) Huajapan de León, Oaxaca”, México, el cual uno de los objetivos fue identificar el nivel de estrés y las situaciones estresantes reportados por el enfermero (a), la metodología de estudio fue no experimental, transversal, y descriptivo- correlacional. La muestra estuvo conformada por 29 enfermeros (as), el instrumento que aplico fueron tres cuestionarios previamente validados que miden estos parámetros. Los resultados fue que el 75,8% de los enfermeros (as) tienen un nivel alto de estrés y las situaciones más estresantes fueron que en ocasiones no cuentan material suficiente para realizar su trabajo, poco trabajo en equipo, conflicto entre ellos, no tienen los medicamentos necesarios para el paciente y que presencian alguna negligencia médica.

(Ortiz, P., 2016) realizó un estudio de investigación denominado “Satisfacción laboral de las enfermeras de un hospital general público de la Ciudad de México”, México. El objetivo fue medir el nivel de satisfacción de las enfermeras. El estudio fue de tipo transversal y enfoque cuantitativo, la muestra para la recolección de datos fue conformada por 100 enfermeras y como instrumento utilizó la Escala General de la Satisfacción Laboral. Los resultados fueron que el 70,4 % de enfermeras presentan una satisfacción general, el 69,6 % presentan satisfacción por factores extrínsecos (relación con los compañeros de trabajo, relación con el superior inmediato, salario, relación con directivos, organización, horario de trabajo y estabilidad laboral) y el 67,3% por factores intrínsecos (libertad en la elección del método de trabajo, reconocimiento, responsabilidad asignada, posibilidad de usar la destrezas y

capacidades y variedad de tareas) . concluyó que las enfermeras tuvieron un nivel intermedio de satisfacción y, que estas incrementan si tiene libertad para trabajar, usar sus habilidades, si es reconocida por su trabajo y si se le permite crecer profesionalmente.

(Herrera, R., 2015) realizó un estudio de investigación denominada “satisfacción laboral en el profesional de Enfermería”, Guatemala. El objetivo fue describir los factores que intervienen en la satisfacción laboral, determinar la satisfacción laboral y elaborar estrategias de intervención para el mejoramiento de la satisfacción laboral. La metodología de estudio fue mixto, cuantitativo, que tuvo como instrumento el cuestionario que se aplicó a 146 enfermeros (as) y cualitativo, que utilizó la entrevista de grupo focal a 12 enfermeras supervisoras del hospital. En los resultados halló que el 71 % de enfermeros (as) indicaron que son tomados en cuenta respecto a sus ideas y opiniones, el 43 % que tienen inseguridad de mantenerse en el trabajo y el 35 % se sienten insatisfechos ya que otros lugares tratan mejor a sus trabajadores. Asimismo, el 60 % indicaron que tienen buenas relaciones con el equipo, 82 % se sienten satisfechos por alcanzar los metas de su servicio y el 71 % no se siente satisfecho ya que la recompensa por lo que se hace es insuficiente. El grupo focal de las supervisoras indicaron que la sobrecarga de trabajo y falta de personal provoca desgaste en el enfermero (a), el nivel de exigencia provoca malestar en el equipo de trabajo, asimismo el personal que tiene varios años trabajando en la misma área no se esfuerza por mejorar su trabajo. Y por último obtuvo la propuesta de estrategia de intervención para el mejoramiento de la satisfacción del enfermero(a).

(Arias, M.; Durán, J.; Galarza, E., 2015) realizó un estudio de investigación titulado “Grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería y factores asociados en los servicios de Clínica, Cirugía y Pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014”, Ecuador. El objetivo fue estimar el grado de satisfacción y factores asociados del personal de Enfermería. La metodología de estudio fue analítico transversal, la muestra fue constituida por 58 enfermeras y auxiliares de Enfermería, para la recaudación de información utilizó como técnica la entrevista y como instrumento al cuestionario de Front Roja. Los resultados que hallaron fueron que el 53,4 % de enfermeros tienen una satisfacción global moderada y en los factores presentaron: una tensión moderada con el 70,7% y tensión alta con el 17,2 %, presión media con el 58,6 % y presión alta con el 25,9%, el 60,3% promociones profesionales moderadas y 39,7 % promociones altas, el 75,9% mantienen buenas relaciones con los jefes, las relaciones con los compañeros de trabajos son buenas en un 82,8% y 17,2% regulares, con respecto a las características extrínsecas el 69 % tienen satisfacción medio, el 27,6 % alta y baja 3,4%. El 44,8 % presenta monotonía laboral medio y alta 13,8 %. Concluyeron la existencia de vulnerabilidad en los factores como la promoción profesional y tensión, características extrínsecas, monotonía laboral y reconocimiento profesional no acorde al enfermero.

2.1.2 Antecedentes nacionales

(Cuno, U., 2018) realizó un estudio de investigación titulado “Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral en Personal de Enfermería del Hospital II ESSALUD, Abancay, 2018”. El objetivo fue determinar la relación entre el

estrés ocupacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería. La metodología de estudio fue de tipo básico, transversal y descriptivo-correlacional. La población y muestra fue conformada por 54 enfermeras(os), para la recolección de información se aplicó como técnica la encuesta la encuesta y un cuestionario como instrumento. En los resultado halló, que el 68,5 % de los enfermeros(as) presentan estrés ocupacional moderado debido al exceso de trabajo (63,0 %), calidad de vida (51,9%), relaciones profesionales (51,9 %) y problemas familiares (57, 4%) y, 77,8 % presenta una satisfacción laboral regular debido a cumplimiento de metas (55, 6%), oportunidades laborales (59, 3%), remuneraciones e incentivos (53,7 %) y, ambiente de trabajo (63, 0 %). Concluyó que el estrés ocupacional está relacionado de manera inversa y moderada con la satisfacción laboral (coeficiente de Rho de Spearman = -0,579)

(Dávalos, G., 2018) realizó un estudio de investigación titulada “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital II de ESSALUD, Abancay 2017”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de Enfermería. El estudio fue cuantitativo, correlacional, prospectivo y transversal, la muestra fue conformada por 30 enfermeros(as), para la recolección de información empleó la técnica de la entrevista y la observación, y la escala “The Nursing Stress Scale” como instrumento para medir el nivel de estrés y un cuestionario para evaluar la satisfacción laboral. En los resultados halló, que el 40% de enfermeros (as) presentan estrés ocupacional de un nivel medio con una regular satisfacción laboral, 30%, presentan un nivel medio de estrés ocupacional con una satisfacción laboral media en las

condiciones física y confort del medio ambiente, 43,3% nivel medio de estrés ocupacional con satisfacción laboral media en la remuneración económica, 33,3% nivel medio de estrés ocupacional con satisfacción laboral media en las condiciones de trabajo y reconocimiento, 33,3 % nivel medio de estrés ocupacional con una satisfacción laboral media en las relaciones interpersonales y autoridad. Concluyó que el estrés ocupacional está relacionado de manera directa (positiva) y significativa con la satisfacción laboral (coeficiente de Spearman = 0,896 un P de 0.000)

(De La Cruz, Y., 2018) realizó un estudio de investigación titulada “Estrés laboral y desempeño profesional Servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora De Las Mercedes Carhuaz 2016”, el objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud. La metodología de estudio fue cuantitativo, observacional, transversal y correlacional. La muestra estuvo constituida por 92 trabajadores de salud. Para la recolección de datos utilizó el cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI) para medir el estrés laboral y para evaluar el desempeño laboral la guía de observación del Ministerio de Salud. En los resultados halló que un 47,9 % de los trabajadores de salud presentaron estrés laboral de nivel alto, 29,3 % nivel medio y 22,8 % nivel bajo y, 4,3 % presentaron un desempeño excelente, 10,9 % muy bueno, 21,7 % bueno, 42,4 % regular y 20,7 % bajo. Concluyó que entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud existe una relación significativa, comprobada estadísticamente una correlación entre estas variables ($p < 0,05$).

(Collana, F., 2017) realizó un estudio de investigación titulada “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de neonatología- hospital nacional Dos de Mayo, Lima 2016”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería. La metodología de estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal. La población fue constituida por 60 enfermeros (as), para la recaudación de información aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario ampliado de Front Roja como instrumento para medir la satisfacción y la escala “Nursing Stress Scale” para medir el estrés ocupacional. En los resultados halló, el 48,3 % presenta estrés alto, 25 % estrés medio y 26,7 % estrés bajo y, el 43,3 % está satisfecho laboralmente y, 56,7 % está insatisfecho. Concluyó que el estrés ocupacional está relacionado de manera negativa alta y significativa con la satisfacción laboral del personal de Enfermería (coeficiente de correlación $\rho = -0,776$ y un $p = 0,000 < 0,05$).

(More, D., 2017) realizó un estudio de investigación titulado “Estrés y satisfacción laboral en Técnicas de Enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Comas 2017”. Su objetivo fue determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en las enfermeras(os) técnicas(os). El método de estudio fue no experimental, descriptivo- correlacional, transversal y cuantitativo, la muestra fue conformada por 108 enfermeras(os) técnicas(os), para la recaudación de información usó la escala de estrés de Enfermería como instrumento y para la satisfacción laboral el cuestionario. En los resultados halló, que el 43,5 % de los encuestados presentan un nivel alto de estrés laboral, 31,5 % un nivel medio y 25 % un nivel bajo. El 10,2 % presentan un nivel alto de satisfacción laboral, 30,6 % un nivel medio y 59,3 % un nivel bajo.

Concluyó que el estrés está relacionado de forma inversa y significativa con la satisfacción laboral de las técnicas(os) de enfermería. Asimismo, la existencia de una relación inversa y significativa entre el estrés y las dimensiones de la satisfacción laboral.

(Roas, Z., 2017) realizó un estudio titulado “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Camaná, 2015”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería. El método de estudio fue cuantitativo, descriptivo- correlacional y transversal, la muestra fue constituida por 24 personales de Enfermería. En los resultados halló, que el 67 % del personal de Enfermería presentan estrés, siendo los causantes principales las molestias por agentes negativos en un 42 % (ruidos, olores y la exposición a agentes químicos), problemas psicológicos (agotamiento emocional) en un 25 % y, 33 % no presentan estrés. El 67 % del personal de Enfermería tiene una relación regular con los pacientes y refieren no aburrirse porque es parte de su trabajo, el 33 % no tienen problemas en su trabajo y refieren que veces es rutinario. Asimismo, 62 % del personal de Enfermería están satisfechos con su trabajo y 38 % refieren no estarlo. Concluyó la existencia de una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, donde el 67% enfermeras tienen estrés de un nivel medio y una relación regular con el paciente, ya que a veces sus actividades laborales son rutinarias y a la vez no están satisfechos con su trabajo.

2.1.3 Antecedentes locales

(Reyes, Y., 2019) realizó un estudio de investigación denominado “Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2019”. Su objetivo fue determinar los niveles de satisfacción laboral, salud mental y la relación que existe entre ambos niveles en las enfermeras. La metodología de estudio fue cuantitativo, descriptivo – correlacional, transversal y diseño no experimental. La muestra fue conformada por 92 enfermeras (os), el instrumento que utilizó fue la Escala para evaluar la salud mental y la Escala de Satisfacción Laboral. En los resultados halló que los enfermeros (as) en un 55,43 % (51) tienen un nivel medio de satisfacción laboral, el 23,91% (22) alto y el 20,65% (19) bajo; en un 58,70% (54) tienen un nivel medio de salud mental, el 22,83% (21) alto y el 18,48% (17) bajo. Concluyó que los niveles de satisfacción laboral están relacionados de forma significativa con los niveles de salud mental, (Spearman= 0,394, valor crítico= 0,207). Las condiciones laborales están consideradas como medianamente positivas, por lo tanto, implica en una salud mental medianamente aceptable en los personales de Enfermería.

