

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

**Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de
enfermería del Instituto Regional de Enfermedades
Neoplásicas - Concepción, 2021**

Susy Yury Fonseca Vera
Heydi Isaura Huatuco Espejo
Anali Rosmery Meza Santiago

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS – CONCEPCIÓN, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

1%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Católica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%

8

Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA

Trabajo del estudiante

<1 %

9

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca

Trabajo del estudiante

<1 %

10

Submitted to EP NBS S.A.C.

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

12

Submitted to Universidad Tecnologica de
Honduras

Trabajo del estudiante

<1 %

13

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

14

Erika Nataly Viteri-Lascano, Darwin Raúl
Noroña-Salcedo, Vladimir Vega-Falcón, Alex
Criollo-Rodríguez. "Relación entre carga
laboral y nivel de ansiedad en personal de
enfermería de un hospital ecuatoriano",
Revista Arbitrada Interdisciplinaria de
Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 2021

Publicación

<1 %

15

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

16

Willman Alberto Vásquez-Rosas, Edwin Joselito Vásquez Erazo. "Técnicas y herramientas en gestión de proyectos para prevenir el sobreendeudamiento en Cañar – Ecuador", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2022

Publicación

<1 %

17

Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC

Trabajo del estudiante

<1 %

18

María Fuensanta Hellín Gil, José Antonio Ruiz Hernández, Francisco Javier Ibáñez-López, Ana Myriam Seva Llor et al. "Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022

Publicación

<1 %

19

Héctor R. Martínez-Ramírez, Laura Cortés-Sanabria, Enrique Rojas-Campos, Aurora Hernández-Herrera et al. "Multidisciplinary Strategies in the Management of Early Chronic Kidney Disease", Archives of Medical Research, 2013

Publicación

<1 %

20

Luis Altamirano-Diaz, Kambiz Norozi, Jaime A. Seabrook, Eva Welisch. "Lack of access to paediatric cardiology services in the public

<1 %

health system in four major urban centres in Perú", Cardiology in the Young, 2018

Publicación

21

Christian Chiara-Chilet, Medalit Luna-Vilchez, Julio Maquera-Afaray, Blanca Salazar-Mesones et al. "Clinical characteristics of children with COVID-19 admitted in a tertiary referral center in Perú", Cold Spring Harbor Laboratory, 2021

Publicación

<1 %

22

Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann

Trabajo del estudiante

<1 %

23

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1 %

24

Ana María Lucia-Casademunt, J. Antonio Ariza-Montes, Alfonso Carlos Morales-Gutiérrez†. "Determinants of occupational well-being among executive women", Academia Revista Latinoamericana de Administración, 2013

Publicación

<1 %

25

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS – CONCEPCIÓN, 2021

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

Dedicatoria

A mi familia, que con sus consejos y palabras de aliento me hacen ser mejor persona y, de una forma u otra, me acompañan en todos mis sueños y metas. Quiero dedicar mi tesis especialmente a mi mamá Amanda Lelia Vera Reginaldo, que me apoyó en todo momento.

Susy

A mis padres: Félix Meza Castañeda y Felicia Santiago Lucas, por su dedicación, paciencia y amor para formar la persona que soy actualmente. La mayoría del logro de mis objetivos se los debo a ustedes. Asimismo, a mis hermanos Jorge, Lizandro y Jazmín, por su cariño y apoyo en mis momentos difíciles en los que me iba a dar por vencida, pero ustedes me dieron el aliento para seguir adelante. Muchas gracias, mi querida familia.

Anali

Dedico, con todo mi corazón, mi tesis a mis padres: Jean Wilmer Huatuco y Yola Espejo Condor. Muchos de mis logros se los debo a ustedes. Les agradezco por ser mi motivación más grande para concluir con éxito este proyecto de tesis.

Heydi

Agradecimientos

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, que siempre llenó nuestras vidas y la de nuestros familiares con su bendición y presencia.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a todos los directivos y personal que conforman el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, por confiar en nosotros, al abrirnos las puertas y apoyarnos en todo el proceso de investigación en la institución.

De igual forma, agradecemos a la Universidad Continental, a todo el claustro de enfermería, a nuestros ilustres docentes, en especial a la Dra. Guillermina Pérez Gutarra, Mg. Jenny Del Pino Moreyra, Dra. Isabel Orcon Vílchez, cuyos valiosos conocimientos nos ayudaron a crecer como expertas en estos 5 años de formación. Queremos agradecerles a todos los que nos rodean por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente, nos gustaría expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a la Mg. Edith Silvia Pariona Salazar, por su colaboración clave en este proceso, quien hizo realidad este trabajo a través de su guía, conocimiento, capacidad y colaboración.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I Planteamiento del estudio	13
1.1. Delimitación de la investigación.....	13
1.1.1. Territorial.....	13
1.1.2. Temporal	13
1.1.3. Conceptual.....	13
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Formulación del problema.....	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Justificación de la investigación	19
1.5.1. Justificación teórica.....	19
1.5.2. Justificación práctica.....	20
CAPÍTULO II: Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes de investigación.....	21
2.1.1. Artículos científicos	21
2.1.2. Tesis nacionales	22
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Definición de términos básicos.....	34
CAPÍTULO III Hipótesis y variables.....	37
3.1. Hipótesis.....	37
3.1.1. Hipótesis general.....	37
3.1.2. Hipótesis específicas	37
3.2. Identificación de las variables.....	38

3.3. Operacionalización de las variables	39
CAPÍTULO IV: Metodología	41
4.1. Enfoque de la investigación.....	41
4.2. Tipo de investigación	41
4.3. Nivel de investigación.....	41
4.4. Métodos de investigación.....	41
4.4.1. Método científico	41
4.4.2. Métodos generales.....	42
4.4.3. Métodos específicos	42
4.5. Diseño de investigación.....	42
4.6. Población y muestra.....	42
4.6.1. Población.....	42
4.6.2. Muestra.....	43
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
4.7.1. Técnicas.....	44
4.7.2. Instrumentos	44
4.8. Procesamiento de recolección de datos	45
CAPÍTULO V: Resultados	46
5.1. Descripción del trabajo de campo.....	46
5.2. Presentación de resultados.....	48
5.3. Contrastación de resultados	64
5.3.1. Hipótesis general.....	64
5.3.2. Hipótesis específica 1.....	65
5.3.3. Hipótesis específica 2.....	66
5.3.4. Hipótesis específica 3.....	67
5.3.5. Hipótesis específica 4.....	68
5.3.6. Hipótesis específica 5.....	69
5.3.7. Hipótesis específica 6.....	70
5.3.8. Hipótesis específica 7.....	71
5.4. Discusión de resultados.....	72
Conclusiones.....	76
Recomendaciones.....	78
Referencias	81
Anexos.....	87

Índice de tablas

Tabla 1. Datos generales del personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	47
Tabla 2. Estrés laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	48
Tabla 3. Clima organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	49
Tabla 4. Estructura organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	50
Tabla 5. Territorio organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	51
Tabla 6. Tecnología en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	52
Tabla 7. Influencia de líder en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	53
Tabla 8. Falta de cohesión en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	54
Tabla 9. Respaldo del grupo en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	55
Tabla 10. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	56
Tabla 11. Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	57
Tabla 12. Beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	58
Tabla 13. Políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	59
Tabla 14. Relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	60
Tabla 15. Desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	61
Tabla 16. Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	62
Tabla 17. Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	63

Índice de figuras

Figura 1. Estrés Laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	48
Figura 2. Clima organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	49
Figura 3. Estructura organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	50
Figura 4. Territorio organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	51
Figura 5. Tecnología en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	52
Figura 6. Influencia de líder en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	53
Figura 7. Falta de cohesión en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	54
Figura 8. Respaldo del grupo en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	55
Figura 9. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	56
Figura 10. Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	57
Figura 11. Beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	58
Figura 12. Políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	59
Figura 13. Relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	60
Figura 14. Desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	61
Figura 15. Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas.....	62
Figura 16. Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas	63

Resumen

El presente trabajo estuvo enfocado en dos variables: estrés laboral y la satisfacción laboral, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021. La aplicación de la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, debido a la manera de recolección de datos dentro del instituto; así mismo, el tipo de investigación descriptiva, con un nivel exploratoria, se optó por un diseño correlacional debido a la aplicación de dos variables: estrés laboral y satisfacción laboral, con una población de estudio de 302, siendo la muestra final de 170 profesionales de enfermería, los resultados obtenidos fueron a nivel descriptivo de las variables donde nuestra primera variable que es estrés laboral presenta estrés moderado el 52,94% representando 90 personas, en cuanto a la variable nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, se presentan una insatisfacción parcial el 35.88 % que son 61 enfermeras; asimismo, en el contraste de hipótesis y con estadígrafo no paramétrico el valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman fue de $-0,735$, con una significancia de 0,000, rechazando la hipótesis nula y afirmando, por ser el valor negativo, que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Palabras claves: estrés laboral y satisfacción laboral

Abstract

In the present work focused on two variables such as work stress and job satisfaction, our objective being to determine the relationship between work stress and job satisfaction in nursing personnel at the Regional Institute of Neoplastic Diseases - Concepción, 2021. Where the application of the methodology had a quantitative approach, due to the way of collecting data within the institute, likewise, the type of research was descriptive, with an exploratory level, where the general method is scientific, it allows to apply the knowledge already verified , and highly relevant studies, a correlational design was chosen due to the application of two variables job stress job satisfaction, with a study population of 302, the final sample being 170 nursing professionals, the results obtained were that there is a level of work stress, nursing professionals have a low level with 52.92% who are the representative tion of 90 people, in terms of the variable level of job satisfaction in health professionals, they are presented at the following levels High dissatisfaction is with 35.88% that contains 61 professionals, in conclusion the value found of the Spearman correlation coefficient which was -0.735, with a significance of 0.000, rejecting the null hypothesis and stating that there is an inverse and significant relationship between job stress and job satisfaction in nursing personnel at the Regional Institute of Neoplastic Diseases - Concepción, 2021.

Keywords: work stress and job satisfaction

Introducción

El mundo del trabajo ha pasado por muchos procesos de cambio diferentes, estas afectan la labor de las personas de diferentes maneras. A lo largo del tiempo, las diferentes demandas, ritmos y ambiente de trabajo afectan los estados físicos, emocionales y cognitivos, dando lugar a respuestas de estrés. Es una serie de respuestas que afectan la salud de los empleados a nivel físico, emocional, psicológico y niveles de comportamiento y un mayor impacto en la organización. El estrés en el lugar de trabajo puede representar una amenaza para una organización con respecto al desempeño y los resultados. Los empleados afectados pueden experimentar un alto ausentismo, alta variabilidad, negatividad y, sobre todo, bajo desempeño de los empleados (OIT 2016, 8).

En el contexto anterior, vemos que el estrés incluye las reacciones específicas de un individuo ante situaciones ambientales y laborales difíciles. Como resultado de no controlar o abordar adecuadamente estas situaciones, se desarrolla un nivel de estrés laboral que puede afectar negativamente la salud y el bienestar de los empleados y los resultados que la organización espera lograr. Una de las formas de contrarrestar esta variable es la satisfacción laboral, que Caballero (2002) define como las actitudes de las personas hacia el ambiente laboral, las cuales afectan la mentalidad y las situaciones de las personas, creando perspectivas positivas o negativas en el trabajo. Por supuesto, la satisfacción laboral implica que los empleados desarrollen una evaluación continua de su entorno laboral, por lo que afecta sus pensamientos, sentimientos, conductas y, por ende, su actitud, que es un elemento fundamental para los empleados, ya que la calidad de su trabajo dependerá en gran medida de su nivel de cumplimiento. Como tal, puede considerarse una variable importante en las empresas, puesto que se relaciona con el desempeño y los resultados alcanzados por las organizaciones a través de uno de sus colaboradores.

Los diversos cambios o modificaciones introducidos en el ambiente de trabajo de una organización pueden afectar tanto el estrés como la satisfacción laboral del personal de enfermería, por lo que su seguimiento continuo permitirá tomar acciones oportunas en beneficio de los empleados y de la organización. En este sentido, las empresas entrevistadas realizaron varios cambios en su funcionamiento normal, lo que generó quejas y disgusto de los empleados por los cambios en el entorno laboral: procesos de planificación, qué objetivos alcanzar, nuevas instalaciones físicas en el trabajo. Esto, además de mejorar la atención médica de los empleados que a menudo sufren síntomas y enfermedades relacionados con el estrés, significa que las empresas se preocupan por la salud de los empleados en relación con su condición en las condiciones laborales actuales.

Ante este panorama, ¿es necesario investigar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en cuanto al sector salud? Esto, debido a que es poco analizado y tomando en consideración para la calidad de servicio y de la satisfacción del paciente. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021. Partiendo de un objetivo común, creándose siete objetivos específicos que van enlazados desde la variable hasta las dimensiones, siendo también el sustento teórico, con una definición metodológica y desarrollando las conceptualizaciones de estrés y satisfacción laboral. Literalmente entendido como analizar teóricamente la existencia de estrés laboral y satisfacción laboral dentro de una institución en el sector salud, del mismo modo fue diagnosticar el nivel de estrés y satisfacción laboral de los profesionales en enfermería, usando estadísticas analíticas para determinar qué tan fuerte es la correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Cabe mencionar que las modalidades de trabajo remoto consideradas en el estudio fueron suspendidas y ejecutadas en el momento en que se utilizó la herramienta bajo la dirección directa del director del establecimiento y, por lo tanto, no se pudo desarrollar como parte del trabajo en algunos tiempos previstos.

La descripción del trabajo se divide en capítulos que aparecen a lo largo del estudio. El primer capítulo analiza la problemática de las dos variables estudiadas: el estrés y la satisfacción laboral. Esto con la delimitación de estudio a ser empleada, el planteamiento y formulación del problema, el objetivo principal y específicos, la justificación e importancia que ameritó desarrollar el estudio.

En el segundo capítulo, se detalla el marco teórico donde desglosamos los antecedentes relacionados de ambas variables, así como artículos científicos, bases teórico – conceptuales y términos básicos, resaltando los criterios utilizados correspondientes a estrés laboral OIT–OMS y la satisfacción laboral por autores reconocidos. En el tercer capítulo, se realiza brevemente la consolidación de la hipótesis, así como la identificación de las variables y la operacionalización que se desprende de ello. En el cuarto capítulo, desarrollamos la metodología más adecuada a nuestro objetivo de estudio, así como el tipo, nivel, diseño y población a la que está dirigida el estudio. En el quinto capítulo, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos por los cuestionarios. Con esta información, se realizó un análisis estadístico de correlación rho de Spearman para determinar la relación entre las variables. También se proporciona un diagnóstico de los niveles de estrés y satisfacción

laboral, así como una ruta de intervención que puede identificarse como factores clave que tienen la oportunidad de mejorar tanto el estrés como la satisfacción laboral. Finalmente, se presentan los diversos documentos y evidencias que sustentan el estudio desarrollado en el apéndice.

CAPÍTULO I

Planteamiento del estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial

Por la gran demanda de enfermedades relacionadas al cáncer a nivel de la región Junín, se crea el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro en abril del año 2014. Luego de años de ardua labor administrativa, se inicia la construcción del Hospital Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) (Concepción), que demandó una inversión mayor a los 230 millones de soles. Concluido el proceso constructivo, se dio paso al equipamiento del IREN Centro, el cual cuenta con equipos biomédicos de última generación para la atención del paciente oncológico.

1.1.2. Temporal

El desarrollo del trabajo de investigación tuvo una duración de 04 meses, de agosto a diciembre del año 2021. El tiempo fue prudente para desarrollar y contrastar las teorías y los conocimientos sobre estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de Enfermería que se encontraron en el IREN – Concepción.

1.1.3. Conceptual

La aplicación o verificación del conocimiento sobre estrés laboral y satisfacción laboral se basó en las teorías científicas que ayudarán al entendimiento de la conducta humana dentro de las reacciones o actitudes en el desarrollo de actividades cotidianas de la misma carrera que ameritan. El estrés laboral es una variable que depende del efecto global de las demandas laborales y sus modificadores, especialmente de las percepciones de control o grado de libertad de decisión de los trabajadores. (1), y por su parte la satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo, provocado por la experiencia laboral en sí; este estado se logra cumpliendo con ciertos requisitos personales a través de su trabajo. (2)

1.2. Planteamiento del problema

El Perú cuenta con establecimientos clasificados por nivel de atención, desde el nivel I como los centros de salud, hasta los niveles III y IV, estos son clasificados por sus niveles hospitalarios y de capacidad de atención. También a ello se integra las IREN Centro, donde las personas acuden por una enfermedad; la atención primaria preventiva se brinda en el nivel inferior y la atención compleja se brinda en los niveles superiores. Sin embargo, la situación de emergencia de los principales hospitales de la región se ve abrumada por la gran cantidad de pacientes con problemas médicos que deben ser atendidos en el nivel de atención primaria de salud.

Otro factor importante que afecta la organización de los servicios de salud es la baja proporción del presupuesto nacional asignado a este sector desde el 2007, fue el producto interno bruto más bajo; en el 2014 fue el segundo porcentaje más bajo de otros países de América del Sur y uno más alto que Venezuela en ese año (3).

Ese volátil presupuesto está destinado a áreas de emergencia de establecimientos públicos, donde los profesionales en enfermería están expuestos a peligros físicos y contaminación constante, áreas críticas de alto riesgo que requieren turnos continuos de 12 horas diurnas y nocturnas, agravando las condiciones físicas y mentales.

Según datos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, la incidencia anual de cáncer en el Perú se estima en unos 150 casos por 100000 habitantes, lo que corresponde a 5000 nuevos casos por año aproximadamente. Actualmente, la tasa de diagnóstico de cáncer es mayor cuando la enfermedad se encuentra en un estadio avanzado, alcanzando el 75 % de los casos diagnosticados. Estos hechos conducen a una menor recuperación, siendo menor la calidad de vida con mayores costos de tratamiento y alta mortalidad. La pobreza es un factor que se vincula a los pacientes con esta detección tardía, debido a las dificultades de acceso a los servicios de salud y con ello también se tiene una escasa cultura preventiva, los estilos de vida poco saludables, el bajo nivel de educación, entre otros (4).

En ese sentido, el empleado en los establecimientos o centros de salud especializados necesitan reestructuración continua y capacitaciones, porque se cree que la toma de decisiones a tiempo es limitada (5). Como resultado, los profesionales en enfermería experimentan con regularidad condiciones de trabajos frustrantes, deplorables y no reconocidas, con salarios bajos y jornadas de trabajo extenuantes. Las condiciones laborales del personal de enfermería se enfrentan a problemas específicos a diario, como la pandemia de la Covid-19, la calidad de cuidado y satisfacción laboral

dentro del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, estos también se relacionan con enfermedades físicas, químicas y biológicas, en lo físico resalta el síndrome de estrés, que provoca desequilibrios emocionales en el lugar de trabajo.

De lo dicho anteriormente, el agotamiento, o síndrome del trabajador cansado, es una condición laboral crónica denominada burnout; este término en inglés en español sería fatiga mental, estrés laboral, estrés emocional, fatiga laboral (6) y más, convertirse gradualmente en un síntoma de fatiga y esto fue utilizado por primera vez por Freudenberger (7) en la década de 1970. Primero utilizado para explicar sobre el cansancio y agotamiento emocional de las personas. Esto se observó con pérdida de emoción y motivación en los voluntarios que trabajaron con devoción y entusiasmo durante varios meses en una organización humanitaria en Nueva York. Con base en sus observaciones, Freudenberger (1974) definió el burnout como un estado de fatiga mental y física resultante de la competencia profesional, sin motivación ni recompensa. Sobre todo, si su dedicación a las causas y los objetivos no produce los resultados deseados. Como resultado, las personas se agotan por el trabajo, pierden energía y pierden toda la capacidad de dedicarse al trabajo (8).

Por su parte, Maslach y sus colegas entrevistaron a un trabajador de servicios sociales en California para analizar los factores estresantes de los clientes. Los encuestados utilizan el término agotamiento, a menudo se sienten agotados, porque tienen una actitud negativa hacia sus clientes y sienten que carecen de las habilidades técnicas para apoyarlos. Según Maslach, burnout tiene tres lados: inestabilidad emocional, es cuando las prisas del trabajo agotan la energía personal., la despersonalización es cuando las personas renuncian a sus trabajos por falta de compromiso y la realización personal que son los sentimientos de ineficacia en los que el individuo percibe una falta de profesionalismo (9).

El agotamiento tiene importantes implicaciones para los impactos emocionales y conductuales de los trabajadores, los efectos familiares y sociales, así como los efectos del absentismo y la insatisfacción profesional y de los usuarios, y reduce la productividad. Desde una perspectiva de salud, los trabajadores en riesgo de agotamiento presentan inmunosupresión, son susceptibles a la infección. En peores condiciones laborales, pueden sufrir enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, dolores de cabeza, trastornos neuromusculares, y estos trabajadores se sienten irritables, con falta de concentración y productividad en el trabajo, ineficaces.

En estas condiciones, el trabajador realiza una inadecuada atención de salud a los pacientes; problema que es visto a diario en las instituciones prestadoras de salud y en el Ministerio de Salud (10).

Por otro lado, la inseguridad laboral, reflejada en contratos precarios y transitorios, juega un papel importante, así como la falta de perspectivas de promoción profesional; por tanto, la actividad poco valorada socialmente y la baja remuneración llevarán al trabajador a un deterioro físico y mental (11).

La sensación de una buena satisfacción laboral favorece el mejor desempeño profesional. La promoción de la salud, la prevención, el diagnóstico precoz y el tratamiento integral y oportuno son estrategias fundamentales para el control del cáncer a nivel nacional. El avance a través de la educación para la salud y la promoción de estilos de vida saludables impacta en los determinantes de la salud, anticipándose a los riesgos emergentes en la población para evitar la proliferación de cánceres. Para hablar sobre el tratamiento del cáncer en el Perú, hay que considerar la desigualdad social que existe, especialmente entre los pobres y los pobres extremos que viven en las zonas rurales. En este contexto, afrontar un tratamiento oncológico óptimo es muy difícil, ya que impone un enorme coste económico para el paciente y su entorno familiar (12). Esto implica ofrecer métodos de tratamiento óptimos, apoyo integral para acompañar a los pacientes en el proceso de curación y cuidados paliativos para pacientes terminales; con un enfoque holístico (13).

El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) en Concepción, en el año 2021, enfrenta un desafío importante relacionado con el bienestar y la satisfacción de su personal de enfermería. A lo largo de los últimos años, se ha observado un incremento significativo en los niveles de estrés laboral y una disminución preocupante en la satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería que ejercen sus funciones en este centro de atención oncológica.

El estrés laboral en el IREN es una preocupación creciente. El personal de enfermería se enfrenta diariamente a una serie de factores que contribuyen a esta situación, como la carga de trabajo intensa, las largas jornadas, la presión para brindar una atención médica óptima en un entorno de alta demanda, y la exposición constante a situaciones emocionalmente desafiantes, debido al contexto de enfermedades neoplásicas. Estos factores han llevado a niveles elevados de estrés entre los trabajadores de enfermería, impactando negativamente en su salud física y mental, y pudiendo afectar la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Paralelamente, la satisfacción laboral en el IREN ha disminuido considerablemente. Los profesionales de enfermería reportan una percepción de falta de reconocimiento y valoración por parte de la institución, así como una escasa oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional. La falta de participación en la toma de decisiones y un ambiente laboral poco colaborativo también son señalados

como factores contribuyentes a la insatisfacción en el trabajo. Estos aspectos han generado una disminución en el compromiso y la dedicación de los trabajadores, lo que podría tener un impacto negativo en la calidad del servicio prestado y, en última instancia, en la experiencia de los pacientes.

En este contexto, es fundamental abordar el problema del estrés laboral y la insatisfacción laboral en el personal de enfermería del IREN. La falta de atención a esta problemática podría resultar en un aumento del agotamiento profesional, una disminución en la calidad de la atención médica, una mayor tasa de rotación de personal y un clima laboral poco propicio para el óptimo desempeño del equipo de salud.

Por tanto, es necesario llevar a cabo una investigación exhaustiva para comprender en profundidad los factores que contribuyen al estrés laboral y la insatisfacción laboral en el IREN, identificar sus implicaciones en la calidad asistencial y la experiencia de los pacientes, y proponer medidas concretas para mejorar el bienestar y la satisfacción del personal de enfermería. Solo a través de un análisis detallado y una acción efectiva se podrá garantizar un ambiente laboral saludable, que permita a los profesionales brindar una atención médica de calidad y enfrentar de manera adecuada los retos que implica la atención a pacientes con enfermedades neoplásicas.

La investigación ayudará a determinar el grado de estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del IREN Concepción. Esto revelará los posibles riesgos físicos o psicológicos de exposición de los trabajadores, lo que permitirá el desarrollo de planes de prevención y monitorización en el entorno laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El presente trabajo es importante por la creciente demanda de atenciones diarias, con poca oferta de recursos humanos e insumos médicos, que se ve en los diferentes turnos de los servicios que se dan en el IREN; así como los pacientes que acuden para mitigar sus dolencias, resolver sus enfermedades, y no hay hospitales con capacidad resolutive. Crisis que se presenta también a nivel nacional y afecta la calidad de atención en salud (14), esto afecta directa e indirectamente a la conducta psicológica del profesional de enfermería en su desarrollo profesional en cuanto a la atención de los pacientes (3).

Una adecuada calidad de atención en salud se refleja por la percepción de sus usuarios externos o clientes, (15) hecho que está deteriorado como lo demuestran las encuestas que manifiestan ausencia de acudir a sus centros de atención ya sea por maltrato del personal (16), falta de confianza o demora en la atención e incumplimiento de la oferta de los servicios de salud de los sistemas sanitarios (17).

Con estos aportes y aplicaciones de conocimiento sobre el estrés laboral y satisfacción laboral,

se han de mejorar la calidad de servicio y satisfacción del paciente.

1.5.2. Justificación práctica

Cada país busca políticas públicas saludables para formar una cultura de la salud, orientada hacia la accesibilidad e igualdad de la población con servicios básicos de salud y cobertura universal (18).

Los recursos humanos del sector salud son indispensables para la atención de los pacientes para una cobertura adecuada, así como la personificación de los valores en la atención pública de salud. Al no ser así, la fuerza laboral sanitaria migra hacia una atención terciaria, para su mejor satisfacción personal, y evitar la frustración o el síndrome de Burnout (19).

Las encuestas realizadas a enfermeras, sobre el Burnout indicaron que estos estaban menos satisfechos, más propensos a querer reducir su tiempo para ver a los pacientes, presentaban más probabilidades de solicitar pruebas o procedimientos, y más interesados en la jubilación anticipada que otros profesionales. (20) Para evitar esto, se debe lograr la satisfacción laboral del servidor, pues la atención sanitaria de los proveedores de salud personifica los valores esenciales del sistema: “curan, atienden, alivian el dolor, previenen enfermedades y son el vínculo humano entre conocimiento y acción sanitaria” (17).

El conocer la asociación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción servirá para prevenir, a través de estrategias sanitarias, en cuanto al estrés laboral en el personal de enfermería. Esto permite conocer sus necesidades y ofrecer una adecuada atención de salud a la población. Siendo entonces que servirá de base para futuros estudios en diversos ámbitos de la salud pública.