(Kian, K., 2019) realizó un estudio de investigación titulado “Estrés y satisfacción laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería. El estudio fue de segundo nivel, correlacional y transversal, la muestra estuvo conformado por 67 enfermeras, utilizó dos instrumentos para la recolección de datos: evaluación del estrés tres

dimensiones (C.E.E. 3D) y escala general de satisfacción. En los resultados halló que los factores externos de la satisfacción laboral son altos, el 61,8 % en relación con sus compañeros, 54,5 % estabilidad en el empleo; y los de baja satisfacción, el 90,9 % son el salario, 63,6% relación dirección trabajador, 65,4% modo de gestión y 50,9% las condiciones físicas; y en los factores internos causantes de alta satisfacción, 74,5% son posibilidad de usar capacidades, 72,7% responsabilidad asignada y los de baja satisfacción, 56,4 % reconocimiento, 49,1% posibilidad de promoción y 49,1 % atención a sugerencias. La dimensión efectos fisiológicos del estrés son los más padecidos por la mayoría de los profesionales de enfermería. Concluyó la existencia de una relación significativa entre satisfacción laboral y los síntomas de estrés percibidos por los profesionales de enfermería.

2.2 Bases Teóricas

Base teórica de la primera variable

Modelo demanda, control y apoyo social

Este modelo bidimensional de la demanda y control fue formulado por Robert Karasek en 1979, en el cual propone una explicación al desarrollo del estrés, motivación y aprendizaje en el ámbito laboral, considerando las cualidades psicosociales de las condiciones laborales y sus implicancias en la salud y en el rendimiento. Este modelo identifica dos aspectos o dimensiones fundamentales que son desencadenantes del estrés en el ámbito laboral: la demanda y el control (Fernández, J.; Calderón, G., 2017).

La demanda psicológica está relacionada con las exigencias y condiciones laborales como: carga de trabajo, ritmo, tiempo de trabajo, salario, horario, etc. El control está referida al recurso individual propia del trabajador como: la autonomía, habilidades, actitudes y aptitudes, que van apaciguar las demandas psicológicas evitando el estrés laboral, es decir, es la capacidad que el empleado tiene sobre la organización de su trabajo (Fernández, J.; Calderón, G., 2017).

Este modelo bidimensional define cuatro condiciones (Merin, J.; Cano, A.; Miguel, J., 1995):

Alto estrés: el estrés laboral se encuentra elevado debido a las altas demandas y el poco control, lo cual va a generar cansancio, fatiga, depresión, ansiedad y dolencias físicas.

Activo: el estrés laboral se encuentra moderado o bajo debido a las altas demandas y al alto control, lo cual va influir en la motivación y en la búsqueda de soluciones para cumplir con la actividad laboral.

Bajo estrés: el estrés laboral se encuentra bajo debido a las bajas demandas y al alto control, lo cual no generan tensión alguna en el trabajador.

Pasivo: aquí las demandas bajas y el bajo control van a generar monotonía y el empleado no va a tener la motivación suficiente dificultando el desarrollo de las habilidades aprendidas.

En 1990, Johnson y Hall, Karasek y Theorell proponen la tridimensionalidad del modelo, incorporando el apoyo social como su tercera dimensión, que se refiere a la interacción de ayuda disponible en el trabajo disminuyendo la experiencia de

estrés laboral. Este apoyo es socioemocional, es decir, que va ayudar a mejorar la integración social y emocional entre compañeros y supervisores, y el apoyo social instrumental que consiste en la colaboración de las tareas del trabajo. Asimismo, va ayudar a prevenir diferentes alteraciones de la salud como: enfermedades coronarias, alto colesterol, debido a las altas demandas psicológicas y escasa capacidad de control en el trabajo (Arribas, 2007) (Fernández, J.; Calderón, G., 2017) (Chiang, M.; Riquelme, G.; Rivas, A., 2018).

Marco conceptual

Estrés ocupacional

El estrés ocupacional es el desequilibrio entre las altas demandas psicológicas y exigencias del trabajo con el afrontamiento insuficiente en la toma de decisiones que ponen a prueba sus capacidades, habilidades y aptitudes, provocando reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental del trabajador, asimismo llegando a ocasionar alteraciones en su bienestar (Díaz, D., 2011) (Santiago CID, Centro de Psicología, 2017).

Estresores

Son estímulos externos e internos que van a desencadenar el estrés en el trabajador (Collana, F., 2017):

1. Estresores relacionados al ambiente físico

Tenemos a la inseguridad laboral, condiciones físicas y materiales deficiente, espacios físicos insuficiente o mal distribuido, los riesgos del puesto del trabajo, carga de trabajo, cambios de turnos, remuneración, horario, descanso y vacaciones (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

2. Estresores relacionados al ambiente psicológico y/o a la tarea

Se refiere a que la personalidad del trabajador juega un papel importante a la hora de enfrentar la amenaza, es decir, algunas personalidades pueden aumentar o disminuir la reacción al estrés e influir en las estrategias de afrontamiento. El personal de Enfermería se enfrenta a diferentes situaciones que pueden ser estresantes si el control es inadecuado, tales como: muertes y sufrimiento de los pacientes, preparación insuficiente para brindar apoyo emocional al paciente y familiares, falta de apoyo, incertidumbre relativa a los tratamientos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004)..

La sobrecarga laboral produce fatiga mental, disminuyendo la eficiencia del trabajador, aumentando la insatisfacción y tensión laboral, afectando también las relaciones sociales y familiares. La falta de control ocasiona alteraciones físicas y psicológicas propias del estrés. Asimismo, el control excesivo también puede afectar negativamente la salud.

3. Estresores relacionados al ambiente social

Encontramos los siguientes: conflicto o ambigüedad de rol, problema de comunicación y conflictos interdepartamentales, estructura organizacional, clima laboral.

Conflicto o ambigüedad del rol: el conflicto de rol, es el conjunto de fuerzas resultantes de la combinación entre lo que espera el trabajador y lo que exige la institución en realidad (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

Las relaciones interpersonales y grupales: se convierte en un estresor importante cuando las relaciones entre los miembros del trabajo son malas, no hay

un buen clima laboral y cohesión grupal, disminución de contactos y aislamiento en el puesto. Por el contrario, cuando estas son positivas van ayudar a amortiguar los efectos negativos produciendo bienestar en la salud. Los principales estresores en el ámbito hospitalario son los conflictos con los médicos, compañeros y supervisores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

Consecuencias del estrés ocupacional

Hasta cierto punto el estrés puede hacer que el individuo aumente su actividad provocando el incremento de recursos como la memoria, atención, rendimiento, etc., que ayudan a que la productividad del trabajo aumente (Cano, A., 2002).

Pero si este se presenta con más frecuencia y mayor intensidad, el individuo va a presentar diferentes manifestaciones clínicas que puede traer consigo consecuencias psicológicas, físicas, emocionales y conductuales, entre ellas tenemos (Morales, M.; Romero, J., 2014):

- Insomnio
- Actitud irritable o de angustia
- Problemas en la concentración y relajación.
- Tendencia a sufrir adicciones: drogas, alcohol, tabaco, etc.
- Trastorno de ansiedad y depresión.
- Sobrepeso u obesidad.
- problemas sexuales, problemas cardiovasculares y gastrointestinales.

En el ámbito laboral van a traer consecuencia que afectan negativamente, tenemos dos tipos de consecuencias (Opere, M., 2017):

Directas:

- Aumento de ausentismo y presentismo laboral
- Tardanzas y retrasos en el trabajo
- Disminución de interés, compromiso y participación.

Indirectas:

- Descenso de la calidad de la productividad.
- Aumento de accidentes laborales.
- Desperdicio y sobreutilización de la iniciativa y la creatividad
- Disminución del grado de motivación y satisfacción laboral.

Base teórica de la segunda variable

Teoría bifactorial de Frederick Herzberg

Herzberg en 1959, planteó la teoría de los factores donde señala a dos grupos importantes que van influir de forma positiva y negativa en la satisfacción laboral (Charaja, Y.; Mamani, J., 2014):

Factores extrínsecos:

También conocidas como factores higiénicos, estas van a depender del ambiente laboral, de la supervisión, de las condiciones de trabajo, de las interrelaciones con sus compañeros y supervisores y el contexto general a cargo, y van estar relacionadas principalmente a la insatisfacción laboral, cuando las condiciones del medio externos no son óptimas. Tenemos los siguientes factores: la monotonía laboral, la remuneración, el clima laboral, la protección y seguridad en el trabajo, las condiciones físicas y del ambiente laboral, la supervisión, la política de la institución, etc., estos factores evitan que la personas se sientan

insatisfechas con su trabajo, pero no generan la motivación suficiente para lograr los objetivos (Charaja, Y.; Mamani, J., 2014).

Factores intrínsecos:

Conocidos también como motivadores, son propias del trabajador, es decir, es lo que lo impulsa para alcanzar los objetivos trazados. Entre estos factores internos tenemos: la responsabilidad, la posibilidad de ascenso laboral, oportunidad de progreso, el reconocimiento profesional y promoción profesional (Manene, L., 2012).

Marco conceptual

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la perspectiva que tiene el trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo, éstas va a ser directamente proporcional al compromiso que tenga con su trabajo, a la motivación y a la productividad, es decir, mientras la satisfacción es positiva, el compromiso, la motivación y la productividad del trabajador van a aumentar. Y por el contrario si esta es negativa, el compromiso la motivación y productividad disminuyen (Francesc, E., 2015).

Dimensiones de la satisfacción laboral

El trabajador tiende a escoger trabajos que le den la oportunidad de superación y autorrealización en el ámbito personal como profesional, haciendo uso de sus habilidades para poder lograrlo. En la satisfacción laboral los factores que más influyen son los siguientes (Dávalos, G., 2018) (Collana, F., 2017):

1. Condiciones físicas y de confort del ambiente laboral

La estructura física y materiales de la institución son medios que van a facilitar el desarrollo y cumplimiento de las tareas cotidianas, asimismo, van a influir en la eficiencia y desempeño del personal de salud. Dentro de ellas encontramos el confort, que van a ser las comodidades que brinda un establecimiento de salud, tales como: la iluminación, ventilación, orden y limpieza del ambiente de trabajo. También, la amplitud, distribución de ambientes y equipos y materiales suficientes, privacidad, operatividad y disponibilidad del servicio, van a ser aspectos importantes para que el profesional de salud pueda realizar su trabajo con calidad y eficiencia. Por el contrario, si hay ruido, la iluminación, ventilación, y limpieza son inadecuados van a afectar en el desarrollo del trabajo provocando que el personal de salud no esté satisfecho con las condiciones laborales (Pavón, P.; Gogeochea, D.; Blazquez, S.; Blazquez, C., 2011)

2. Satisfacción del salario y la retribución económica

El trabajador a cambio de su trabajo es compensado con un sueldo o salario, incentivos, gratificaciones u otros beneficios socioeconómicos. Para ello la administración del departamento de personal realiza esta función importante que va a garantizar a que el trabajador esté satisfecho y a su vez, la institución pueda obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo eficiente y productiva (Collana, F., 2017).

3. Factores profesionales

El reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo y de la institución, la oportunidad de crecimiento personal y profesional en el trabajo,

los salarios justos y la política de ascenso, van a ser factores que influyan en la satisfacción del trabajador, es decir, estas deben estar de acuerdo a sus expectativas para tener una mayor satisfacción, y también deben ser percibidas como justas cumpliendo las normas establecidas por la institución (Dávalos, G., 2018).

4. Relaciones interpersonales

Es la interrelación que tiene el trabajador en el interior de la institución, es decir, el personal de salud como se relaciona con los compañeros de trabajo y los usuarios. Para ello se necesita que tengan una comunicación efectiva para la comprensión, responsabilidad, respeto y apoyo mutuo mejorando las debilidades y afianzando las fortalezas lo cual va a influir de manera eficiente en el desempeño laboral y, asimismo, brindar una atención de calidad y garantizar la seguridad del paciente (Ramírez, J.; Ocampo, R.; Pérez, I.; Velásquez, D.; Yarza, E., 2011).

2.3 Definiciones conceptuales

Estrés ocupacional: Es la respuesta que tiene el profesional de Enfermería ante exigencias y presiones laborales que ponen a prueba su capacidad, conocimiento, habilidades, cualidades y aptitudes, lo cual puede ocasionar alteraciones en su salud física, psicológica y emocional.

Satisfacción laboral: es la perspectiva positiva o negativa que tiene el profesional de Enfermería respecto a su entorno y condiciones de trabajo, éstas van a ser directamente proporcional al compromiso que tengan con su trabajo, a la motivación y a la productividad laboral.