CAPÍTULO II:

Marco teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos

En el documento científico titulado: «Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de la Covid – 19» se menciona que la situación de pandemia ha traído cambios importantes para los trabajadores de la salud que laboran en los hospitales, especialmente para las enfermeras que enfrentan situaciones estresantes de primera línea que afectan directamente la satisfacción laboral. El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de las enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia por la Covid–19. Se utilizaron dos cuestionarios de escala tipo Likert adaptados al contexto peruano. Las variables se expresaron como porcentajes y se utilizó la prueba de correlación bivariada de Pearson para establecer asociaciones. Se asumió un nivel de significación de $p < 0,05$. Los resultados indican que los enfermeros presentaron niveles medios de estresores ambientales (63,3 %), laborales (83,3 %) y personales (51,7 %). Se encontraron asociaciones significativas entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0,01$) y personales ($p < 0,05$). Se llega a la conclusión de que los factores ambientales y personales de las enfermeras peruanas dedicadas al cuidado directo del paciente en el contexto de la Covid–19 se asocian con la satisfacción laboral (21).

En la revista electrónica trimestral de Enfermería se presentó el artículo científico titulado: «Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda–control–apoyo». El objetivo de la investigación fue analizar la ocurrencia de estrés ocupacional en el personal de enfermería de un hospital general universitario utilizando el modelo demanda–gestión–apoyo de Karasek. Se realizó un estudio observacional transversal. La

muestra estuvo conformada por 38 enfermeras de la tripulación de vuelo de un hospital general. Como instrumento de evaluación se utilizó el Cuestionario de Contenido del Trabajo (JCQ), traducido y validado para la atención hospitalaria para determinar la percepción del personal de enfermería sobre el contenido de su trabajo y los estresores laborales. Los resultados indican que la tasa de participación fue del 90,7 % (N=38). La dimensión de apoyo social registró en promedio $2,59 \pm 0,7$; la dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo $3,26 \pm 0,7$; y la dimensión de gestión del trabajo en promedio $2,87 \pm 0,0$. El análisis de los datos reveló un nivel moderado de estresores que destacó la falta de apoyo social de los supervisores, que fue más evidente en el grupo de profesionales asignados para liderar una enfermera (2,89 vs 2,9; $p < 0,05$). Ninguna de las tres dimensiones se relacionó con variables socioprofesionales como género, edad, cambio, afiliación y tipo de vinculación hospitalaria. Se llegó a la conclusión de que los estresores laborales se perciben moderadamente, lo que destaca la falta de apoyo social por parte de los supervisores. Esta es un área que necesita ser mejorada y abordada (22).

2.1.2. Tesis nacionales

Según Estrada Aro (23) en su tesis titulada: «Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred cono Sur Tacna, Año 2019» presentado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, escuela de posgrado. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred cono Sur Tacna, año 2019. Se realizaron estudios no experimentales, descriptivos, transversales y correlativos en 161 profesionales sanitarios participantes. Las variables de estrés laboral se midieron mediante el cuestionario de estrés laboral ILOOMS y las variables de satisfacción laboral mediante el cuestionario La Fort Roja modificado para peruanos. En términos de características sociodemográficas, el mayor número de participantes en la encuesta es San Francisco CS, el grupo de edad es principalmente de 45 a 55 años, el nivel de educación superior, casados, economía medio, el principal grupo ocupacional fueron los técnicos de enfermería, luego las enfermeras, con servicio de 11 a 20 años. El nivel de estrés fue bajo, en relación al nivel de satisfacción laboral es baja. Se concluyó que existe una correlación inversa, siendo la correlación de Pearson $-0,203$ ($p < 0,005$); esto quiere decir que las variables se correlacionan inversamente y son significativas.

Sánchez Cacsire (24) en su investigación titulada: «El estrés laboral y la satisfacción laboral de una enfermera del servicio de neonatología en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales del año 2017» presentada a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tiene el objetivo general de determinar el impacto de la experiencia del dolor sobre la calidad de vida (sueño, apetito, relaciones de trabajo, actividad) y determinar los factores productores de estrés. La mayor parte de los objetivos y de las intervenciones planteadas van encaminadas a la integración social de la paciente, incluyéndola en

actividades y terapias, que interaccione con su entorno, además de técnicas para mejorar el afrontamiento y el estrés. Al tener un plan organizado para administrar cuidados, puede mejorar la eficiencia del cuidado y facilitar enormemente este cambio de entorno. Se propició trabajo en equipo y multidisciplinario para poder afrontar los problemas de la manera más integral posible, y así la profesional pueda desarrollar sus actividades con normalidad y se encuentre satisfecha en su centro de labores. Se pudo establecer un control del estrés en la profesional, que le permita desarrollarse profesionalmente y de manera integral desarrollando así sus funciones sin ningún problema.

Tasson Flores (25) en su tesis titulada: «Satisfacción del usuario y nivel de estrés laboral de la enfermera del servicio de emergencia. Hospital Belén de Trujillo – 2017» presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego, plantea como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción del usuario y el nivel de estrés de la enfermera del servicio de emergencia. La investigación es de tipo correlacional, de corte transversal. La población en estudio estuvo conformada por 27 enfermeras y 27 usuarios respectivamente. Se utilizaron dos instrumentos: el primero denominado SERVQUAL, el segundo fue un cuestionario para valorar el nivel de estrés laboral de la enfermera. Se encontró que, del 100 % de usuarios, el 64 % están satisfechos y el 36 % insatisfechos. Respecto al nivel de estrés laboral de la enfermera, del 100 % de enfermeras, el 76 % presentan un nivel de estrés laboral bajo y el 24 % estrés laboral alto. En relación a la satisfacción del usuario y el nivel de estrés laboral de la enfermera, se puede apreciar que el estadístico de prueba Chi-cuadrado tiene un valor de 7.677 con un p-valor de significancia de 0.012 ($p < 0.05$). Concluyendo que existe una relación significativa entre la satisfacción del usuario y el nivel de estrés laboral de la enfermera.

Huamani Cuba (26) en su tesis titulada: «Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional- sede Lima agosto–noviembre 2017» presentada a la Universidad César Vallejo tiene el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional – sede Lima. Metodología: Estudio descriptivo, no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo. El instrumento usado fue el de Maslach Burnout Inventory para medir el nivel de estrés laboral y el de La Font Roja para medir el nivel de satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 41 enfermeras que trabajaban en las áreas críticas de UCI, emergencia y urgencia. Resultados: El 46 % de enfermeras muestra un nivel alto de estrés laboral; en cuanto a las dimensiones, se encontró que según la dimensión despersonalización hay un nivel alto de estrés laboral en el 39 %, en cuanto a la dimensión satisfacción por el trabajo un 76 % de enfermeras presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, se encontró que hay un nivel alto 52%. En conclusión, no existe relación entre las variables nivel de estrés laboral y satisfacción laboral.

Díaz Avendaño & Farro Olivos (27) en su investigación titulada: «Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016» presentada a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 33 enfermeras del servicio de centro quirúrgico del HRL; para la recolección de datos, se aplicó el Cuestionario de “The Nursing Stress Scale” (NSS) y el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por el MINSA (2002). El procesamiento de datos se realizó usando el paquete estadístico SPSS versión 21. De los resultados obtenidos, se concluye que la mayoría de enfermeras presenta un nivel moderado de estrés (66,7 %) [= 64,64; DS= 10,45]. Siendo la dimensión ámbito físico la que genera mayor estrés, mientras que las dimensiones de ámbito psicológico (87,9 %) y social (78,8%) generan un nivel moderado de estrés. Respecto a la satisfacción laboral, la mayoría de enfermeras presenta un nivel moderado de satisfacción (72,7 %) [= 73,55 DS = 9,58]; las dimensiones con mayor satisfacción son trabajo actual (84,8%), trabajo en general (72,7 %) y ambiente de trabajo (54,50 %); las dimensiones con insatisfacción laboral fueron Remuneraciones e incentivos (24,20 %), interrelación con sus compañeros de trabajo (18,20 %) e interacción con el jefe inmediato (12,10 %). Esta última dimensión con más de 60 % con niveles medianamente satisfechos. Así mismo, sí existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral y un $p < 0,015$ ($p < 0.05$).

2.1.3. Tesis internacionales

Avella Acevedo & Naranjo Cuervo (28) en su tesis titulada: «Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio», presentada a la Universidad Cooperativa de Colombia, tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital de Villavicencio por medio del cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales de Meliá y Peiró. El enfoque de la presente propuesta de investigación es un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; esta propuesta de investigación cuenta con un diseño no experimental de tipo transversal. La población con la que se trabajará en esta propuesta de investigación está enfocada en los profesionales de enfermería. La muestra a tener en cuenta en la presente propuesta de investigación es de tipo no probabilística. A manera de conclusión, es indispensable considerar el trabajo que realizan los profesionales en enfermería en este país, ya que, pese a la mala calidad del sistema de salud, son ellos quienes siguen dispuestos al lado del cañón luchando cada día por salvaguardar la salud de cada uno de los usuarios que reciben la atención. En la búsqueda de una atención de calidad, los profesionales de enfermería dan la lucha por brindar siempre

un buen servicio; ahora, no se puede dejar de lado que en la mayoría de las ocasiones no se busca la satisfacción del profesional de salud, sino que simplemente el sistema se empeña en exigir resultados descuidando la calidad humana de sus colaboradores, ya que los centros de salud, hospitales y clínicas son organizaciones como cualquier otra, quienes deben encargarse de cuidar y vigilar de cerca la salud y bienestar de sus empleados. A manera de conclusión, el papel de los profesionales en enfermería y de la salud en general abarca un sinnúmero de factores que influyen en el desarrollo de esta profesión, los cuales pueden influir tanto de manera positiva como negativa; sin embargo, en un país como Colombia, la ley para la salud pública está lejos de contribuir a la atención de calidad de sus usuarios, pero, sobre todo, lejos de velar y salvaguardar el bienestar tanto económico, social y emocional de sus profesionales. Teniendo en cuenta lo anterior, la presente propuesta de investigación tiene una gran relevancia en la actualidad, puesto que la pandemia ha dejado en descubierto las falencias del sistema de salud y, sobre todo, la suma explotación de sus empleados. A manera de conclusión, la satisfacción laboral es un foco de intervención importante para el psicólogo organizacional, ya que si se trabaja sobre el nivel de satisfacción, se logrará mejorar el rendimiento de las personas dentro de la organización, el abandono o el cambio constante de organización, ya que estos son predictores a considerar dentro de la investigación, pues esta se encuentra enfocada en la calidad de vida laboral, puesto que permite desarrollar planes de intervención o de bienestar psicosocial que permitan intervenir los puntos de quiebre para, de esa manera, poder motivar la conducta de los trabajadores. Esta propuesta está ligada a la línea de investigación de salud y sociedad de la Universidad Cooperativa de Colombia en relación a la gestión y desarrollo del bienestar de los trabajadores del hospital departamental de Villavicencio en beneficio al programa de psicología.

Guillén Sánchez (29) en su tesis denominada: «Estrés laboral en personal médico de un hospital de la región Altos Tsotsil – Tseltal de Chiapas», presentada a ECOSUR – El Colegio de la Frontera Sur, tiene el objetivo de estimar el índice de estrés laboral en personal médico de un hospital de segundo nivel ubicado en una de las regiones con mayor población hablante de lengua indígena como la región Altos Tsotsil–Tseltal de Chiapas, México. Cuenta con 151 médicos adscritos. Se estimó un tamaño de muestra aleatoria simple (MAS) de $n = 43$ médicos de un total de $N = 151$. Se observó que 45.0 % de los hombres y 42.9 % de las mujeres registraron niveles de estrés laboral alto; en ese nivel, no se observan diferencias importantes por sexo; sin embargo, en el nivel bajo de estrés, la proporción de mujeres médicas fue significativamente mayor (33.3 %) respecto a los hombres (5.0 %) ($p=0.034$) Conclusiones: Se demuestra la importancia de la incorporación de aspectos laborales y no laborales en el estudio del estrés laboral, así como la diferenciación entre hombres y mujeres. El enfoque de género y generacional resulta crucial.

Quimis Villacis (30) en su investigación titulada: «Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015», presentada a la Universidad Regional Autónoma de los Andes – 2017, presentó como objetivo general establecer estrategias para elevar la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez de Santo Domingo. Se obtuvo colaboración de 120 enfermeros en este estudio descriptivo transversal con abordaje cuantitativo. Como resultado, el personal a menudo está desmotivado por una variedad de factores, tiene dificultades para comunicarse con sus colegas, necesita un aprendizaje permanente y está menos satisfecho con su trabajo como enfermeras. Educación y formación continua, orientando el trabajo en equipo y promoviendo la concienciación a lo largo de la vida. Los estudios mostraron que, al centrarse en el interés de un empleado por el desempeño laboral, la satisfacción laboral y las condiciones laborales son los principales determinantes del comportamiento organizacional, que pueden ayudar a mejorar el clima laboral.

Sanders Borjas (31) en su tesis de investigación titulada: «Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. enero – marzo 2016», presentado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua – escuela de salud pública de Nicaragua, tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario. El presente es un estudio descriptivo llevado a cabo en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario Tegucigalpa, Honduras, Año 2016, establece los niveles de estrés laboral en 19 encuestas realizadas al personal de enfermería y auxiliares, mediante la escala del Maslach Burnout Inventory. La manifestación física más común en orden de frecuencia es la fatiga, la cognoscitiva más común es la concentración deficiente, el emocional más común es la irritabilidad; finalmente, la manifestación de conducta más común es la incapacidad para descansar. Uno de los participantes mostró la prevalencia del síndrome de Burnout alta, dos mostraron niveles moderados, mientras que 6 de ellos mostraron niveles bajos. Los demás mostraron un comportamiento variable en las puntuaciones de las escalas.