Profesional de Enfermería: persona con conocimientos científicos recibido en su formación profesional y autorizada legalmente para realizar las actividades de cuidado ante problemas de salud real y potencial de los usuarios.

Hospital Regional de Huacho: lugar donde se brinda atención y asistencia a las personas que padecen una determinada enfermedad, y que acuden con la finalidad de recibir un diagnóstico y posteriormente su tratamiento.

Servicios de hospitalización: son las áreas del Hospital Regional de Huacho destinadas al internamiento de pacientes para su diagnóstico, recuperación y/o tratamiento, cuenta con el servicio de Medicina, Pediatría, Neonatología, Ginecoobstetricia y Cirugía.

2.4 Formulación de la Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

La relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral es positiva y moderada (regular), en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

2.4.2 Hipótesis Especificas

El nivel de estrés ocupacional es moderado en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

La satisfacción laboral es regular en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

De tipo transversal: porque los datos se recolectaron en una sola ocasión y en un tiempo determinado (Raffino, M., 2020).

3.1.2 Nivel de investigación

De segundo nivel, descriptivo - correlacional porque midió primero de manera independiente las variables y luego mediante aplicación de técnicas estadísticas se determinaron la relación existente entre las dos variables de estudio (Ibarra, C., 2011).

3.1.3 Diseño

Diseño no experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación intencional de las variables y únicamente se observó los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente describirlo y analizarlos (Raffino, M., 2020).

3.1.4 Enfoque

Enfoque Cuantitativo, porque nos da la probabilidad de poder generalizar los resultados más extensamente, nos concede el control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos (Hernandez, 1999).

3.2 Población y Muestra

La población fue conformada por 72 profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, como: Medicina (13), Pediatría (11), Neonatología (20), Ginecoobstetricia (13), y Cirugía (15). Por ser una población pequeña no fue necesario calcular la muestra en la investigación.

Cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión, solo se tuvo la participación de 66 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización.

3.2.1 Criterios de inclusión y criterios de exclusión

3.2.1.1 Criterios de inclusión

- Profesional de Enfermería que acepten participar en el trabajo de investigación.
- Profesional de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.
- Profesional de Enfermería que se encuentre presente al momento de la aplicación del instrumento.

3.2.1.2. Criterios de exclusión

- Profesional de Enfermería que no acepten participar en el trabajo de investigación.
- Profesional de Enfermería que no laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.
- Profesional de Enfermería que no se encuentre presente al momento de la aplicación del instrumento.

3.3 Operacionalización de Variables e indicadores

| Variables | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Unidad de Medida | Escala de medida | Valor final |
|--------------------|--|---|--|------------------|---|--|
| Estrés ocupacional | Es la respuesta que tiene el profesional de Enfermería ante exigencias y presiones laborales que ponen a prueba su capacidad, conocimiento, habilidades, cualidades y aptitudes, lo cual puede ocasionar alteraciones en su salud física, psicológica y emocional. | Ambiente físico | Carga de trabajo | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - Nunca: 1 - Ocasionalmente: 2 - Frecuentemente: 3 - Muy frecuentemente: 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Alto - Moderado - Bajo |
| | | Ambiente psicológico y/o relacionado a las tareas | Muerte y sufrimiento de los pacientes | | | |
| | | | Preparación insuficiente para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y familiares | | | |
| | | | Falta de apoyo | | | |
| | | | Incertidumbre relativa a los tratamientos | | | |
| | | Ambiente social | Conflictos con los médicos | | | |
| | | | Conflictos con otros enfermeros y supervisores | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---------|---|---|
| Satisfacción laboral | Es la perspectiva positiva o negativa que tiene el profesional de enfermería respecto a su entorno y condiciones de trabajo, éstas van a ser directamente proporcional al compromiso que tengan con su trabajo, a la motivación y a la productividad laboral. | Condiciones físicas y de confort del ambiente laboral | Entorno físico | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - Muy de acuerdo: 0 - De acuerdo: 1 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 2 - En desacuerdo: 3 - Muy en desacuerdo: 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Alto - Regular - Bajo |
| | | | Monotonía laboral | | | |
| | | Satisfacción del salario y retribución económica | Satisfacción por el trabajo | | | |
| | | | Tensión relacionada con el trabajo | | | |
| | | | Presión por el trabajo | | | |
| | | Factores Profesionales | Competencia profesional | | | |
| | | | Promoción profesional | | | |
| | | | Características extrínsecas del estatus | | | |
| | | Relaciones interpersonales | Relaciones interpersonales con los jefes y compañeros de trabajo. | | | |

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

La técnica de estudio que se utilizó en la investigación fue la encuesta. El instrumento para la recolección de datos fueron una Escala de Likert con 4 alternativas para la variable independiente (estrés ocupacional) y 5 alternativas para la variable dependiente (satisfacción laboral).

3.4.2 Descripción de los instrumentos

Para medir el nivel de estrés se utilizó la escala “Nursing Stress Scale” teniendo como autores a Pamela Gray-toft y James Anderson. Fue validada en 1998 en la versión castellana por Rosa Más Pons, para lo cual se utilizaron dos estimaciones de fiabilidad: el test-retest (0,81) y la consistencia interna (0.79 Spearman-Brown, 0.79 Guttman y 0.89 coeficiente alfa de Cronbach). El instrumento consta de tres dimensiones: ambiente físico, psicológico y social; y de siete indicadores: carga de trabajo, muerte y sufrimiento de los pacientes, preparación inadecuada para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y sus familiares, falta de apoyo personal, incertidumbre relativa a los tratamientos, conflicto con los médicos, conflicto con otros enfermeros y supervisores.

Fue adaptada por Fanny Collana Torres en su estudio de investigación titulada “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Neonatología-Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”, siendo esta confiable con un Coeficiente de Alfa de Crombach de 0,75 (15

ítems), ver **Anexo 3**. La escala de Likert consta de una calificación que va del 1 al 4:

- Nunca: 1
- Ocasionalmente: 2
- Frecuentemente: 3
- Muy frecuentemente: 4

Para medir la satisfacción se utilizó el cuestionario ampliado de Front Roja validado con un alfa de Cronbach de 0.791; elaborado originalmente en el 1998 por J. Aranaz y cols. y ampliado por Núñez y cols en el 2006. El instrumento consta de cuatro dimensiones: ambiente laboral, satisfacción del salario, profesionales y, relaciones interpersonales; y de nueve indicadores: entorno físico del trabajo, monotonía laboral, satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, presión por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional, características extrínsecas de estatus, relaciones interpersonales con los jefes y compañeros del servicio.

Fue adaptado por Fanny Collana Torres en su estudio de investigación “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Neonatología-Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”, siendo esta confiable con el Coeficiente de Alfa de Cronbach 0,689 (16 ítems), ver **Anexo 3**. La escala de Likert consta de una calificación que va del 0 al 4:

- Muy de acuerdo:0
- De acuerdo: 1
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 2
- En desacuerdo: 3

- Muy en desacuerdo: 4

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

La información recaudada primeramente fue codificada (libro de códigos) y digitada en Microsoft Excel 2016 y luego exportado al programa estadístico SPSS 25.0, donde se realizó todo el proceso de análisis de la información. Se utilizó la estadística descriptiva para presentar y describir los datos de las variables independiente y dependiente; y la estadística diferencial mediante la prueba no paramétrica Chi Cuadrado para evaluar la relación existente entre las dos variables en estudio. La información se presentó en cuadros de uno o doble entrada con sus figuras respectivas.

En la estadística descriptiva se utilizó la Escala de Estaninos para clasificar los datos de las dos variables: en relación a los niveles de estrés ocupacional en: alto, moderado y bajo; en relación a los niveles de la satisfacción laboral en: alto, regular y bajo.

Puntos de corte de la Variable de estrés ocupacional

BAJO = 16 - 26

MODERADO = 27 - 33

ALTO = 34 - 41

Puntos de cortes de la variable de satisfacción laboral

BAJO = 23 - 28

REGULAR = 29 - 35

ALTO = 36 - 49

CAPITULO IV

RESULTADOS

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretaciones

Características sociodemográficas (Edad, sexo y estado civil) de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho

| EDAD | N | % |
|---------------------|-----------|----------------|
| 20 a 30 años | 1 | 1,5 % |
| 31 a 40 años | 15 | 22,7 % |
| 41 a 50 años | 21 | 31,8 % |
| 51 a 60 años | 23 | 34,8 % |
| Mas de 60 años | 6 | 9,1 % |
| Total | 66 | 100,0 % |
| SEXO | N | % |
| Femenino | 62 | 93,9 % |
| Masculino | 4 | 6,1 % |
| Total | 66 | 100,0 % |
| ESTADO CIVIL | N | % |
| Soltero(a) | 11 | 16,7 % |
| Casado(a) | 39 | 59,1 % |
| Conviviente(a) | 16 | 24,2 % |
| Total | 66 | 100,0 % |

Nota. Datos obtenidos de los profesionales de Enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

En las características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, en relación a la edad, encontramos que del 100 % (66) de los enfermeros, el 1,5 % (1) tiene entre 20 a 30 años,

el 22,5 % (15) tienen entre 31 a 40 años, el 31,8 % (21) tienen entre 41 a 50 años, 34,8 % (23) tienen entre 51 a 60 años y el 9,1 % (6) tienen más de 60 años de edad, podemos decir que el mayor porcentaje de enfermeros que laboran son adultos maduros.

En relación al sexo, del 100 % (66) de profesionales de Enfermería, el 93,9 % (62) son de sexo femenino y 6,1 % (4) son del sexo masculino. En relación al estado civil, del 100 % (66) de profesionales de Enfermería, el 16,7 % (11) son solteros(as), el 59,1 % (39) son casados(as) y 24,2 % (16) son convivientes.

Características sociodemográficas (Servicio, tiempo en el servicio, situación administrativa y turno) de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho

| SERVICIO | N | % |
|------------------------------|-----------|----------------|
| Medicina | 12 | 18,2 % |
| Pediatría | 11 | 16,7 % |
| Neonatología | 17 | 25,8 % |
| Ginecoobstetricia | 11 | 16,7 % |
| Cirugía | 15 | 22,7 % |
| Total | 66 | 100,0 % |
| TIEMPO EN EL SERVICIO | N | % |
| De 0 a 5 años | 8 | 12,1 % |
| De 6 a 10 años | 17 | 25,8 % |
| Mas de 10 años | 41 | 62,1 % |
| Total | 66 | 100,0 % |
| SITUACION ADMINIST. | N | % |
| Nombrado (a) | 52 | 78,8 % |
| Contratado (a) | 14 | 21,2 % |
| Total | 66 | 100,0 % |
| TURNO | N | % |
| Fijo | 2 | 3,0 % |
| Rotativo | 64 | 97,0 % |
| Total | 66 | 100,0 % |

Nota. Datos obtenidos de los profesionales de Enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

En las características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, en relación al servicio donde labora, del 100 % (66) de los profesionales de Enfermería, el 18,2 % (12) son del servicio de Medicina, 16,7 % (11) son del servicio de Pediatría, 25,8 % (17) son del

servicio de Neonatología, 16,7 % (11) son del servicio de Ginecoobstetricia y 22,7 % (15) son del servicio de Medicina.

En relación al tiempo en el servicio, del 100 % (66) de los profesionales de Enfermería, el 12,1 % (8) llevan de 0 a 5 años, el 25,8 % (17) llevan de 6 a 10 años, el 62,1 % (41) llevan trabajando más de 10 años.

En relación a la situación administrativa, el 78,8 % (52) de profesionales de Enfermería son nombrados y 21,2 % (14) son contratados. En relación al turno, el 3,0 % (2) de profesionales de Enfermería son fijo, y el 97,0 % (64) son rotativos.

Tabla 1.

Nivel de estrés ocupacional en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

| ESTRÉS OCUPACIONAL | N | % |
|--------------------|----|--------|
| BAJO | 9 | 13,6 % |
| MODERADO | 40 | 60,6% |
| ALTO | 17 | 25,8% |
| TOTAL | 66 | 100,0% |

Nota. Datos obtenidos de los profesionales de Enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

Los resultados presentados en la tabla 1, muestra el nivel de estrés ocupacional en el profesional de Enfermería, donde se observa que del 100 % (66) de los encuestados, el 60, 6 % (40) tienen un nivel moderado de estrés ocupacional, seguido con un 25,8 % (17) un nivel alto y un 13,6 % (9) tiene un nivel bajo.