Cremades Puerto (32) en su tesis doctoral titulada: «Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería», presentado en la Universidad de Alicante, tiene el objetivo general de identificar los factores laborales estresantes del profesional de enfermería en las unidades hospitalarias médicas. Este estudio fue descriptivo – analítico, incidental y prospectivo realizado con metodología cualitativa Delphi y metodología cuantitativa. La población de estudio estuvo conformada por 72 profesionales. Con este trabajo se ha conseguido hacer reflexionar a los participantes sobre sus propios

y comunes factores estresantes para promover soluciones, facilitar la labor en la gestión clínica y poder aumentar la calidad de los servicios. La literatura relacionada pertenece mayoritariamente, al ámbito de la psicología. Es importante asociar el estrés laboral a repercusiones clínicas. No se encuentran estudios que asocien estrés a resultados de calidad de cuidados. Se han identificado factores de estrés en profesionales de enfermería en entornos diferentes, que presentan diferentes diferencias, indicando que hay factores organizativos no relacionados con el paciente que deben tenerse en cuenta y, por último, se debe conocer y evaluar factores de estrés desde la perspectiva de los profesionales, ya que se puede aportar propuestas de mejora en la gestión clínica de cualquier unidad.

2.2. Bases teóricas

- **Estrés laboral (primera variable):** es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos otros componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo. (33)

El estrés es una relación especial entre un individuo y el medio ambiente, percibido por este último como una amenaza o abrumador de sus recursos, poniendo en peligro sus vidas. En vista de esta respuesta, cuatro factores juegan un papel en el análisis de la respuesta al estrés. (34)

- **Estímulos o factores asociados al estrés laboral.** Existen una serie de factores de riesgo que afectan a la salud de los trabajadores y enfermeras, el entorno físico de trabajo (ruido, iluminación, higiene, disposición física, etc.), el contenido del trabajo (turnos y trabajo nocturno, etc.), la sobrecarga, exposición a riesgos y peligros, falta de control, complejidad laboral, etc.), estrés relacionado con el desempeño que demuestra roles, relaciones interpersonales y desarrollo profesional (conflicto de roles y ambigüedad, jefe, colaboradores subordinados, estrés ambiental del usuario, estrés grupal e interpersonal, relaciones, ansiedad laboral, falta de promoción) y nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales (nuevas tecnologías y requisitos estructurales, entorno organizacional).

También incluye factores personales como edad, género y personalidad, factores sociales como estado civil y número de hijos, y factores laborales como exceso de trabajo, trabajo en equipo, antigüedad, turno, duración y tipo de actividad.

- **Evaluación cognitiva.** Es un proceso de evaluación del estrés creado por el hombre. Se evalúan dos aspectos: la evaluación primaria (si las necesidades de la situación amenazan la felicidad)

y la evaluación secundaria (si existen recursos suficientes para cumplir con esos requisitos). Esto se debe a un proceso dinámico.

- **Respuesta del estrés.** Algunas pueden considerarse respuestas involuntarias al estrés, mientras que otras pueden considerarse voluntarias y ejercitarse conscientemente frente a él. Algunos de ellos son el miedo, la ansiedad, la agitación, la ira, la depresión, etc., según la naturaleza del factor estresante y la percepción del sujeto. El estrés cambia el comportamiento social de las personas y aumenta el comportamiento social negativo.

- **Consecuencias del estrés.** Son provocadas por la respuesta inadecuada del organismo a factores externos, provocando cambios más o menos permanentes en la salud física y / o mental. Esto puede afectar la degradación del rendimiento mientras trabaja. Enfermedades crónicas provocadas por estilos de vida estresantes (cardiovascular, migraña, úlceras). Enfermedad mental (ansiedad, depresión, insatisfacción, pérdida de la autoestima). Cambio en la alimentación, el sueño, la adicción a las drogas, etc. Resultados que afectan el desempeño en el lugar de trabajo y la calidad de la atención, aumento de errores, vulnerabilidad a lesiones, decisiones ineficaces y ausentismo.

La depresión, la ansiedad y el estrés relacionado con el trabajo son las enfermedades mentales más comunes en el lugar de trabajo y hacen que la mayoría de las personas renuncien a sus trabajos, según el director de seguridad social en Chile. Las enfermedades profesionales totales son causadas por enfermedades mentales, enfermedades relacionadas con el trabajo. Y el 67 % tiene el mayor impacto en el sector de las mujeres, lo que indica que las ocupaciones más peligrosas son pesca, manufactura, hoteles, catering, gobierno y defensa, pensiones, educación, bienestar social y salud (35).

La referencia de Ascencio muestra que el impacto de esta enfermedad ocupacional, incluso en caso de despido, que resulte en pérdidas económicas para la empresa y para los trabajadores, se identifica como un factor de riesgo para el género de las mujeres y es un segundo factor de riesgo para la salud laboral.

El estrés en el trabajo también se define como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a un aspecto negativo o dañino del contenido, organización o entorno de trabajo. Es una condición caracterizada por altos niveles de agitación y angustia, a menudo acompañados de una incapacidad para afrontarlo. (36)

- **Tipos de estrés laboral;** existen dos tipos de estrés laboral: (37)
 - Episódico: Que se puede dar por un despido, es circunstancial, eventual.

- Crónico: Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

Ambiente laboral inadecuado: Son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura. Estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica.

Sobrecarga de trabajo: Es el estrés por sobreestimulación. Se presenta por exigencias psicosenoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exige una adaptación fuera del límite normal.

Alteración de ritmos biológicos: es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos, personal de enfermería.

Responsabilidades y decisiones muy importantes: es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

Estimulación lenta y monótona: es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.

Condiciones laborales inadecuadas: se refiere a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica.

- **Consecuencias del estrés laboral:** al parecer, las condiciones laborales afectarían indirectamente la salud mental, tanto de hombres y mujeres; sin embargo, existen diferencias entre los factores que afectan a uno y a otro sexo. Estas diferencias guardan relación con los roles y autoconcepto de hombres y mujeres, de ahí la conveniencia de estudiar separadamente las causas y los efectos del estrés ocupacional en mujeres y hombres. Tanto hombres como mujeres sometidos a estrés laboral crónico tuvieron mayor riesgo de desarrollar Síndrome Metabólico SM que aquellos que no padecían estrés laboral crónico. Se encontró esta relación incluso luego de ajustar las mediciones con respecto a otros factores de riesgo (38).

Efectos fisiológicos; el estrés contribuye a que se presenten una variedad de síntomas fisiológicos, llegando a provocar cambios en el metabolismo, garganta y boca seca, dolores de cabeza y de espalda, desórdenes gastrointestinales, dificultades respiratorias, incremento del ritmo cardiaco y de la presión sanguínea. (39).

Efectos psicológicos; el estrés en el trabajo puede producir diversas manifestaciones o problemas en las funciones psicológicas, entre ellos se puede mencionar los siguientes: ansiedad, depresión, tensión, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, apatía, dificultad para tomar decisiones, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, insatisfacción, baja autoestima (39).

Efectos conductuales; las situaciones de estrés en el trabajo pueden manifestarse mediante diversas reacciones de conducta o comportamiento, los más frecuentes son mayor consumo de alcohol y tabaco o drogas, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, alteraciones en el habla: hablar rápido, alteraciones en el sueño, comportamiento propenso a accidentes, variaciones en el rendimiento, risas nerviosas, conducta impulsiva, intento de suicidio (39).

Efectos sociales; en este sentido, se definirá el funcionamiento social en dos planos: la forma en que el individuo lleva a cabo sus distintos roles sociales. La satisfacción obtenida a partir de las relaciones interpersonales (39).

- **Rol de la enfermera y el manejo del estrés laboral:** el equipo de enfermería en los sitios críticos desempeña un cargo de alto adiestramiento y formación de igual manera en la responsabilidad en el servicio de cuidado del paciente. El cargo de los enfermeros se amplió con el propósito de implicar no solo al servicio de situaciones graves en donde peligran vidas, sino también en los cuidados preventivos, la educación en los pacientes y familiares sobre el cuidado de la salud (40).

Cada enfermero debe obtener la experiencia y el juicio para reconocer los síntomas de alarma y los signos de alerta, principalmente para diferenciar la emergencia que pelagra la vida o la cual puede provocar daño, invalidez permanente. El servicio de los enfermeros en casos de urgencia forma parte de un reto. Se define la atención en cuidados permanentes como el diagnóstico y los tratamientos en los resultados humanos a las dificultades de salud, potenciales o actuales (41).

Esta profesión que necesita un despliegue de tareas que requiere tener un mayor manejo emocional y mental de alto rigor porque es una carrera expuesta a distintos casos donde tienen que cuidarse la vida como el control de los atendidos con diagnóstico sombrío y el requerimiento de ofrecer cuidado, no simplemente intensivo, sino prolongando en el cual es demandada una alta atención y

cumplimiento que trae como resultado un desgaste mental y físico. También de la demanda de conservar de forma continua el espíritu de empatía con la familia y con el enfermo, depresión, dolor y las horas de angustia (42).

Las enfermeras con una capacitación determinada en sitios de sala de operaciones tienen que poseer una adecuada habilidad de comunicación, capacidad, paciencia, tacto, entendimiento y discreción. Alta capacidad de resolución en situaciones difíciles y organización, informar de lo que pasa, transmitir control y seguridad, anticiparse a los hechos que ocurrirán, usar un lenguaje entendible, dar la percepción del manejo de los casos y ayuda emocional (43).

Los pacientes quedan expuestos cuando la atención del enfermero y de los profesionales de salud no se desarrolla en coordinación. Ya que es necesario realizar cada indicación en el momento oportuno. De esta dificultad proceden diferentes consecuencias como relaciones interpersonales negativas, ausencia de comunicación, entre otros (44).

Los enfermeros que tengan autoestima podrán afrontar los peligros con responsabilidad, lo que ayuda a una definición profesional de sí mismo productivo y positivo. De manera que la enfermera debe tener un equilibrio psicoemocional o control psicodinámico en sus emociones, usando para eso métodos de protección o de afrontamiento que le permitan confrontar con facilidad los casos de conflicto que enfrenta sus deberes profesionales de manera que no dañe en la calidad de servicio que ofrece al paciente. Por eso puede usar ejercicios de meditación, relajación, biodanza y taichí (45).

- **Satisfacción laboral (segunda variable)** : es un término muy amplio y existen numerosas definiciones al respecto, y las variables que se incluyen en ella suelen ser la interacción entre el personal y las características del ambiente. En efecto, es la resultante de la relación entre el medio laboral y el trabajador, lo cual es una constante. Otra propuesta es la concordancia entre la persona y su puesto; lo que determina una satisfacción intrínseca y extrínseca. La satisfacción extrínseca se relaciona con aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. La satisfacción intrínseca se relaciona con la naturaleza de las tareas del puesto, así como la percepción de las personas respecto a las tareas que realizan. En conclusión, la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo. Otro ingrediente que también resalta en las definiciones es la actitud del trabajador, que es el resultado de su experiencia en la interacción con el medio organizacional (46).

Otras definiciones de satisfacción laboral la definen como el resultado de varias actitudes que

tiene un trabajador frente a su empleo, con respecto a factores laborales concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y con la vida en general (47).

La satisfacción laboral es definida como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su labor tiene actitudes positivas y quien está insatisfecho muestra, por el contrario, actitudes negativas. Cuando se habla de las actitudes de los trabajadores, casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizarlas ambas indistintamente como sinónimos (48).

Cuando se habla de satisfacción laboral se tiene que evidenciar el resultado positivo como una respuesta humana independientemente de lo que ocurre en el trabajo, en esta medida se encuentran personas reactivas con poca disposición a trabajar, no se comprometen con las metas de la empresa; mientras las personas satisfechas producirán en mayor cantidad, con resultados extraordinarios, mientras las personas insatisfechas se caracterizan por ser negativas, vivir de las excusas permanentemente, nunca lograrán ser representativos o convocantes, siempre están acostumbrados a trabajar bajo control y rigor (49).

La expectativa que se genera el trabajador de su centro laboral es diversa por cuanto cada trabajador tiene sus propias metas, objetivos, intereses, ella va significar que cada trabajador va tener actitud distinta, los factores que intervienen en la satisfacción laboral tendrán relación con el servicio donde trabaja, su infraestructura, el tipo de supervisión que se ejerce sobre el trabajador, las relaciones interpersonales con los compañeros del trabajo, sueldos o expectativas remunerativas, ascensos y promociones, el vínculo laboral, etc. y el desarrollo de la vida de manera salubre o tóxica (50).

- **Niveles de satisfacción laboral:** la satisfacción laboral es un indicador de lo que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo; y la satisfacción por facetas mide el grado de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral (51).

Para determinar el nivel de satisfacción laboral se puede evaluar:

Seguridad en el trabajo: variable relacionada con la perspectiva subjetiva acerca de la continuación de un trabajo.

– Condiciones de trabajo: se refiere a las características que involucra su realización e integran los siguientes aspectos: salarios, tiempo de jornada, horario de trabajo, descansos, prestaciones

(vacaciones, aguinaldo, utilidades, uniforme, servicios médicos, otros), capacitaciones, oportunidades de desarrollo (ascensos), seguridad y limpieza (equipamiento, limpieza y ordenamiento del área de trabajo), bienestar (instalaciones sanitarias, comedor, suministro de agua potable, lugar de descanso, otros), incentivos y carga de trabajo.

– Relaciones interpersonales: implica el carácter social del trabajador, expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización; relaciones con jefes, compañeros y subordinados.

– Comunicación: se refiere a la forma de expresar las ideas y sentimientos hacia los demás, la comunicación con jefes, compañeros y subordinados.

– Motivación: es aquello que provoca la acción del individuo, relacionado con la satisfacción de necesidades de logro, afiliación y poder, tanto dentro como por fuera de la organización o empresa.

– Clima organizacional: se refiere a la percepción del empleado con respecto al entorno en general y si este le resulta agradable o no.

– Grado de estrés: se refiere al grado de ansiedad que percibe el trabajador en las actividades que se realiza.

2.3. Definición de términos básicos

- Ambiente de trabajo: es un término que significa “que rodea”. Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas (52).

- Ausentismo: es la ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo (53).

- Bienestar: son el conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien. Como el dinero para satisfacer las necesidades materiales, la salud, el tiempo para el ocio y relaciones afectivas sanas, son algunas de las cuestiones que hacen al bienestar de una persona (54).

- Clientes: es la persona que, a cambio de un pago, recibe servicios de alguien que se los presta por ese concepto (55).

- Confianza: es la creencia, esperanza y fe persistente que alguien tiene, referente a otra persona, entidad o grupo en que será idóneo para actuar de forma apropiada en una situación o circunstancia determinada; la confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones (56).

- Ecuanimidad: "es una publicación reconocida mundialmente por su elevada ética, la ecuanimidad de sus juicios y la veracidad de sus informaciones"(Hernández, 2010).

- Emergencia: es una situación que se presenta de manera súbita, que requiere una atención de forma urgente y totalmente imprevista, ya sea por causa de accidente o suceso inesperado (57).

- Enfermeros: es el profesional encargado de los cuidados básicos, con una formación universitaria, su trabajo se circunscribe durante toda la etapa de la vida (58).

- Equipo de trabajo: es el grupo de personas que se organiza para alcanzar un objetivo común, trabajan armoniosamente de manera incesante, que tienen una responsabilidad social (59).

- Clientes: es la persona que, a cambio de un pago, recibe servicios de alguien que se los presta por ese concepto (55).

- Confianza: es la creencia, esperanza y fe persistente que alguien tiene, referente a otra persona, entidad o grupo en que será idóneo para actuar de forma apropiada en una situación o circunstancia determinada; la confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones (56).

- Ecuanimidad: "es una publicación reconocida mundialmente por su elevada ética, la ecuanimidad de sus juicios y la veracidad de sus informaciones"(Hernández, 2010).

- Emergencia: es una situación que se presenta de manera súbita, que requiere una atención de forma urgente y totalmente imprevista, ya sea por causa de accidente o suceso inesperado (57).

- Enfermeros: es el profesional encargado de los cuidados básicos, con una formación universitaria, su trabajo se circunscribe durante toda la etapa de la vida (58).

- Equipo de trabajo: es el grupo de personas que se organiza para alcanzar un objetivo común, trabajan armoniosamente de manera incesante, que tienen una responsabilidad social (59).

CAPÍTULO III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laborales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Ho: No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

– Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

– Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

– Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

– Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

– Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

– Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

3.2. Identificación de las variables

- Variable independiente
 - Estrés laboral
- Variable dependiente
 - Satisfacción laboral

3.3. Operacionalización de las variables

Var.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Estrés laboral	Se relaciona con la exposición crónica a los estresores laborales, el trato diario con pacientes, originando la aparición de síntomas o molestias orgánicas.	Son aquellas acciones cotidianas en el desarrollo de las funciones o actividades que implican la atención a un paciente con diversos métodos e instrumentos.	Clima Organizacional	Estrategia organizativa	1: Nunca 2: Raras veces 3: Ocasionalmente 4: Algunas veces 5: Frecuentemente 6: Generalmente 7: Siempre
			Estructura Organizacional	Intervención y efectividad	
			Territorio Organizacional	Espacio privado de trabajo	
			Tecnología	Uso adecuado de tecnología	
			Influencia de Líder	Intervención y efectividad	
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	
			Respaldo del grupo.	Respaldo de metas	

Var.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Satisfacción laboral	Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos.	Es el sentimiento de bienestar y comodidad que la enfermera experimenta al realizar su trabajo. Siempre que sea el caso se deslinda oportunidades para su desarrollo personal y social.	Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	5: Totalmente de acuerdo 4 : De acuerdo 3 : Indeciso 2: En desacuerdo 1 : Totalmente en desacuerdo
			Beneficios laborales y/o remuneraciones	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	
			Políticas administrativas	El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.	
			Relaciones sociales	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas	
			Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.	
			Desempeño de tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora	
			Relación con la autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas	

CAPÍTULO IV:

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo, debido a que se recolectó la información de un modo de puntuaciones por parte de los profesionales del IREN – Concepción.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación descriptiva nos ayudó a comprender, describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; donde el enfoque lo hacemos sobre las conclusiones dominantes o sobre la persona, grupo, o cosa que funciona en el presente informe; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta (67).

4.3. Nivel de investigación

La investigación la ubicamos en el nivel exploratorio, ya que se encargó de esclarecer la relación entre las variables estrés laboral y la satisfacción laboral, y a la vez como estos se van desarrollando sin la manipulación (68).

4.4. Métodos de investigación

4.4.1. Método científico

El método científico nos permite aplicar un conjunto de pasos, técnicas y procedimientos empleándose fórmulas para dar resoluciones a los problemas de nuestra investigación, se investigan mediante la prueba de verificación de hipótesis (68).

4.4.2. Métodos generales

De lo mencionado, para el desarrollo del trabajo de investigación tuvo como soporte a los métodos generales: inductivo, deductivo, análisis y síntesis.

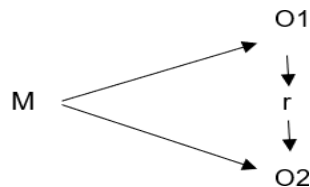
En la aplicación del método deductivo, donde es razonar en consecuencia desde casos específicos hasta conocimientos generales; o también, el argumento según el cual uno pasa de un conocimiento más general a un nuevo conocimiento que es más general que el conocimiento previo (69).

4.4.3. Métodos específicos

El método específico es a diferencia de la general, solo se emplea en un estudio determinado donde forma parte de la realidad, analizando las cualidades y conexiones internas. Así mismo, permite la inducción y la deducción en el proceso de análisis y síntesis de los hechos y fenómenos investigados. La inducción permite conocer a partir de los rasgos generales de la teoría científica (69).

4.5. Diseño de investigación

El diseño aplicado fue la descriptiva correlacional de corte transversal, donde los datos recopilados de la investigación se dan en un único momento con el análisis correlacional que se da entre las variables (69).



Dónde:

- M = población
- O₁ = la variable 1 (Observación 1)
- O₂ = la variable 2 (Observación 2)
- r = relación de las variables
-

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (69). Como afirma Hernández et al: “La población es el sector al cual se

dirige la investigación. Es el total de individuos que componen el grupo de interés” (p. 212) (69).

A partir de la teoría expuesta, la población definida para el presente trabajo son las enfermeras del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas–Concepción. Donde la población total de los profesionales en enfermería con la especialidad de enfermería son 302.

4.6.2. Muestra

A partir de la teoría explicada (69), la muestra de este trabajo de investigación está representada por las licenciadas en enfermería de la institución. Donde se aplicaron estos criterios para el análisis de la muestra.

a) Unidad de análisis

La unidad de análisis del presente informe fueron las enfermeras que laboran en el IREN, quienes asisten las diferentes atenciones como el tratamiento de patologías como cáncer de estómago, cérvix, mama, piel, tiroides, próstata, leucemia linfocítica, pulmón, entre otros.

b) Tamaño de la muestra

La muestra del análisis fueron las licenciadas en Enfermería por ser ellas las encargadas de los diversos tratamientos con los pacientes. El total de enfermeras sería 170.

c) Selección de la muestra

La muestra se seleccionará de forma intencional y por conveniencia dado que son datos estadísticos y referenciales de los profesionales. Siendo la muestra final de hasta 170 enfermeras para ser significativa el desarrollo del presente trabajo.

Se llegó a la aplicación de la fórmula para muestra finita

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

n = tamaño de la muestra buscado

N = tamaño de la muestra buscado

z = parámetro estadístico dependiente (Nivel de confianza)

e = error de estimación

p = probabilidad de ocurrir el evento

q (1-p)= probabilidad de que no ocurra el evento

$$n = \frac{(302) \times (1,96)^2 \times (0,5) \cdot (1 - 0,5)}{(302 - 1) \cdot (0,05)^2 + (1,95)^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}$$

$$n = 169.59 = 170$$

Para la selección de la muestra se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Criterios de inclusión:
 - ✓ Enfermeras que firmaron el consentimiento informado
 - ✓ Enfermeras asistentes el día de aplicación del instrumento
 - ✓ Instrumentos completados al 100 %
- Criterios de exclusión:
 - ✓ Enfermeras que no firmaron el consentimiento informado
 - ✓ Enfermeras no asistentes el día de aplicación del instrumento
 - ✓ Instrumentos incompletos

d) Selección del muestreo

Debido a la aplicación de la fórmula finita, el muestreo será el no probabilístico siendo no aleatorio y por conveniencia, hasta alcanzar los 170 enfermeros.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas

Esto debido a que la recolección de los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Siendo la ideal la Encuesta porque es una forma directa de recopilación de información (69).

La encuesta fue lo ideal por contribuir al manejo directo de la recolección de información de primera fuente, así como las perspectivas de nuestros profesionales en enfermería.

4.7.2. Instrumentos

a) Diseño

Los cuestionarios están constituidos del modo siguiente: 25 ítems para el estrés laboral y 36 ítems para la satisfacción laboral, ambos con la escala de Likert con alternativas psicométricas fueron seguras que las convencionales. Esto nos permitió realizar de forma escrita los cuestionamientos planteados en las variables. (68). Así mismo, es un cuestionario para el estudio donde nos permitirá en ambas variables recolectar datos que se requirieron, de esto modo dicha información fue cuantificada.

b) Confiabilidad

- Instrumento 1

Alfa de Cronbach	N elementos
,934	25

- Instrumento 2

Alfa de Cronbach	N elementos
,819	36

c) Validez

Nro de jueces	Porcentaje de validez
Juez 1	90%
Juez 2	85%
Juez 3	90%
Juez 4	85%

4.8. Procesamiento de recolección de datos

Con la aplicación de los instrumentos de estrés laboral y satisfacción laboral, se procedió a tabular y organizar los datos, para luego realizar el procesamiento de los datos, donde se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos con paquetes estadísticos como Excel y SPSS versión 25.

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para el procesamiento y análisis fueron la estadística descriptiva, estadística inferencial, cálculo del grado de relación, la Rho de Spearman, y para el nivel de significancia se determinó el contraste de hipótesis planteada.

CAPÍTULO V: Resultados

5.1. Descripción del trabajo de campo

Dentro de la institución en estudio, se procedió a la tramitación en el área de Investigación Científica, se presentó un proyecto según el esquema de la institución para verificar el grado de viabilidad, relevancia y en qué medida se puede beneficiar a la sociedad y afines.

En base al procesamiento de datos, el cuestionario fue ejecutado en los servicios de Medicina Oncológica, Cirugía Oncológica, Radioterapia, Diagnóstico por Imagen, Emergencia, Quimioterapia Ambulatoria, Cuidados Paliativos. El instrumento sobre estrés laboral consta de 25 ítems, por lo que las enfermeras tomaron tiempo de responder de 8 a 10 minutos aproximadamente; por otro lado, el instrumento satisfacción sobre laboral consta de 36 ítems; por lo que el tiempo de la respuesta del personal fue de 10 a 15 minutos aproximadamente. Las encuestas se realizaron los días lunes y martes de los meses de septiembre y octubre de 2021 por motivo de la pandemia, totalizando en ambos meses 15 días; culminando las respuestas de ambos instrumentos se procedió a tabular y organizar los datos, para luego realizar el procesamiento, donde se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos con paquetes estadísticos como Excel y SPSS versión 26.

Las técnicas estadísticas que se utilizarán para el procesamiento y análisis han de ser la estadística descriptiva, estadística inferencial, cálculo del grado de relación según el caso, r de Pearson o Rho de Spearman, y para el contraste de hipótesis se aplicará la t de Student para muestras relacionadas y ver en qué región cae nuestra prueba estadística.

Datos generales de los participantes

Tabla 1. Datos generales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

		f	%
Sexo	Femenino	115	67,65%
	Masculino	55	32,35%
	Total	170	100%
Edad	Menos de 25 años	42	24,71%
	De 25 a 30 años	40	23,53%
	De 31 a 35 años	45	26,47%
	Mayores de 35 años	43	25,29%
	Total	170	100%
Estado Civil	Soltero/a	65	38,24%
	Conviviente	61	35,88%
	Casado/a	30	17,65%
	Divorciado/a	11	6,47%
	Viudo/a	3	1,76%
	Total	170	100%

En los resultados obtenidos sobre la muestra, se destaca que se tiene la presencia del 67,65 % que son del sexo femenino siendo ello lo que prevalece, asimismo, se destaca que las enfermeras que participaron fueron, en su mayoría, menores de 35 años y representan las $\frac{3}{4}$ partes de la población, de lo que se infiere que son jóvenes quienes tienen una gran responsabilidad del cuidado del paciente oncológico en el IREN–Centro, por último, en cuanto al estado civil, se destaca que también las $\frac{3}{4}$ partes de los participantes están en la condición de solteros o convivientes, de esto se infiere que la responsabilidad aun no les lleva a tener un compromiso mayor, del mismo modo el 17 % son casados en las vías religiosas o civiles, el 6,47 % en promedio manifiesta que se divorció o separó de la pareja, y por último el 1,76% son quienes han sufrido la pérdida de la compañera(o) en la actualidad.