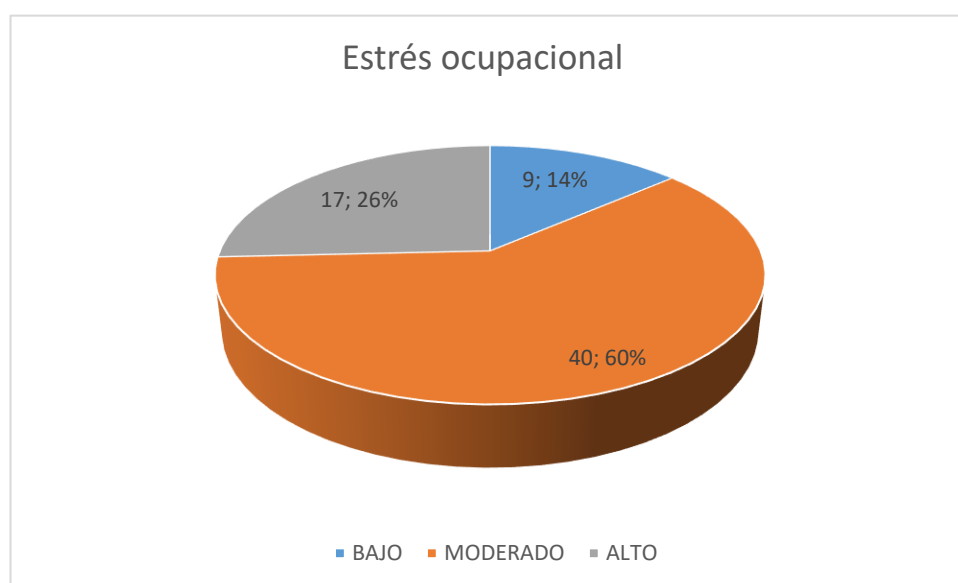


Figura 1. Nivel de estrés ocupacional en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020

Tabla 2.

Nivel de satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

| SATISFACCIÓN LABORAL | N | % |
|----------------------|----|--------|
| BAJO | 13 | 19.7 % |
| REGULAR | 40 | 60,6% |
| ALTO | 13 | 19,7% |
| TOTAL | 66 | 100,0% |

Nota. Datos obtenidos de los profesionales de Enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

Los resultados presentados en la tabla 2, muestra el nivel de satisfacción laboral en el profesional de Enfermería, donde se observa que del 100 % (66) de los encuestados, el 60,6 % (40) tienen un nivel regular de satisfacción laboral, seguido de el 19,7 % (13) un nivel bajo y un nivel alto de satisfacción con el mismo porcentaje del 19,7 % (13).

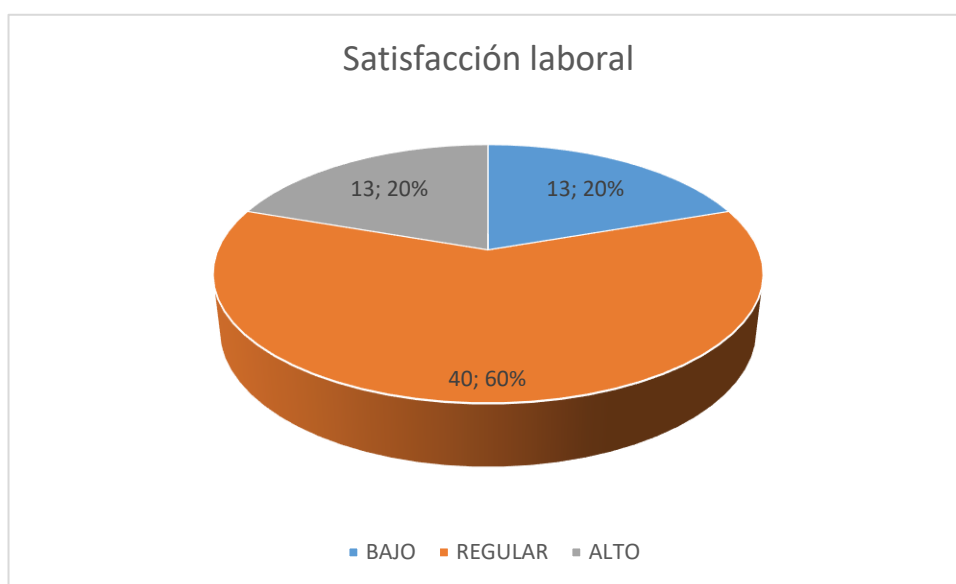


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

La relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral es positiva y moderada (regular), en el Profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

Planteamiento de la hipótesis estadísticas

HO: La relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral no es positiva y moderada (regular), en el profesional de Enfermería del Hospital Regional Huacho, 2019- 2020.

HA: La relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral es positiva y moderada (regular), en el profesional de Enfermería del Hospital Regional Huacho, 2019- 2020.

Tabla 3.

Relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.

| ESTRÉS OCUPACIONAL | | SATISFACCIÓN LABORAL | | | TOTAL |
|-----------------------|---|----------------------|---------|--------|---------|
| | | BAJO | REGULAR | ALTO | |
| BAJO | N | 0 | 4 | 5 | 9 |
| | % | 0,0 % | 6,1 % | 7,6 % | 13,6 % |
| MODERADO | N | 5 | 27 | 8 | 40 |
| | % | 7,6 % | 40,9 % | 12,1 % | 60,6 % |
| ALTO | N | 8 | 9 | 0 | 17 |
| | % | 12,1% | 13,6 % | 0,0 % | 25,8 % |
| TOTAL | N | 13 | 40 | 13 | 66 |
| | % | 19,7 % | 60,6 % | 19,7 % | 100,0 % |

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|---|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 19.378 ^a | 4 | .001 |
| Razón de verosimilitud | 20.904 | 4 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 16.880 | 1 | .000 |
| N de casos válidos | 66 | | |

Nivel de significancia: Error tipo I, $\alpha = 0,05$ (5%). Esto es, el error que se cometería al rechazar la H_0 , siendo esta verdadera.

Decisión Estadística: Como el Chi cuadrado observado X^2_c (19,378) es mayor al X^2_1 (9.48) con $Gf=4$, se rechaza la Hipótesis nula, por lo tanto, la relación entre Nivel de estrés y satisfacción laboral es positiva y moderada; además el valor de p (0.001) es menor a 0.05.

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

El estrés ocupacional es un problema de impacto significativo a nivel mundial ya que afecta directa o indirectamente la calidad de vida del trabajador y los más afectados son las profesiones relacionados a la Salud. Enfermería es una profesión altamente estresante debido a que brindan servicio de forma prolongada e intensa a las personas que necesitan un cuidado especializado en el padecimiento que tenga, ya sea esta temporal o permanente, por lo que, el profesional de enfermería debe enfrentar diariamente las diferentes situaciones estresantes que se le presente, y si no tienen el suficiente control y apoyo social para hacer frente las diferentes demandas pueden alterar su salud física, psicológica y social.

En los resultados obtenidos en la tabla 1, se evidencia que el estrés ocupacional de nivel moderado predomina en los profesionales de enfermería con el 60,6 % (40), consecutivo un nivel alto con el 25,8 % (17) y con un nivel bajo el 13,6 % (9), resultados que son similares al estudio realizado por (Cuno, U., 2018) donde se hace referencia que en el Hospital II ESSALUD el nivel de estrés ocupacional que predomina es moderado con el 68,5 % de los profesionales de Enfermería, debido al exceso de trabajo, calidad de vida, relaciones profesionales y problemas familiares; y con el estudio realizado por (Dávalos, G., 2018) en el Servicio de Emergencia del Hospital II de ESSALUD, donde el nivel de estrés ocupacional que

más predomina es el moderado con el 40 % de enfermeros; en conclusión estos estudios son semejantes a pesar de haberse realizado en diferente espacio, tiempo y lugar.

El modelo de la bidimensionalidad sustentado por Robert Karasek, explica estos hallazgos encontrados en el profesional de Enfermería ya que se encuentra en una de las condiciones propuestas, donde refiere que el estrés laboral es moderado, debido a la alta demanda y al alto control que tiene sobre ello, es decir, que el profesional de enfermería va a buscar soluciones para cumplir con la actividad laboral, por lo que no va afectar en el cuidado que brinda al paciente (Merin, J.; Cano, A.; Miguel, J., 1995). Asimismo, el apoyo social (tercera dimensión propuesta Johnson y Hall, Karasek y Theorell) influye en la disminución del estrés, es decir, la integración social y emocional entre los compañeros y supervisores y la colaboración de las tareas entre ellos, van a disminuir la experiencia del estrés, previniendo las diferentes alteraciones de la salud (Chiang, M.; Riquelme, G.; Rivas, A., 2018).

Los hallazgos encontrados del nivel de estrés ocupacional alto (25,8 %) son inferiores al estudio realizado por (De La Cruz, Y., 2018) donde se hace referencia que en el servicio de Emergencia del hospital Nuestra Señora De Las Mercedes, el 47,9 % de los profesionales de salud tienen estrés laboral de nivel alto, 29,3 % nivel medio y 22,8 % nivel bajo; y por (Collana, F., 2017) en el servicio de neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo, el 48,3 % de los profesionales de enfermería presentan estrés ocupacional de nivel alto, 25 % estrés medio y 26,7 % estrés bajo.

También son inferiores al estudio realizado por (More, D., 2017) donde se hace referencia que, en el área de hospitalización de un hospital nacional en Comas, el 43,5 % de los técnicos de Enfermería tienen estrés laboral de nivel alto, 31,5 % un

nivel medio y 25 % un nivel bajo; a lo obtenido por (Rodríguez, L., 2017), en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) Huajapan de León, Oaxaca, donde el 75,8% de los enfermeros (as) tienen estrés de un nivel alto, debido a que las situaciones más estresantes fueron que en ocasiones no cuentan material suficiente para realizar su trabajo, poco trabajo en equipo, conflicto entre ellos, no tienen los medicamentos necesarios para el paciente y que presencian alguna negligencia médica; situaciones que en nuestro estudio no fueron consideradas muy estresantes.

No coincide con el estudio realizado por (Roas, Z., 2017) donde se hace referencia que en el Hospital de Apoyo Camaná, el 67 % del personal de Enfermería presentan estrés, siendo los causantes principales la incomodidad por agentes negativos y los problemas psicológicos y el 33 % no lo presentan ; a lo obtenido por (Aranda, C., 2019) en los servicios de hospitalización de medicina interna y cirugía del Hospital Nacional Zacamil "Dr. Juan José Fernández", Municipio de Mejicanos, El Salvador, donde el 52,8% de enfermeros(as) la muerte de un paciente le causa estrés, 55,6% que no tienen tiempo para dar apoyo emocional y, el 52,8% que no esté presente el médico cuando se está muriendo el paciente; no son semejantes porque los autores utilizaron una metodología diferente a la investigación realizada.

En los resultados obtenidos en la tabla 2, se evidencia que la satisfacción laboral de un nivel regular predomina en los profesionales de enfermería con el 60,6 % (40), seguido de un nivel bajo con el 19,7 % (13) y un nivel alto 19,7 % (13), resultados que son similares al estudio realizado por (Arias, M.; Durán, J.; Galarza, E., 2015) donde se hace referencia que en los servicios de Clínica, Cirugía y Pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca, el 53,4 % de los personales de

Enfermería tienen una satisfacción global moderada y con respecto a las características extrínsecas de la satisfacción laboral, el 69 % tienen un nivel medio, el 27,6 % un nivel alto y el 3,4 % un nivel bajo.

La teoría bifactorial planteada por Frederick Herzberg, explica estos hallazgos encontrados en el profesional de enfermería, donde refiere que existen factores importantes que van a influir en la satisfacción laboral del trabajador, estos van a ser los factores extrínsecos (remuneración económica, recursos humanos y materiales, etc.) y los factores intrínsecos (capacidades, habilidades, responsabilidad, etc.) (Charaja, Y.; Mamani, J., 2014).

Coincide con lo obtenido por (Cuno, U., 2018) en el Hospital II ESSALUD, Abancay, donde predomina la satisfacción laboral regular con el 77,8 % debido a las oportunidades laborales, cumplimiento de metas, remuneraciones e incentivos y, ambiente de trabajo; y por (Reyes, Y., 2019) en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, donde predomina la satisfacción laboral de nivel medio con el 55,43 % (51) de personales de enfermería, seguido del 23,91% (22) un nivel alto y el 20,65% (19) un nivel bajo, a pesar de haberse realizado en diferentes espacios, tiempos y lugares.

Los hallazgos encontrados en el nivel de satisfacción bajo (19,7 %), son inferiores al estudio realizado por (More, D., 2017) donde hace referencia que en el área de hospitalización de un Hospital Nacional en Comas, el 59,3 % de los técnicos de Enfermería tienen una satisfacción laboral de nivel bajo, el 30,6 % un nivel medio y el 10,2 % un nivel alto.

No coincide con el estudio realizado por (Ortiz, P., 2016) en el Hospital general público de la ciudad de México, donde la mayoría de las enfermeras están satisfechas en forma general (70,4 %), tanto por factores extrínsecos (69,6 %) y por factores intrínsecos (67,3%); y por (Collana, F., 2017) en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Dos De Mayo, donde el 43,3 % de enfermeros están satisfecho laboralmente y, 56,7 % están insatisfecho; por que los autores han utilizado otras metodología y escalas de medición diferente a la investigación.

No es similar al estudio realizado por (Herrera, R., 2015) donde se hace referencia que el 71 % de enfermeros están satisfechos debido a que son tomados en cuenta respecto a sus ideas y opiniones, el 82 % por alcanzar las metas en su servicio, el 35 % no están satisfechos debido a que en otros lugares tratan mejor a sus trabajadores y el 71 % por que la recompensa por lo que se hace es insuficiente.

En la tabla 3 se comprobó la Hipótesis general del presente estudio de investigación: donde la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral es positiva y moderada (regular), en el Profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020. Para establecer dicha relación en una muestra de 66 profesionales de Enfermería, la información fue procesada y comprobada estadísticamente mediante la Prueba no paramétrica Chi cuadrado; donde X^2_c (19,378) es mayor al X^2_t (9.48) con $Gf=4$, por lo que se llega a demostrar de manera precisa la validez de la Hipótesis alterna, es decir, que la relación entre Nivel de estrés y satisfacción laboral es positiva y moderada; además el valor de p (0.001) es menor a 0.05.

Esta realidad coincide con lo obtenido por (Kian, K., 2019) donde refiere que la satisfacción laboral está relacionada de forma significativa con los síntomas del

estrés percibido por los personales de Enfermería; y por (Dávalos, G., 2018) donde refiere que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables (nivel de estrés ocupacional y satisfacción laboral) mediante el Coeficiente de Spearman = 0,896 un P de 0.000.

No coincide con lo obtenido por (Cuno, U., 2018) donde concluye la existencia de una relación inversa y moderada entre el estrés ocupacional y satisfacción laboral (coeficiente de Rho de Spearman = -0,579); y por (Collana, F., 2017) donde refiere que el estrés ocupacional está relacionado de manera negativa alta y significativa con la satisfacción laboral del personal de Enfermería (coeficiente de correlación rho=-0,776 y un p=0,000<0,05).

5.2. Conclusiones

1. Se demostró la Hipótesis general en la investigación, al confirmarse que el estrés ocupacional está relacionado de manera positiva y moderada (regular) con la satisfacción laboral de los 66 profesionales de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho al someterse a la prueba de Hipótesis mediante la prueba no paramétrica Chi cuadrado, donde X^2_c (19,378) es mayor al X^2_t (9.48) con Gl=4, por lo que se llega a demostrar de manera precisa la validez de la Hipótesis alterna, además el valor de ρ (0.001) es menor a 0.05.
2. Se demostró la Hipótesis específica 1 del estudio de investigación, al confirmarse que los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho presentaron con mayor predominancia un nivel moderado de estrés ocupacional (60,6 %), seguidos de un nivel alto de estrés ocupacional (25,8 %) y un nivel bajo de estrés ocupacional (13,9 %).

3. Se demostró la Hipótesis específica 2 del estudio de investigación, al confirmarse que los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho presentaron con mayor predominancia un nivel regular de satisfacción laboral (60,6 %), seguido de un nivel bajo de satisfacción laboral (19,7 %) y un nivel alto de satisfacción (19,7 %).

5.2 Recomendaciones

1. A la institución que es la encargada de velar por el bienestar del personal de salud, que mejore las condiciones laborales del profesional de Enfermería ya que es uno de los factores que influyen en el aumento del estrés ocupacional, porque si estas fueran las adecuadas el profesional de Enfermería van a estar satisfechas con su lugar de trabajo, lo cual va repercutir en la calidad de atención que brinda diariamente al paciente.
2. Al departamento de Enfermería que realice monitoreos constantes sobre los factores intrínsecos y extrínsecos para aumentar la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería, ya que una persona satisfecho con su lugar de trabajo va a tener mayor eficiencia y productividad.
3. A los directivos de la institución en conjunto con el departamento de Enfermería y Psicología, que elaboren programas y estrategias para fortalecer los mecanismos de afrontamiento para prevenir o disminuir el estrés ocupacional en el profesional de Enfermería, haciendo que estos gocen de una buena salud física como mental para brindar un servicio de calidad.
4. A los profesionales de Enfermería que tienen un estrés alto y moderado, que elaboren o sigan un plan estratégico eficaz para disminuir el estrés relacionado al

trabajo. Asimismo, que después de cumplir con las horas de trabajo, realicen ejercicios que le permitan relajarse y disminuir la tensión.

5. A los profesionales de Enfermería, que establezcan límites marcados entre el trabajo y su vida personal, ya que esto también va ayudar en la disminución de estrés y así evitar diferentes problemas de salud como físicas, psicológicas, emocionales y sociales.
6. Se recomienda que continúen realizando más estudios de investigaciones similares en otros lugares o en la misma área de estudio con la finalidad de conocer más sobre las problemáticas relacionadas las variables de estrés ocupacional y satisfacción laboral; y también que se realice estudios sobre el manejo del estrés en el profesional de Enfermería, pero con otro diseño de investigación.

Capítulo VI

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

5.1 Fuentes Bibliográficas

Aranda, C. (2019). *Estresores laborales en el Personal de Enfermería en los servicios de hospitalización de medicina interna, cirugía hombres y mujeres del Hospital Nacional Zacamil "Dr. Juan José Fernández", Municipio de Mejicanos, El Salvador, Marzo 2019*. Managua, Uruguay: Universidad Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/10659/1/t1031.pdf>

Arias, M.; Durán, J.; Galarza, E. (2015). *Grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería y factores asociados en los servicios de Clínica, Cirugía y Pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21720/1/Tesis%20Pregrado.pdf>

Collana, F. (2017). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología-Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12941/Collana_TFB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuno, U. (2018). *Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral en Personal de Enfermería del Hospital II Essalud, Abancay, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30269/cuno_chu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dávalos, G. (2018). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital II de Essalud, Abancay 2017 DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II DE ESSALUD, ABANCAY 2017*. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3833/D%c3%81VALOS%20AZUR%c3%8dN_TESIS2DAES_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De La Cruz, Y. (2018). *Esres Laboral y desempeño profesional servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora De Las Mercedes Carhuaz 2016*. Lima: Universidad San Martín De porres. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3
- Hernandez, R. (1999). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Herrera, R. (2015). *Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería*. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/737/1/TESIS.pdf>
- Kian, K. (2019). *Estrés y satisfacción laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Laos, C. (2018). *Síndrome de Burnout y productividad laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Huacho 2018*. Huacho: Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5926/Tesis_57907.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, M., & Romero, J. (2014). *Factores Sociales, Económicos y Psicológicos asociados al estrés laboral del*. León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua -León. Obtenido de

<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/4164/1/226526.pdf>

More, D. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Comas 201*. Lima: Universida Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3575/More_DGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neira, G.; Salinas, M. (2017). *Satisfaccion laboral de la enfermera(o) profesional en el servicio de emergencia en un Hospital Nacional*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. washington, Estados Unidos. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Ortiz, P. (2016). *Satisfacción Laboral de las Enfermeras de un Hospital General Publico de la Ciudad de Mexico*. Ciudad de Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2016/marzo/0742806/0742806.pdf>

Reyes, Y. (2019). *satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los Servicios de hospitalizacion del Hosítal Regional de Huacho*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión.

Roas, Z. (2017). *Relacion entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermeria del Hospital Apoyo Camaná, 2015*. Lima: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059_74231797_T.pdf

Rodriguez, L. (2017). *Estrés, emociones, afrontamiento y autoeficacia en personal de Enfermería del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) Huajapan de León, Oxaca*. Estado de

Mexico: Universidad Autónoma de Mexico. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2018/agosto/0779267/0779267.pdf>

Sanchez, K. (2017). *Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/3667/c54738edf2c920e3239f3ca2fe9d02a2b3e8.pdf>

Torres, D. (2015). *Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras de sector pública*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

5.2 Fuentes Hemerográficas

Alvarez, L.; De Miguel, M.; Noda, M.; Alvarez, L.; Galceran, G. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 407-417. Obtenido de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/395/770>

Arribas, M. (2007). Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. *ELSEVIER*, 168-181. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-estres-relacionado-con-el-trabajo-13113139>

Bobbio, L.; Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial. *Revista Peruana de Epidemiología*, 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987316>

Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cardenas, K., & Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 34-43.

Charaja, Y.; Mamani, J. (2014). Satisfacción y motivación de los trabajadores de la dirección regional del Comercio Exterior y Turismo Puno-Perú 2013. *Comunicación*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

- Chiang, M.; Riquelme, G.; Rivas, A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus. *Ciencia y trabajo*, 178-186. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública*, 80-84.
- Fernández, J.; Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Med. Hered.*, 281-282. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Merin, J.; Cano, A.; Miguel, J. (1995). El estrés laboral: bases teoricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130.
- Pavón, P.; Gogeochea, D.; Blazquez, S.; Blazquez, C. (2011). Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. *Redalyc.org*, 13-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
- Ramirez, J.; Ocampo, R.; Perez, I.; Velasquez, D.; Yarza, E. (Julio-septiembre de 2011). *Los factores profesionales, como el reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo, la posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, etc.* Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/actmed/am-2011/am113k.pdf>
- Torradas, S. (noviembre de 2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Elsevier*, 104107. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>

5.3 Fuentes Electrónicas

- Cano, A. (2002). *Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*. Obtenido de https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/epidem_y_costes.htm
- Cano, A. (2002). *Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*. Obtenido de consecuencias del estrés laboral: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/consecue.htm

- Francesc, E. (26 de noviembre de 2015). *La satisfaccion laboral hace que las empresas sean mas productivas*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/la-satisfaccion-laboral-hace-que-las-empresas-sean-mas-productivas/>
- Garcia, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales. *Redalyc.org*, 11-30.
- Ibarra, C. (26 de Octubre de 2011). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de Tipos de investigación: Exploratoria, Descriptiva, Explicativa, Correlacional.: <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Ivazeta, N. (4 de Junio de 2019). *El estrés laboral ya es considerado una enfermedad*. Obtenido de <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/?ref=p21r>
- La República. (28 de marzo de 2018). *Según estudios las profesiones dedicadas al cuidado de otros son las que manifiestan con frecuencia este problema debido que brindan servicio de forma prolongada e intenso a personas que están en una situación de necesidad o dependencia ya sea esta tempor*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>
- Manene, L. (16 de septiembre de 2012). *Motivacion y satisfaccion en el trabajo y sus teorias*. Obtenido de <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2004). *Estrés laboral*. Madrid, España.
- Opere, M. (2017). *Impacto del estrés laboras: consecuencias para las personas y empresa*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/impacto-del-estres-laboral-consecuencias-personas-empresas/>
- Organización Medica Colegial de España. (28 de Mayo de 2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”*. Obtenido de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