5.2. Presentación de resultados

Tabla 2. Estrés laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	56	32,94%
Nivel Intermedio	17	10,00%
Estrés	90	52,94%
Alto nivel de estrés	7	4,12%
Total	170	100,00%

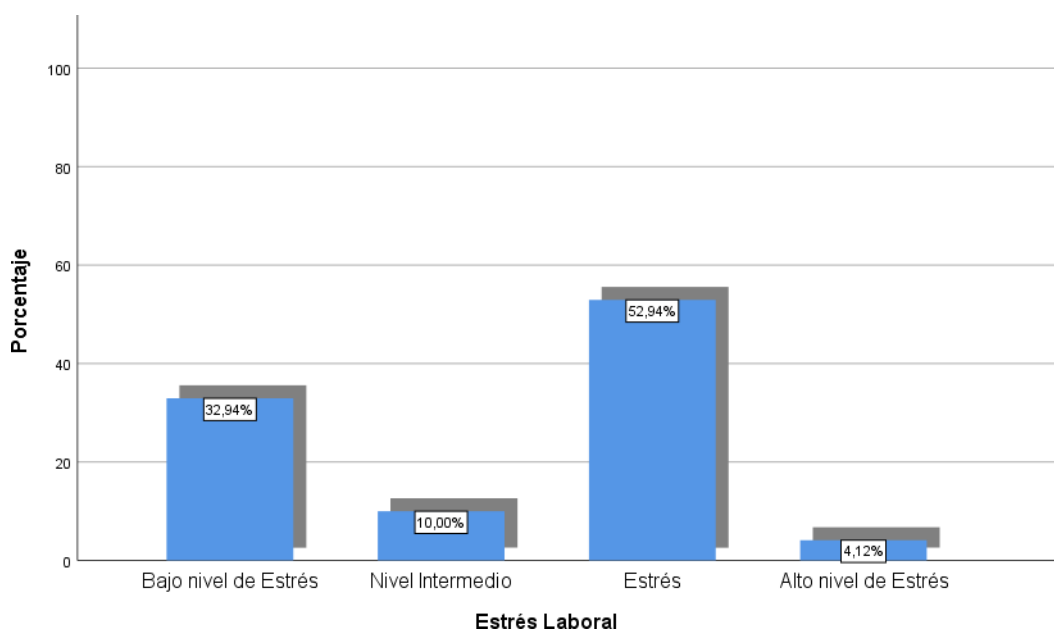


Figura 1. Estrés Laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y figura 1, a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos en cuanto a la variable nivel de estrés laboral, se observa que las enfermeras presentan un nivel bajo con el 32.94% que son la representación de 56 personas. De esto se desprende que aproximadamente la tercera parte de la población de enfermeras no se siente afectada, el nivel intermedio se presenta con el 10%, que representan a 17 personas. Por otro lado, es preocupante haber encontrado que el 52.94 % se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 90 enfermeras en esa condición, y solo el 4.15% que fueron 7 enfermeras son quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto a los hallazgos reportados.

Tabla 3. Clima organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	17	10,00%
Nivel Intermedio	40	23,53%
Estrés	48	28,24%
Alto nivel de estrés	65	38,24%
Total	170	100,00%

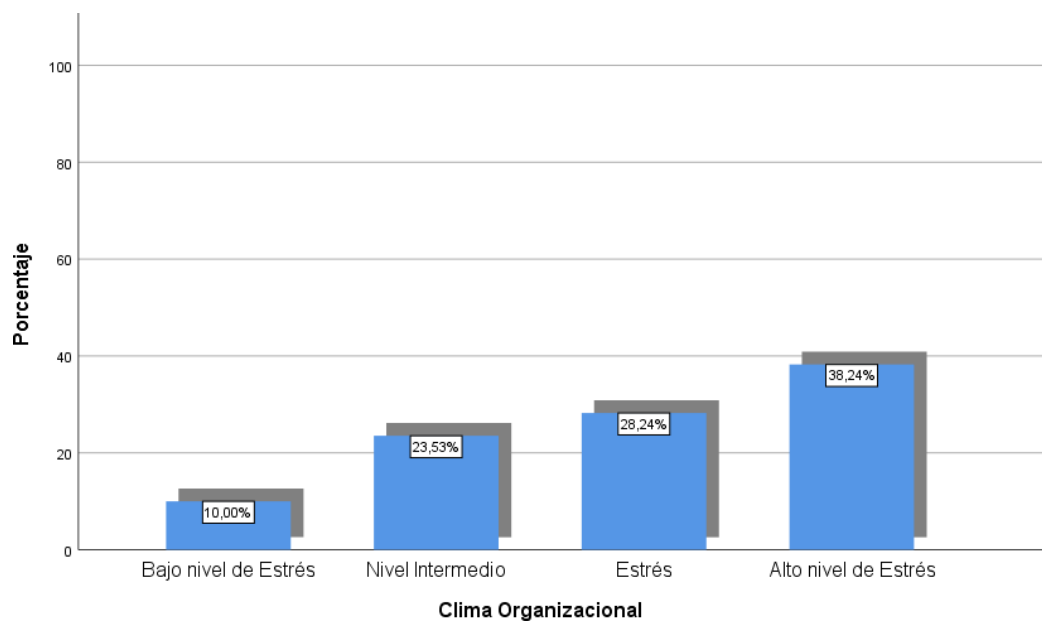


Figura 2. Clima organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y figura 2 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de clima organizacional, en el personal de enfermería presentan un nivel bajo con el 10.00 % que son la representación de 17 personas, esto indica que no se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 23.53 %, que representan a 40 personas. Por otro lado, es preocupante haber encontrado que el 28.24 % que se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 48 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 38.24 % que son 65 enfermeras quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto al clima organizacional.

Tabla 4. Estructura organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	21	12,35%
Nivel Intermedio	37	21,76%
Estrés	58	34,12%
Alto nivel de estrés	54	31,76%
Total	170	100,00%

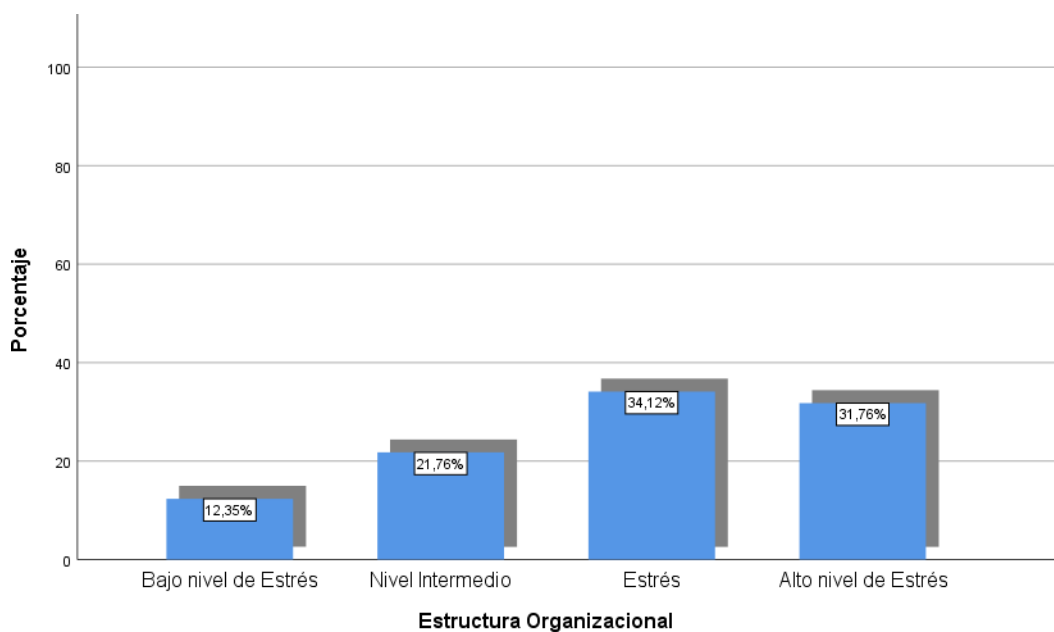


Figura 3. Estructura organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y gráfico 3 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de estructura organizacional en las enfermeras, presentan un nivel bajo con el 12.35 % que son la representación de 21 personas, esto indica que no se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 21.76 %, que representan a 37 personas. Por otro lado, es preocupante haber encontrado que el 34.12 % se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 58 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 31.76% que son 54 profesionales quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto a la estructura organizacional.

Tabla 5. Territorio organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	28	16,47%
Nivel Intermedio	42	24,71%
Estrés	57	33,53%
Alto nivel de estrés	43	25,29%
Total	170	100,00%

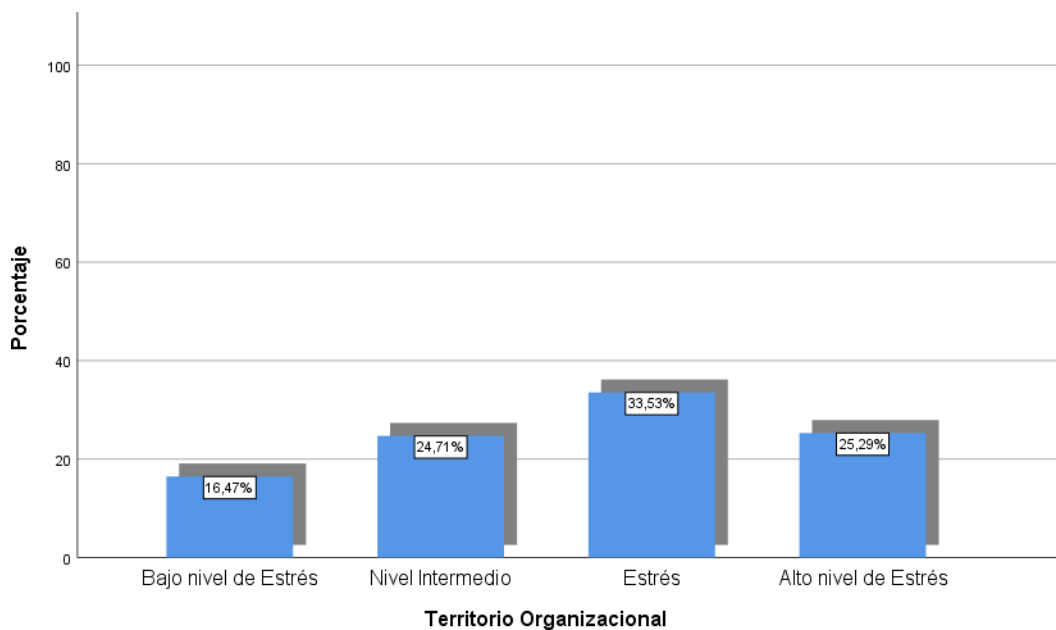


Figura 4. Territorio organizacional en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y gráfico 4 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de falta de cohesión en las enfermeras, se observa un nivel bajo con el 16,47 % que son la representación de 28 personas, esto indica que no se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 24,71 %, que representan a 42 personas. Por otro lado, es preocupante haber encontrado que el 33,53 % que se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 57 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 25,29 % que son 43 enfermeras quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto al territorio organizacional.

Tabla 6. Tecnología en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	30	17,65%
Nivel Intermedio	38	22,35%
Estrés	57	33,53%
Alto nivel de estrés	45	26,47%
Total	170	100,00%

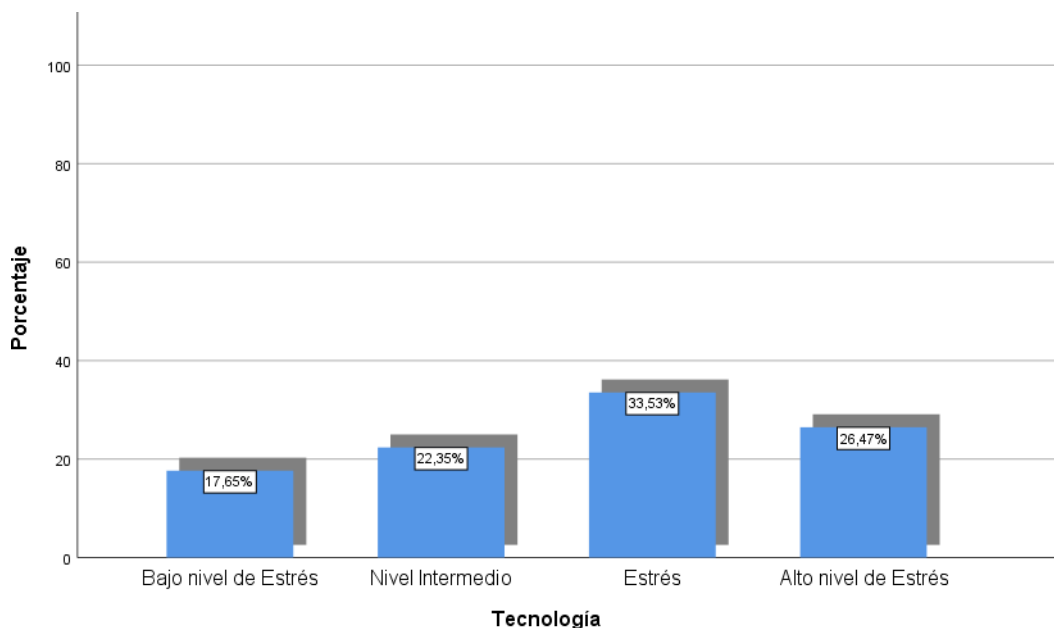


Figura 5. Tecnología en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y gráfico 5 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de tecnología en los profesionales de enfermería, se observa un nivel bajo con el 17.65 % que son la representación de 30 personas, esto indica que no se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 22.35 %, que representan a 38 personas. Por otro lado, es preocupante haber encontrado que el 33.53 % que se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 57 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 26.47 % que son 45 enfermeras quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto a la tecnología.