- Raffino, M. (12 de febrero de 2020). *Concepto de investigacion no experimental*.
Obtenido de ¿Qué es una investigación no experimental?:
<https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Randstad. (21 de Marzo de 2017). *El 79% de los trabajadores con estudios superiores está satisfecho con su empleo*. Obtenido de
<https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-79-de-los-trabajadores-con-estudios-superiores-esta-satisfecho-con-su-empleo/>
- Rodriguez, E. (6 de Enero de 2019). *México lidera la lista de mayor satisfacción laboral en América Latina*. Obtenido de
http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/134495/Mexico-lidera-la-lista-de-mayor-satisfaccion-laboral-en-America-Latina?target=_self
- Santiago CID, Centro de Psicología. (13 de Noviembre de 2017). *Estrés Laboral: ¿Qué es? Causas y tratamiento*. Obtenido de
<https://www.psicologoenmadrid.co/estres-laboral/>

ANEXOS

Anexo I. Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|--|--|---|--|---|--|---|
| ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020? | Determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020. | <p>Hipótesis general</p> <p>H: La relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral es positiva y moderada, del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de estrés ocupacional es moderado del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020.</p> <p>H2: La satisfacción laboral es moderada del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2020.</p> | <p>Variable independiente</p> <p>Estrés ocupacional</p> | Ambiente físico | Carga de trabajo | <p>La presente investigación pertenece al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo correlacional - De corte transversal - Diseño no Experimental - Enfoque Cuantitativo <p>Población y muestra:</p> <p>La población fue conformada por 72 Profesional de Enfermería que labora en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, como: medicina (13), pediatría (11), neonatología (20), ginecoobstetricia (13), y cirugía (15).</p> |
| | | | | Ambiente psicológico y/o relacionado a las tareas | <ul style="list-style-type: none"> - Muerte y sufrimiento de los pacientes - Preparación insuficiente para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y familiares - Falta de apoyo - Incertidumbre relativa a los tratamientos | |
| | | | | Ambiente social | <ul style="list-style-type: none"> - Conflictos con los médicos - Conflictos con otros enfermeros y supervisores | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|
| | | | <p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción laboral</p> | <p>Satisfacción del salario y retribución económica</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el trabajo - Tensión relacionada con el trabajo - Presión por el trabajo | <p>Cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión se tuvo la participación de 66 profesionales de Enfermería.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos:</p> <p>Para medir el nivel de estrés se utilizará la escala validada "Nursing Stress Scale" y para el nivel de satisfacción se utilizará el cuestionario validado ampliado de Front Roja</p> <p>Adaptada por Fanny Collana Torres en su estudio de investigación titulada "Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología-Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016".</p> |
| | | | Factores Profesionales | <ul style="list-style-type: none"> - Competencia profesional - Promoción profesional - Características extrínsecas del estatus | | |
| | | | Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales con los jefes y compañeros de trabajo. | | |
| | | | Condiciones físicas y de confort del ambiente laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico - Monotonía laboral | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <p>Técnica para el procesamiento de Datos</p> <p>La información recaudada primeramente fue codificada (libro de códigos) y digitada en Microsoft Excel 2016 y luego exportado al programa estadístico SPSS 25.0, donde se realizó todo el proceso de análisis de la información. Se utilizó la estadística descriptiva para presentar y describir los datos de la variables independiente y dependiente; y la estadística diferencial mediante la prueba no paramétrica Chi Cuadrado para evaluar la relación existente entre las dos variables en estudio. La información se presentó en cuadros de uno o doble entrada con sus figuras respectivas.</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|

Anexo 2. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO



Al firmar este documento, usted dará su **CONSENTIMIENTO** para que participe en la investigación propuesta por la Bachiller de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; habiéndose explicado la naturaleza y los propósitos de este estudio y las posibles contrariedades que se puedan presentar.

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2020.

Los resultados de este estudio nos permitirán.

Identificar, descubrir, analizar, interrelacionar el nivel del estrés ocupacional y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería. Además de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se podrá adoptar conjuntamente con los expertos medidas de solución.

Su participación es voluntaria, no existen riesgos físicos ni psicológicos y tiene la oportunidad de hacer cualquier pregunta con respecto al proceso investigativo. La información obtenida será estrictamente confidencial.

.....
Bach. Fátima Mabel León Prudencio

.....
Profesional de Enfermería

*Anexo 3. Instrumento***INSTRUMENTO**

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CODIGO

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Estimada(o) licenciada (o) del Hospital Regional de Huacho:

El presente instrumento este dirigida a los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional de Huacho como parte de un estudio de investigación sobre: “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho 2020”, para lo cual solicito su valiosa participación a través de sus respuestas sinceras y veraces, que serán de mucha utilidad. La evaluación será anónima y estrictamente confidencial.

Instrucción: Lea cuidadosamente cada pregunta que se presenta a continuación y marca con una (X) la respuesta que Ud. crea conveniente.

DATOS GENERALES

- 1) EDAD:
- 2) SEXO:

| | |
|-------------|--------------|
| a) Femenino | b) Masculino |
|-------------|--------------|
- 3) ESTADO CIVIL:

| | |
|---------------|----------------|
| a) Soltero(a) | c) Conviviente |
| b) Casado(a) | d) Viuda(o) |
- 4) SERVICIO:

| | |
|-----------------|----------------------|
| a) Medicina | d) Ginecoobstetricia |
| b) Pediatría | e) Cirugía |
| c) Neonatología | |
- 5) TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO:

| | |
|-------------------|-------------------|
| a) De 0 a 5 años | c) Mas de 10 años |
| b) De 6 a 10 años | |
- 6) SITUACION ADMINISTRATIVA:

| | |
|----------------|------------------|
| a) Nombrado(a) | b) Contratado(a) |
|----------------|------------------|
- 7) TURNO:

| | |
|---------|-------------|
| a) Fijo | b) rotativo |
|---------|-------------|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 15. Personal y turno imprevisible (tardanza, faltas, reprogramaciones) | | | | |
| 16. Dificultad para trabajar con unos o varios compañeros. | | | | |

SATISFACCION LABORAL

Instrucciones

En el siguiente cuestionario le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en un ambiente hospitalario. Me interesa conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido algún tipo de insatisfacción en ud, actualmente en su servicio. Por favor marque con una X la respuesta que mejor refleje la frecuencia de cada situación y se ajuste más a su opinión.

| FACTORES DE SATISFACCIÓN | Muy de acuerdo 4 | De acuerdo 3 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 | En desacuerdo 1 | Muy en desacuerdo 0 |
|--|---------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------|------------------------|
| 1. En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral | | | | | |
| 2. El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es reconfortante | | | | | |
| 3. Al final de la jornada de un día de trabajo, me suelo encontrar muy cansado. | | | | | |
| 4. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí. | | | | | |
| 5. Con frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo | | | | | |
| 6. Creo que mi trabajo es excesivo. | | | | | |
| 7. Tengo suficientes oportunidades para recibir capacitación que permita mi desarrollo profesional. | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 15. Personal y turno imprevisible (tardanza, faltas, reprogramaciones) | | | | |
| 16. Dificultad para trabajar con unos o varios compañeros. | | | | |

SATISFACCION LABORAL

Instrucciones

En el siguiente cuestionario le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en un ambiente hospitalario. Me interesa conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido algún tipo de insatisfacción en ud, actualmente en su servicio. Por favor marque con una X la respuesta que mejor refleje la frecuencia de cada situación y se ajuste más a su opinión.

| FACTORES DE SATISFACCIÓN | Muy de acuerdo 4 | De acuerdo 3 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 | En desacuerdo 1 | Muy en desacuerdo 0 |
|--|---------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------|------------------------|
| 1. En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral | | | | | |
| 2. El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es reconfortante | | | | | |
| 3. Al final de la jornada de un día de trabajo, me suelo encontrar muy cansado. | | | | | |
| 4. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, se lo que se espera de mí. | | | | | |
| 5. Con frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo | | | | | |
| 6. Creo que mi trabajo es excesivo. | | | | | |
| 7. Tengo suficientes oportunidades para recibir capacitación que permita mi desarrollo profesional. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 8. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 9. Las instalaciones, equipos y recursos (materiales y humanos) del servicio son suficientes para tener un buen desempeño en el sueño. | | | | | |
| 10. La relación con mis jefes y compañeros de servicio son cordiales. | | | | | |
| 11. Los problemas personales de mis compañeras de trabajo habitualmente me suelen afectar. | | | | | |
| 12. Los jefes del servicio toman decisiones con la participación de los trabajadores. | | | | | |
| 13. El sueldo o remuneración que percibo es el adecuado | | | | | |
| 14. Estoy convencida que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación. | | | | | |
| 15. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud y mis horas de sueño. | | | | | |

MUCHAS GRACIAS

Anexo 4. Oficio para solicitar autorización para aplicación de Instrumento.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Unidad de Grados y Títulos

* Año de la universalización de la Salud*

Huacho, 06 de febrero de 2020

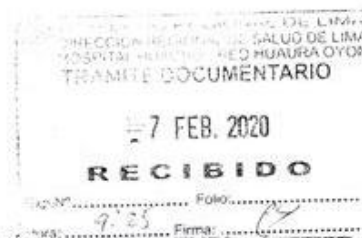
OFICIO N° 031-2020-UGvT/FMH-UNJFSC

Señor.

DR. JUAN CARLOS NICHÓ VIRÚ

Director Ejecutivo del Hospital Regional Huacho

Presente. –



ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

De mi consideración:

Saludándolo cordialmente, comunico a su digno Despacho que la señorita FÁTIMA MABEL LEÓN PRUDENCIO egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, viene desarrollando el plan de tesis para la obtención de título profesional de Licenciada en Enfermería.

Por tal razón, solicitamos se le brinde las facilidades para la aplicación del instrumento al personal de enfermería de los servicios de hospitalización, para la ejecución del plan de tesis: **ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2020**, en la institución que tan dignamente dirige, por lo que solicito su autorización correspondiente.

Agradecidos por su gentil atención, por las facilidades que el caso amerita, me suscribo de usted reiterándole mis saludos y estima personal.

Atentamente;



UNIV. NAC. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
 P. Virú
 M.C. Miria N. Rodríguez Morúa Luchio
 JEFA DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS

c.c: Archivo
 MMNL/Isabel

Anexo 5. Constancia de recolección de datos.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO RED DE SALUD HUAYRA OYON

CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

Se extiende la presente constancia a la señorita Fátima Mabel León Prudencio, Bachiller de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, quien entre los días 15 al 21 de febrero ha realizado la recolección de los datos pertinentes a su tesis “ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2019-2020”, en los servicios de hospitalización: Medicina, Pediatría, Neonatología, Ginecoobstetricia y Cirugia; en los horarios de 10:00 am a 12: 00 pm, 2:00 pm a 4:00 pm, y 7:00 pm a 9 :00 pm, para optar por el grado academico de Licenciada en Enfermería.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA
HOSPITAL REGIONAL HUAYRA OYON S.R.S

MQ. EVA J. ROJAS ZAVALETA
C.E.P. N° 7006 PLANE N° 2884
M(a) DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

M(a) Eva Jesús Rojas Zavaleta

Jefa del departamento de Enfermería

Jueves 27 de Febrero del 2020

Anexo 6. Base de datos de los datos generales

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Vinculo Marcador Encabezado Encabezado Pie de página Pie de página Ecuación Ecuación Símbolo Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V |
|----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ENCUESTA | DG1 | DG2 | DG3 | DG4 | DG5 | DG6 | DG7 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 53 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2 | 41 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 3 | 46 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 4 | 35 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 32 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 6 | 45 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 7 | 38 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 8 | 45 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 9 | 42 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 10 | 52 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 11 | 59 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 12 | 55 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 13 | 53 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 14 | 60 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 15 | 34 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 16 | 40 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 17 | 32 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 18 | 56 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 19 | 46 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 20 | 55 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 21 | 57 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 22 | 58 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | 23 | 44 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 24 | 58 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 25 | 45 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 26 | 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 27 | 38 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | 28 | 55 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | 29 | 43 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | 30 | 62 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | 31 | 60 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | 32 | 36 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | 33 | 51 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | 34 | 21 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ...