Tabla 7. Influencia de líder en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	28	16,47%
Nivel Intermedio	39	22,94%
Estrés	57	33,53%
Alto nivel de estrés	46	27,06%
Total	170	100,00%

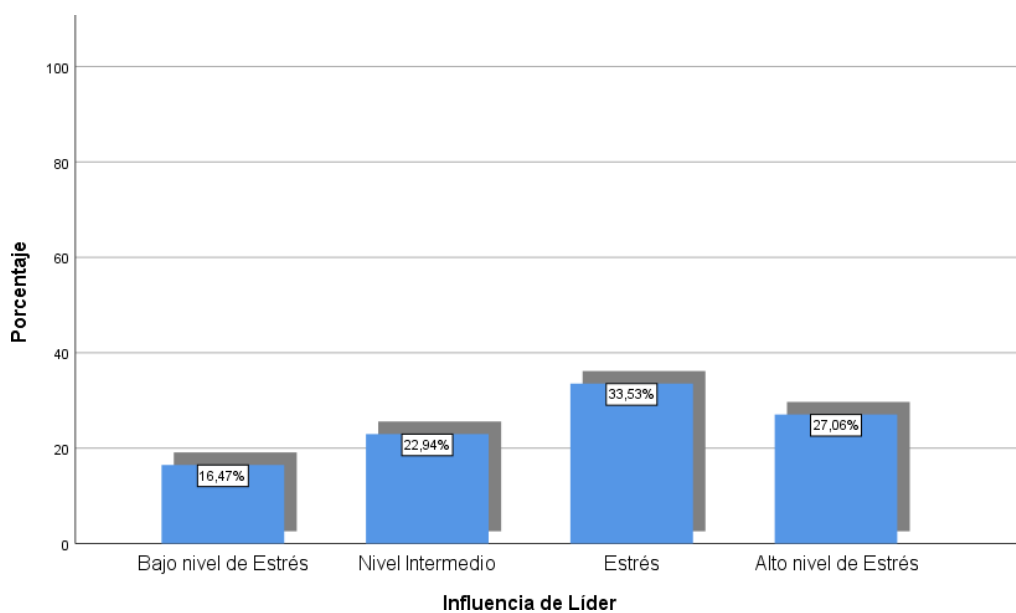


Figura 6. Influencia de líder en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y gráfico 6 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de influencia de líder en los profesionales de enfermería, se observa un nivel bajo con el 16.47 % que son la representación de 28 personas, esto indica que no se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 22.94 %, que representan a 39 personas. Por otro lado, es preocupante haber encontrado que el 33.53 % que se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 57 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 27.06 % que son 46 enfermeras quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto a la influencia de líder.

Tabla 8. Falta de cohesión en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	29	17,06%
Nivel Intermedio	39	22,94%
Estrés	52	30,59%
Alto nivel de estrés	50	29,41%
Total	170	100,00%

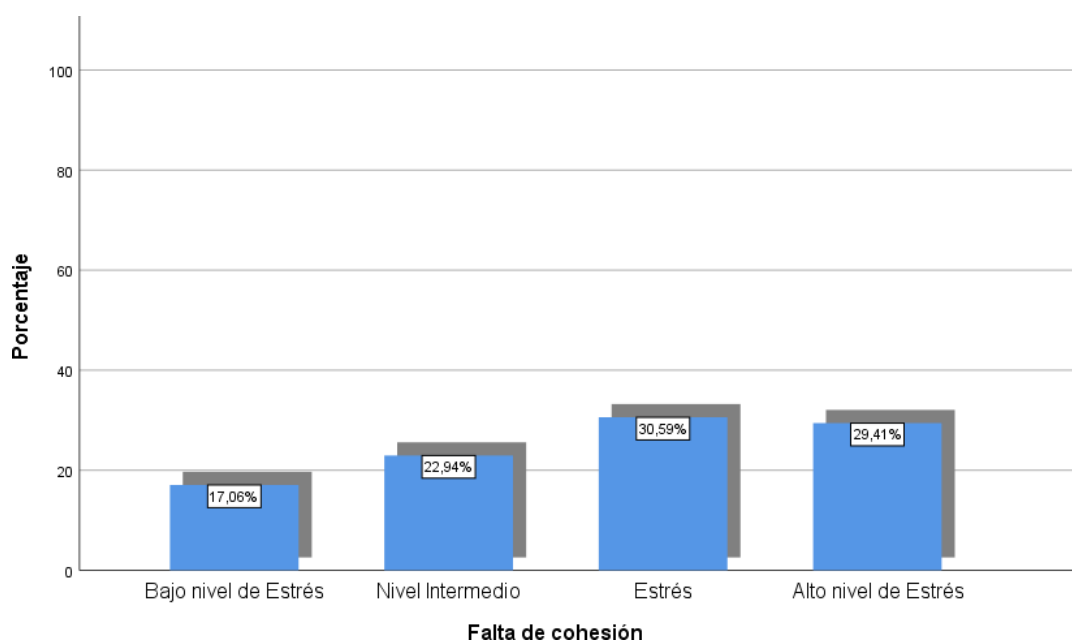


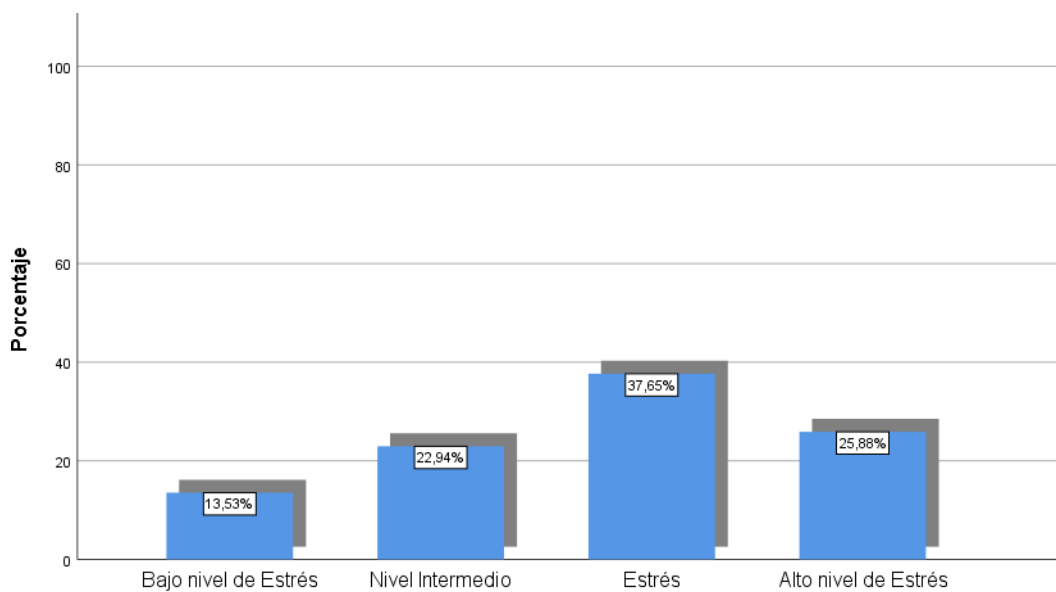
Figura 7. Falta de cohesión en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y gráfico 7 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de falta de cohesión en los profesionales de enfermería, se observa un nivel bajo con el 17.06 % que son la representación de 29 personas, esto indica que se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 22.94 %, que representan a 39 personas, es preocupante haber encontrado que el 30.59 % que se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 52 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 29.41 % que son 50 enfermeras quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto a la falta de cohesión.

Tabla 9. Respaldo del grupo en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Bajo nivel de estrés	23	13,53%
Nivel Intermedio	39	22,94%
Estrés	64	37,65%
Alto nivel de estrés	44	25,88%
Total	170	100,00%



Respaldo del grupo.

Figura 8. Respaldo del grupo en el personal de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De los hallazgos en la tabla y gráfico 8 a la hora de la consolidación de resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de respaldo del grupo en los profesionales de enfermería, se observa un nivel bajo con el 13.53 % que son la representación de 23 personas, esto indica que no se sienten afectadas, el nivel intermedio se presenta con el 22.94 %, que representan a 39 personas, es preocupante haber encontrado que el 37.65 % que se encuentran con estrés en un nivel moderado o constante siendo un total de 64 enfermeras en esa condición, así mismo en este apartado se halló que el 25.88 % que son 44 enfermeras quienes presentan un alto nivel de estrés laboral en cuanto al respaldo de grupos.

Tabla 10. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>F</i>	%
Alta insatisfacción	37	21,76%
Parcial insatisfacción	61	35,88%
Regular	57	33,53%
Parcial satisfacción	12	7,06%
Alta satisfacción	3	1,76%
Total	170	100,00%

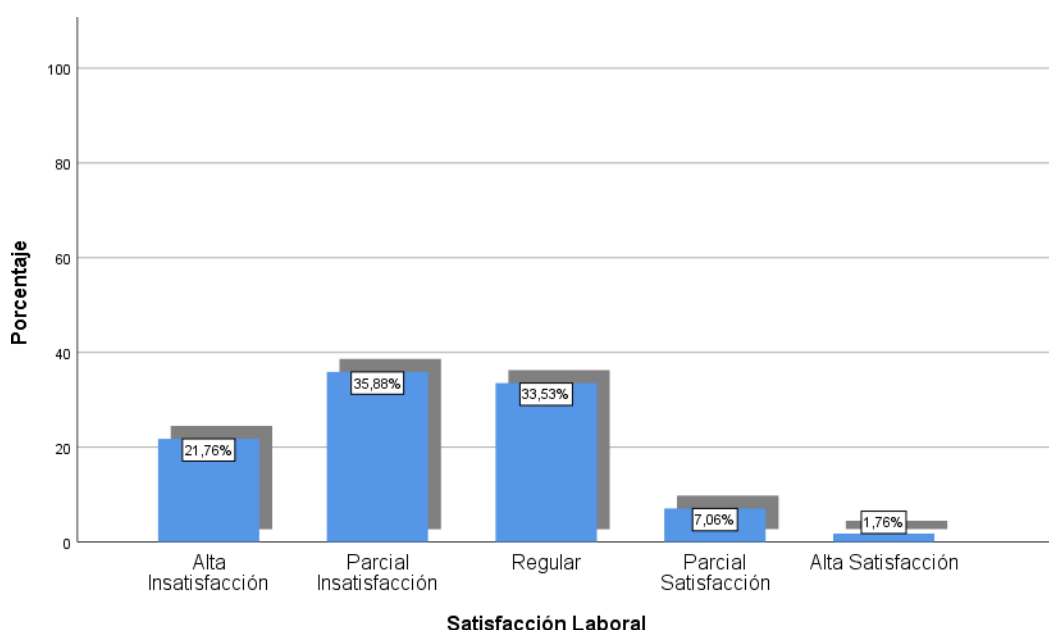


Figura 9. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 9 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, se presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción con el 21.76 % que contiene a 37 enfermeras, parcial insatisfacción con 35.88 % que contiene 61 enfermeras, 33.53 % que son 57 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 7.06 %, contemplada por 12 profesionales y alta satisfacción con 1.76 % lo que equivale a 3 enfermeras, concluyendo que más de la mitad de las enfermeras no presenta la satisfacción laboral como algo fundamental en su desarrollo de actividades.

Tabla 11. Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Alta Insatisfacción	23	13,53%
Parcial Insatisfacción	45	26,47%
Regular	74	43,53%
Parcial Satisfacción	21	12,35%
Alta Satisfacción	7	4,12%
Total	170	100,00%

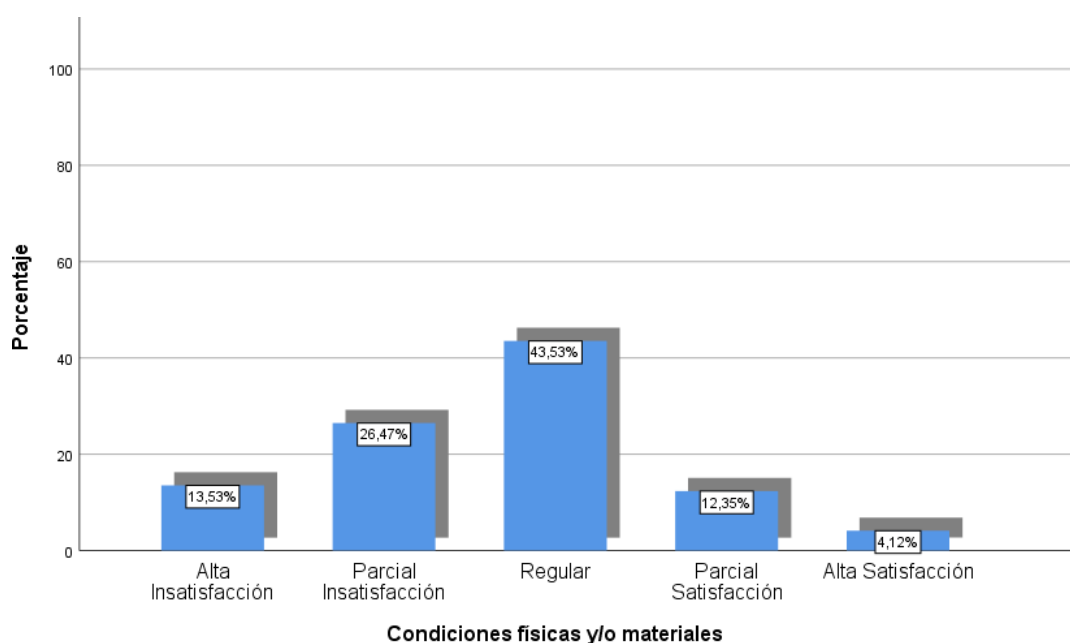


Figura 10. Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 10 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de condiciones físicas y/o materiales en los profesionales de enfermería, se presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción con el 13.53 % que contiene a 23 profesionales, parcial insatisfacción cuenta con 26.47 % que contiene 45 enfermeras, 43.53 % que son 74 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 12.35 %, contemplada por 21 enfermeras y alta satisfacción con 4.12 % lo que equivale a 7 enfermeras, concluyendo que aproximadamente el 40% de las enfermeras no presentan las condiciones físicas y/o materiales como algo fundamental en su desarrollo de actividades.