80%

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Marcador Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V |
|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | 33 | 51 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | 34 | 42 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | 35 | 52 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | 36 | 59 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | 37 | 69 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | 38 | 43 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | 39 | 58 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | 40 | 42 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | 41 | 32 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | 42 | 48 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | 43 | 36 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | 44 | 51 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | 45 | 58 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | 46 | 42 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | 47 | 45 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 49 | 48 | 40 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 | 49 | 49 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | 50 | 52 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | 51 | 48 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 | 52 | 26 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | 53 | 41 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | 54 | 36 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | 55 | 32 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | 56 | 44 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | 57 | 32 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 59 | 58 | 42 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | 59 | 57 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 61 | 60 | 53 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 62 | 61 | 53 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 63 | 62 | 68 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | 63 | 59 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 65 | 64 | 62 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 66 | 65 | 49 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 67 | 66 | 58 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 **Hoja4** PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ... 80%

Anexo 7. Base de datos de la primera variable estrés ocupacional

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Marcador Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|---|---|---|---|
| 1 | ENCUESTA | EO1 | EO2 | EO3 | EO4 | EO5 | EO6 | EO7 | EO8 | EO9 | EO10 | EO11 | EO12 | EO13 | EO14 | EO15 | EO16 | | | | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | |
| 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 7 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 8 | 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 9 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 10 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |
| 11 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 12 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 13 | 12 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 14 | 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 15 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 16 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | |
| 17 | 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 18 | 17 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 19 | 18 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | |
| 20 | 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 21 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 22 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 23 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |
| 24 | 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |
| 25 | 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | | |
| 26 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | | | | |
| 27 | 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 28 | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | | | | |
| 29 | 28 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 30 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 31 | 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | | | | |
| 32 | 31 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 33 | 32 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | | |
| 34 | 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | |
| 35 | 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ...

80%

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Obtener complementos W Vínculo Imágenes en línea Gráfico Marcador Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | |
| 35 | 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 36 | 35 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 37 | 36 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | | | | |
| 38 | 37 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 39 | 38 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | | | | |
| 40 | 39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 41 | 40 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 42 | 41 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | |
| 43 | 42 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 44 | 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 45 | 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 46 | 45 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 47 | 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 48 | 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | | |
| 49 | 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 50 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 51 | 50 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 52 | 51 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | |
| 53 | 52 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 54 | 53 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 55 | 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | | | | |
| 56 | 55 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | | | | |
| 57 | 56 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 58 | 57 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |
| 59 | 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | | | | |
| 60 | 59 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | | | | |
| 61 | 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |
| 62 | 61 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | | | | |
| 63 | 62 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 64 | 63 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | |
| 65 | 64 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |
| 66 | 65 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 67 | 66 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | | | | |

CODIGO **Hoja2** Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ... 80%

Anexo 8. Base de datos de la segunda variable satisfacción laboral

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Marcar Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|---|---|---|---|---|
| 1 | ENCUESTA | SL1 | SL2 | SL3 | SL4 | SL5 | SL6 | SL7 | SL8 | SL9 | SL10 | SL11 | SL12 | SL13 | SL14 | SL15 | | | | | |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | | | | | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | |
| 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | | | | | |
| 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | | | | | |
| 7 | 6 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | | | | | |
| 8 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | | | | | |
| 9 | 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | | | | | |
| 10 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | | | | | |
| 11 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | | | | | |
| 12 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 13 | 12 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | | | | | |
| 14 | 13 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | | | | | |
| 15 | 14 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | | | | | |
| 16 | 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | | | | | |
| 17 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | | | | | |
| 18 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 19 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | | | | | |
| 20 | 19 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | | | | | |
| 21 | 20 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 22 | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | | | | | |
| 23 | 22 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | | | | | |
| 24 | 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | | | | | |
| 25 | 24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | | | | | |
| 26 | 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | | | | | |
| 27 | 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | | | | | |
| 28 | 27 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | | | | | |
| 29 | 28 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 30 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | |
| 31 | 30 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | | | | | |
| 32 | 31 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | | | | | |
| 33 | 32 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 34 | 33 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | | | | | |
| 35 | 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | | | | | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ... 80%

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Marcador Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | 33 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | | | | | |
| 35 | 34 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 36 | 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | | | | | |
| 37 | 36 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 38 | 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 39 | 38 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 40 | 39 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 41 | 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | | | | | |
| 42 | 41 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | | | | | |
| 43 | 42 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 44 | 43 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | | | | | |
| 45 | 44 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | | | | | |
| 46 | 45 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 47 | 46 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | | | | | |
| 48 | 47 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 49 | 48 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | | | | | |
| 50 | 49 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | | | | | |
| 51 | 50 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | | | | | |
| 52 | 51 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | | | | | |
| 53 | 52 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | | | | | |
| 54 | 53 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 55 | 54 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 56 | 55 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | | | | | |
| 57 | 56 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | | | | | |
| 58 | 57 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | | | | | |
| 59 | 58 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | | | | | |
| 60 | 59 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | | | | | |
| 61 | 60 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | | | | | |
| 62 | 61 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | | | | | |
| 63 | 62 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | | | | | |
| 64 | 63 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | | | | | |
| 65 | 64 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | |
| 66 | 65 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | | | | | |
| 67 | 66 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | | | | | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ... 80%

Anexo 9. Puntaje de la primera variable estrés ocupacional

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Comparar

Imágenes SmartArt Obtener complementos W Vínculo Encabezado Pie de página Imágenes en línea Gráfico Marcador

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
|----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|----|---|
| 1 | ENCUESTA | EO1 | EO2 | EO3 | EO4 | EO5 | EO6 | EO7 | EO8 | EO9 | EO10 | EO11 | EO12 | EO13 | EO14 | EO15 | EO16 | | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 33 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 | |
| 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 32 | |
| 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 31 | |
| 7 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 28 | |
| 8 | 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 36 | |
| 9 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 35 | |
| 10 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 29 | |
| 11 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 32 | |
| 12 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 27 | |
| 13 | 12 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 28 | |
| 14 | 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 31 | |
| 15 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 29 | |
| 16 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 28 | |
| 17 | 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 27 | |
| 18 | 17 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 23 | |
| 19 | 18 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 30 | |
| 20 | 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 28 | |
| 21 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | |
| 22 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 | |
| 23 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 28 | |
| 24 | 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 30 | |
| 25 | 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 26 | |
| 26 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 34 | |
| 27 | 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 30 | |
| 28 | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 29 | |
| 29 | 28 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 41 | |
| 30 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 29 | |
| 31 | 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 24 | |
| 32 | 31 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 | |
| 33 | 32 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 35 | |
| 34 | 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 40 | |
| 35 | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ...

80%

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Marcador Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 34 | 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 40 | |
| 35 | 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 36 | |
| 36 | 35 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 34 | |
| 37 | 36 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 36 | |
| 38 | 37 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 39 | |
| 39 | 38 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 31 | |
| 40 | 39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 32 | |
| 41 | 40 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | |
| 42 | 41 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 27 | |
| 43 | 42 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 22 | |
| 44 | 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 34 | |
| 45 | 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | |
| 46 | 45 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 | |
| 47 | 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 34 | |
| 48 | 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 30 | |
| 49 | 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 30 | |
| 50 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 30 | |
| 51 | 50 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 35 | |
| 52 | 51 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | |
| 53 | 52 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 33 | |
| 54 | 53 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 33 | |
| 55 | 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 28 | |
| 56 | 55 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 39 | |
| 57 | 56 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 32 | |
| 58 | 57 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 26 | |
| 59 | 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 29 | |
| 60 | 59 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 34 | |
| 61 | 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 27 | |
| 62 | 61 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 30 | |
| 63 | 62 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 31 | |
| 64 | 63 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 30 | |
| 65 | 64 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 26 | |
| 66 | 65 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 28 | |
| 67 | 66 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 25 | |

CODIGO Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES PUNT. SATISFACC ... 80%

ESTRES OCUPACIONAL - Excel Fátima Mabel León Prudencio

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Imágenes SmartArt Imágenes en línea Gráfico Obtener complementos W Vínculo Encabezado Pie de página Ecuación Símbolo

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 34 | 33 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 31 | |
| 35 | 34 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0 | 3 | 0 | 4 | 2 | 31 | |
| 36 | 35 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 | 25 | |
| 37 | 36 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 31 | |
| 38 | 37 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 26 | |
| 39 | 38 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 0 | 4 | 2 | 37 | |
| 40 | 39 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 4 | 2 | 28 | |
| 41 | 40 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 29 | |
| 42 | 41 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 36 | |
| 43 | 42 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 34 | |
| 44 | 43 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 26 | |
| 45 | 44 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 40 | |
| 46 | 45 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 3 | 0 | 4 | 2 | 31 | |
| 47 | 46 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 | 23 | |
| 48 | 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 30 | |
| 49 | 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 32 | |
| 50 | 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 | |
| 51 | 50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 27 | |
| 52 | 51 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 28 | |
| 53 | 52 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 4 | 3 | 29 | |
| 54 | 53 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 4 | 2 | 30 | |
| 55 | 54 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 4 | 2 | 33 | |
| 56 | 55 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 32 | |
| 57 | 56 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 30 | |
| 58 | 57 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 0 | 3 | 1 | 32 | |
| 59 | 58 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 4 | 1 | 34 | |
| 60 | 59 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 1 | 33 | |
| 61 | 60 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 4 | 1 | 33 | |
| 62 | 61 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 4 | 2 | 35 | |
| 63 | 62 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 3 | 2 | 32 | |
| 64 | 63 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 29 | |
| 65 | 64 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 37 | |
| 66 | 65 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 34 | |
| 67 | 66 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 43 | |

Hoja2 Hoja1 Hoja3 Hoja4 PUNTUACION PUNT. ESTRES **PUNT. SATISFACCION**

80%

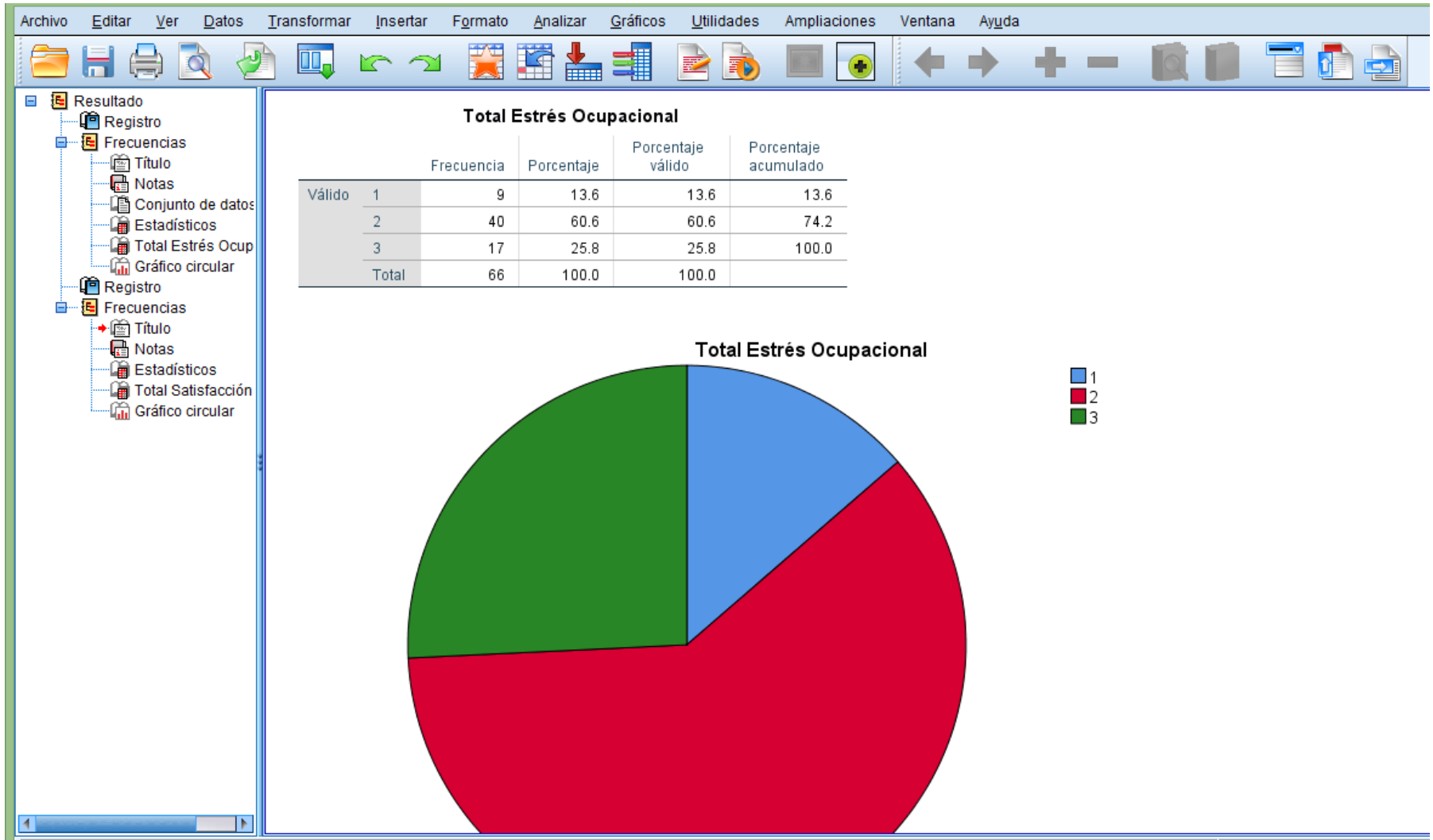
Anexo II. Procesamiento de datos en SPSS

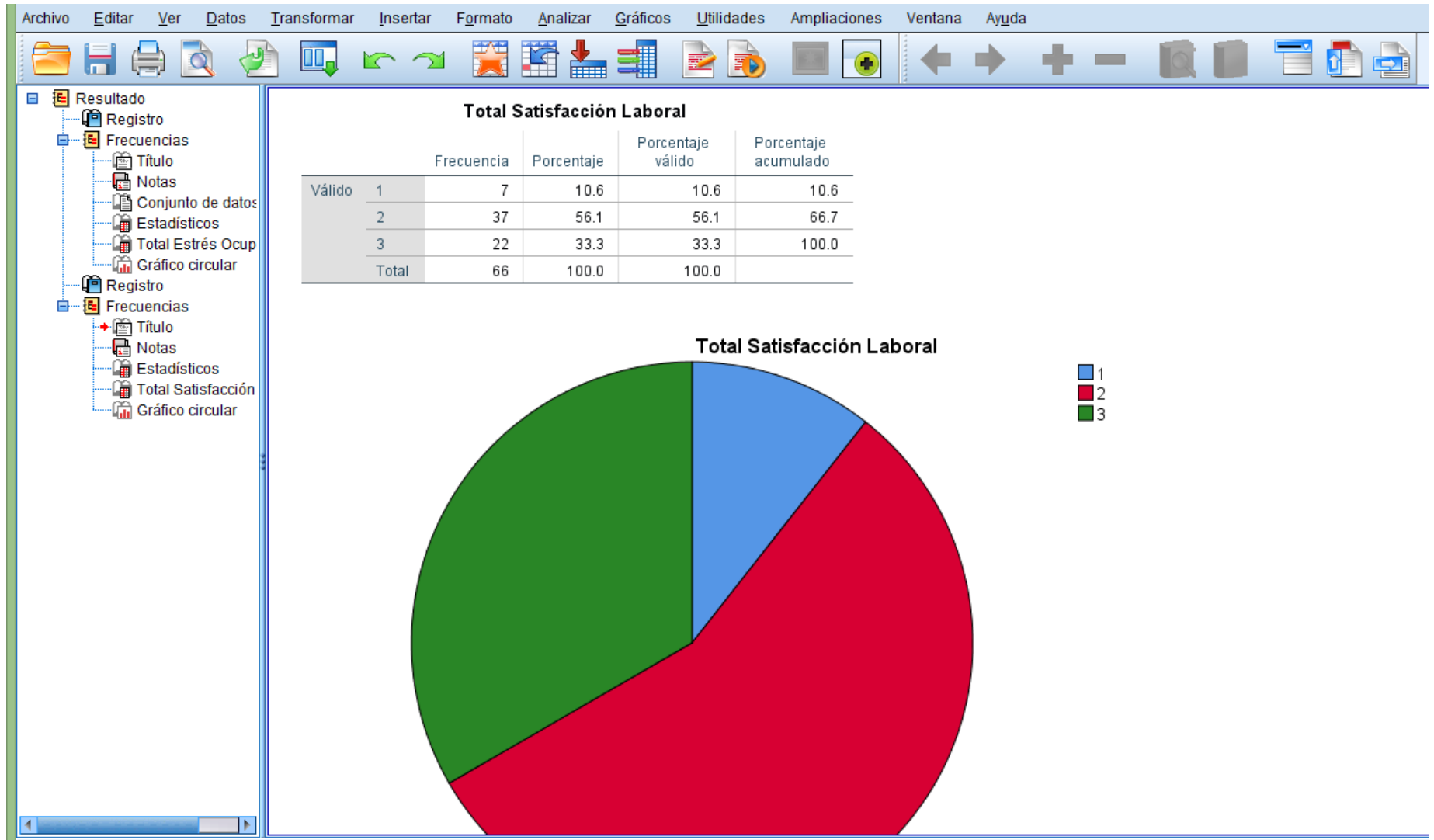
| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------|----------|---------|-----------|--|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | ENCUESTA | Numérico | 8 | 0 | ENCUESTA | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 2 | DG1 | Numérico | 8 | 0 | Edad | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 3 | DG2 | Numérico | 8 | 0 | Sexo | {1, Femenin... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 4 | DG3 | Numérico | 8 | 0 | Estado civil | {1, soltera}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 5 | DG4 | Numérico | 8 | 0 | Servicio | {1, Medicina... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 6 | DG5 | Numérico | 8 | 0 | Tiempo que labora en el servicio | {1, 0 a 5 añ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 7 | DG6 | Numérico | 8 | 0 | Situación administrativa | {1, Nombrad... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 8 | DG7 | Numérico | 8 | 0 | Turno | {1, Fijo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 9 | EO1 | Numérico | 8 | 0 | 1.- Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 10 | EO2 | Numérico | 8 | 0 | 2.- No tiene ocasion para hablar abiertamente con otros compañeros... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 11 | EO3 | Numérico | 8 | 0 | 3.-no tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistencia... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 12 | EO4 | Numérico | 8 | 0 | 4.- la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 13 | EO5 | Numérico | 8 | 0 | 5.- la realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 14 | EO6 | Numérico | 8 | 0 | 6.-la muerte de un paciente me causa estrés. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 15 | EO7 | Numérico | 8 | 0 | 7.-ver un paciente me causa estrés. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 16 | EO8 | Numérico | 8 | 0 | 8.- sentirse impotente en el caso de que un paciente no mejora. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 17 | EO9 | Numérico | 8 | 0 | 9.- que el medico no esté presente en una urgencia médica. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 18 | EO10 | Numérico | 8 | 0 | 10.- miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enferme... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 19 | EO11 | Numérico | 8 | 0 | 11.- no sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 20 | EO12 | Numérico | 8 | 0 | 12.- tener problemas con uno o varios medicos. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 21 | EO13 | Numérico | 8 | 0 | 13.- tener problemas con la supervisora. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | EO14 | Numérico | 8 | 0 | 14.- pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 23 | EO15 | Numérico | 8 | 0 | 15.- personal y turno imprevisible (tardanza, faltas, reprogramaciones) | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | EO16 | Numérico | 8 | 0 | 16.- dificultad para trabajar con unos o varios compañeros | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|---|----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 18 | EO10 | Numérico | 8 | 0 | 10.- miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enferme... | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 19 | EO11 | Numérico | 8 | 0 | 11.- no sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 20 | EO12 | Numérico | 8 | 0 | 12.- tener problemas con uno o varios medicos. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 21 | EO13 | Numérico | 8 | 0 | 13.- tener problemas con la supervisora. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | EO14 | Numérico | 8 | 0 | 14.- pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 23 | EO15 | Numérico | 8 | 0 | 15.- personal y turno imprevisible (tardanza, faltas, reprogramaciones) | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | EO16 | Numérico | 8 | 0 | 16.- dificultad para trabajar con unos o varios compañeros | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 25 | SL1 | Numérico | 8 | 0 | 1.- en terminos generales me siento satisfecho con mi centro laboral | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 26 | SL2 | Numérico | 8 | 0 | 2.- el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es reconfortante. | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 27 | SL3 | Numérico | 8 | 0 | 3. Al final de la jornada de un dia de trabajo, me suelo encontrar muy... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 28 | SL4 | Numérico | 8 | 0 | 4. los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son clar... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 29 | SL5 | Numérico | 8 | 0 | 5. con frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en c... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 30 | SL6 | Numérico | 8 | 0 | 6. creo que m trabajo es excesivo. | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 31 | SL7 | Numérico | 8 | 0 | 7. tengo suficientes oportunidades para recibir capacitacion que perm... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 32 | SL8 | Numérico | 8 | 0 | 8. con frecuencia tengo la sensacion de que me falta tiempo para re... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 33 | SL9 | Numérico | 8 | 0 | 9. las instalaciones, equipos y recursos (materiales y humanos) del ... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 34 | SL10 | Numérico | 8 | 0 | 10. la relacion con mis jefes y compañeros de servicio son cordiales. | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 35 | SL11 | Numérico | 8 | 0 | 11. los problemas personales de mis compañeras de trabajo habitual... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 36 | SL12 | Numérico | 8 | 0 | 12. los jefes del servicio toman decisiones con la participacion de lo... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 37 | SL13 | Numérico | 8 | 0 | 13. el sueldo o remuneraciones que percibo es el adecuado. | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 38 | SL14 | Numérico | 8 | 0 | 14. estoy convencida que el puesto de trabajo que ocupo es el que ... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 39 | SL15 | Numérico | 8 | 0 | 15. muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de... | {1, Muy de ... | Ninguno | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 40 | | | | | | | | | | | |
| 41 | | | | | | | | | | | |
| 42 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos **Vista de variables**





Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Total Estrés Ocup
 - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Total Satisfacción
 - Gráfico circular

Tabla cruzada ESTRESCATE* SATICATE

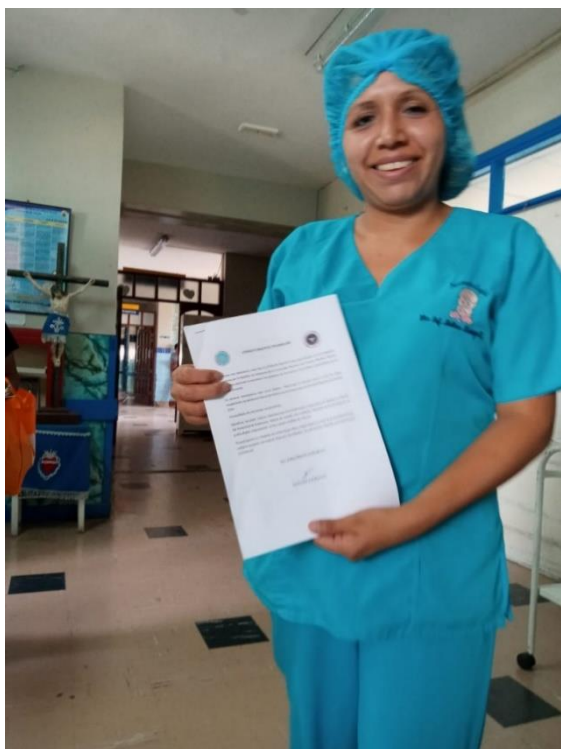
| | | SATICATE | | | Total | |
|------------|-------------|----------|-------|-------|--------|---|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| ESTRESCATE | BAJO | Recuento | 0 | 4 | 5 | 9 |
| | % del total | 0.0% | 6.1% | 7.6% | 13.6% | |
| MEDIO | Recuento | 5 | 27 | 8 | 40 | |
| | % del total | 7.6% | 40.9% | 12.1% | 60.6% | |
| ALTO | Recuento | 8 | 9 | 0 | 17 | |
| | % del total | 12.1% | 13.6% | 0.0% | 25.8% | |
| Total | Recuento | 13 | 40 | 13 | 66 | |
| | % del total | 19.7% | 60.6% | 19.7% | 100.0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 19.378 ^a | 4 | .001 |
| Razón de verosimilitud | 20.904 | 4 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 16.880 | 1 | .000 |
| N de casos válidos | 66 | | |

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.77.

Anexo 12. Fotografías de la aplicación del instrumento



Recolección de datos o etapa de aplicación de la investigación.