Tabla 12. Beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Alta Insatisfacción	6	3,53%
Parcial Insatisfacción	22	12,94%
Regular	86	50,59%
Parcial Satisfacción	42	24,71%
Alta Satisfacción	14	8,24%
Total	170	100,00%

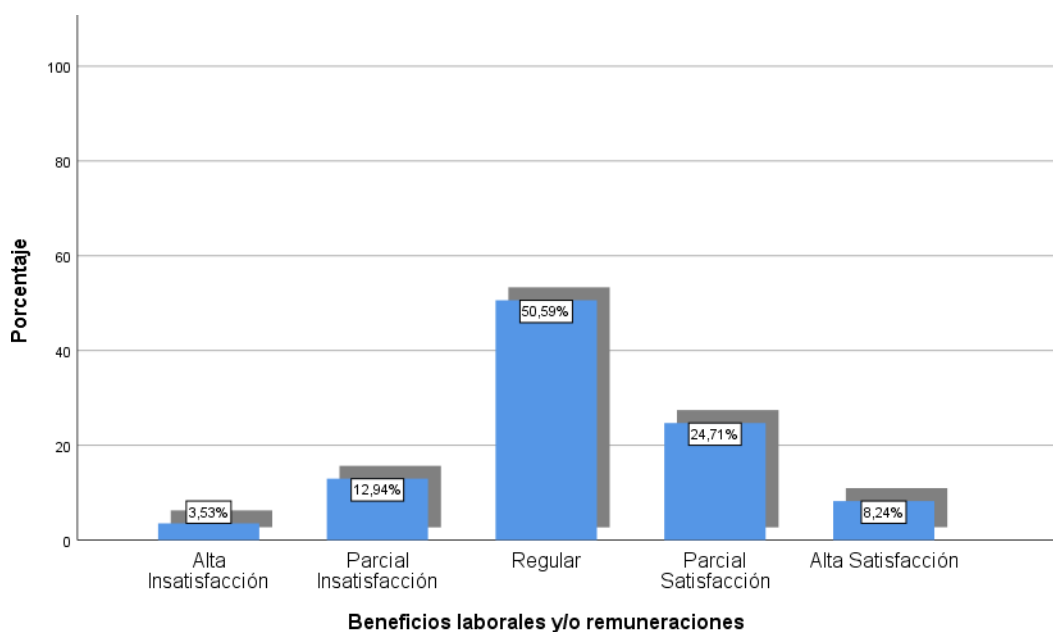


Figura 11. Beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 11 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de beneficios laborales y/o remuneraciones en los profesionales de enfermería, se presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción esta con el 3.53 % que contiene a 6 enfermeras, parcial insatisfacción cuenta con 12.94 % que contiene 22 enfermeras, 50.59 % que son 86 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 24.71 %, contemplada por 42 profesionales y alta satisfacción con 8.24 % lo que equivale a 14 enfermeras, concluyendo que más del 80 % de enfermeras percibe bien o satisfactorio los beneficios laborales y/o remuneraciones como algo fundamental en su desarrollo de actividades.

Tabla 13. Políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>F</i>	%
Alta Insatisfacción	31	18,24%
Parcial Insatisfacción	44	25,88%
Regular	67	39,41%
Parcial Satisfacción	24	14,12%
Alta Satisfacción	4	2,35%
Total	170	100,00%

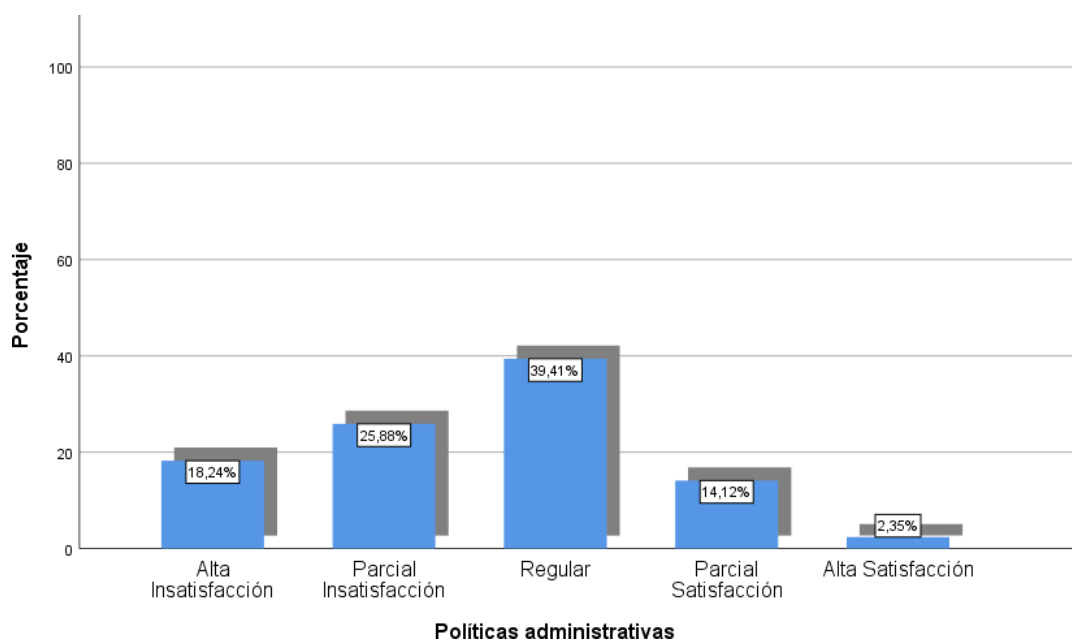


Figura 12. Políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 12 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de políticas administrativas en los profesionales de enfermería, se presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción esta con el 18.24 % que contiene a 31 enfermeras, parcial insatisfacción cuenta con 25.88 % que contiene 44 enfermeras, 39.41 % que son 67 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 14.12 %, contemplada por 24 enfermeras y alta satisfacción con 2.35 % lo que equivale a 4 enfermeras, concluyendo que más aproximadamente el 40 % de enfermeras no se sienten bien con las políticas administrativas en el desarrollo de actividades.

Tabla 14. Relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>f</i>	%
Alta Insatisfacción	41	24,12%
Parcial Insatisfacción	32	18,82%
Regular	74	43,53%
Parcial Satisfacción	17	10,00%
Alta Satisfacción	6	3,53%
Total	170	100,00%

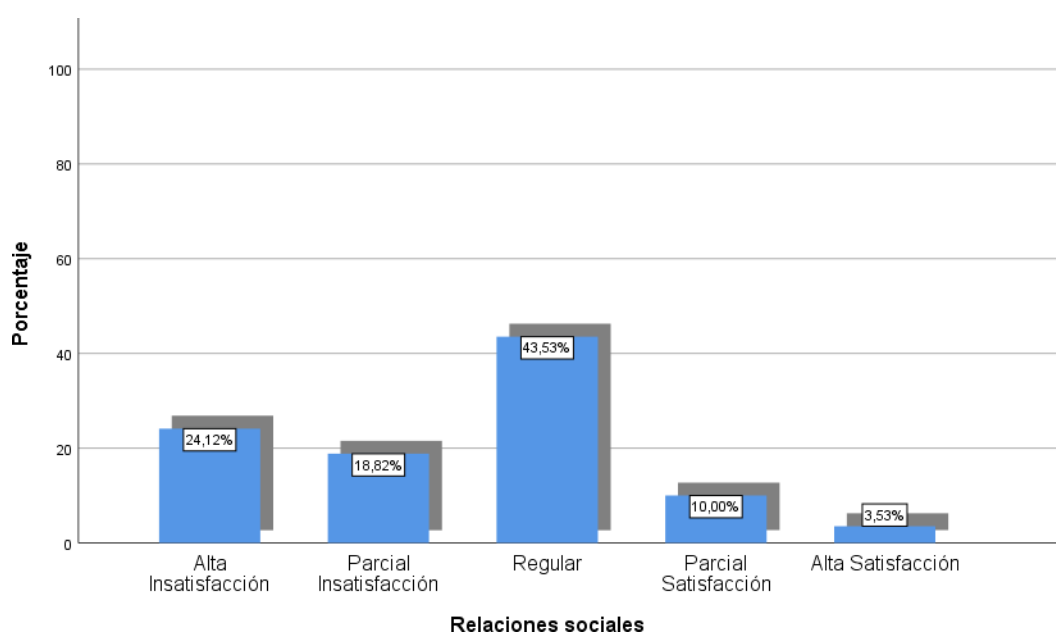


Figura 13. Relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 13 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de relaciones sociales en los profesionales de enfermería presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción esta con el 24.12 % que contiene a 41 enfermeras, parcial insatisfacción cuenta con 18.82 % que contiene 32 enfermeras, 43.53 % que son 74 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 10.00 %, contemplada por 17 enfermeras y alta satisfacción con 3.53 % lo que equivale a 6 enfermeras, concluyendo que aproximadamente el 40 % de las enfermeras no presenta buena las relaciones sociales como algo fundamental en su desarrollo de actividades.

Tabla 15. Desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>F</i>	%
Alta Insatisfacción	34	20,00%
Parcial Insatisfacción	56	32,94%
Regular	64	37,65%
Parcial Satisfacción	12	7,06%
Alta Satisfacción	4	2,35%
Total	170	100,00%

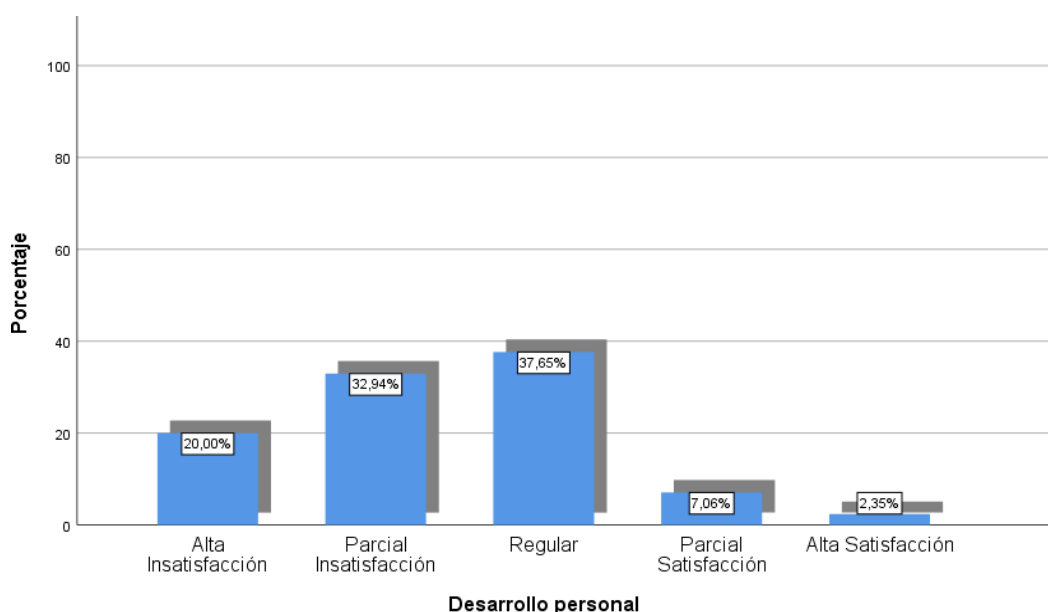


Figura 14. Desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 14 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de desarrollo personal en los profesionales de enfermería, se presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción esta con el 20.00 % que contiene a 34 enfermeras, parcial insatisfacción cuenta con 32.94 % que contiene 56 enfermeras, 37.65 % que son 64 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 7.06 %, contemplada por 12 enfermeras y alta satisfacción con 2.35 % lo que equivale a 4 enfermeras, concluyendo que más de la mitad de enfermeras no perciben bien sobre su desarrollo personal como algo fundamental en su desarrollo de actividades.

Tabla 16. Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>F</i>	%
Alta Insatisfacción	35	20,59%
Parcial Insatisfacción	45	26,47%
Regular	70	41,18%
Parcial Satisfacción	16	9,41%
Alta Satisfacción	4	2,35%
Total	170	100,00%

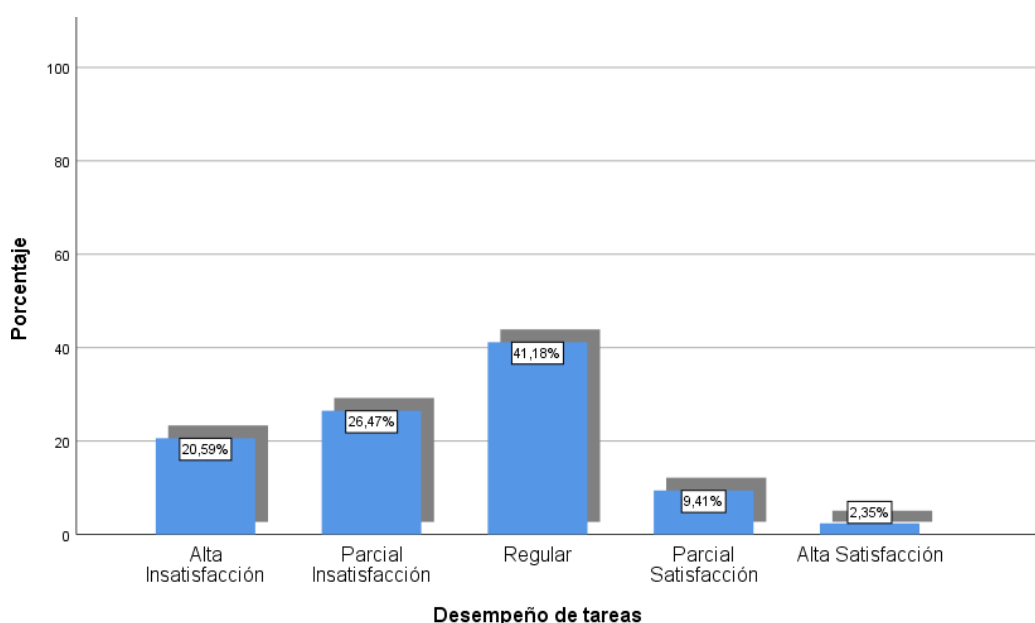


Figura 15. Desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 15 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de desempeño de tareas en los profesionales de enfermería, se presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción esta con el 20.59 % que contiene a 35 enfermeras, parcial insatisfacción cuenta con 26.47 % que contiene 45 enfermeras, 26.47 % que son 70 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 9.41 %, contemplada por 16 enfermeras y alta satisfacción con 2.35 % lo que equivale a 4 enfermeras, concluyendo que aproximadamente el 40 % de las enfermeras perciben no buena el desempeño de tareas como algo fundamental en su desarrollo de actividades.

Tabla 17. Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

	<i>F</i>	%
Alta Insatisfacción	28	16,47%
Parcial Insatisfacción	57	33,53%
Regular	77	45,29%
Parcial Satisfacción	7	4,12%
Alta Satisfacción	1	0,59%
Total	170	100,00%

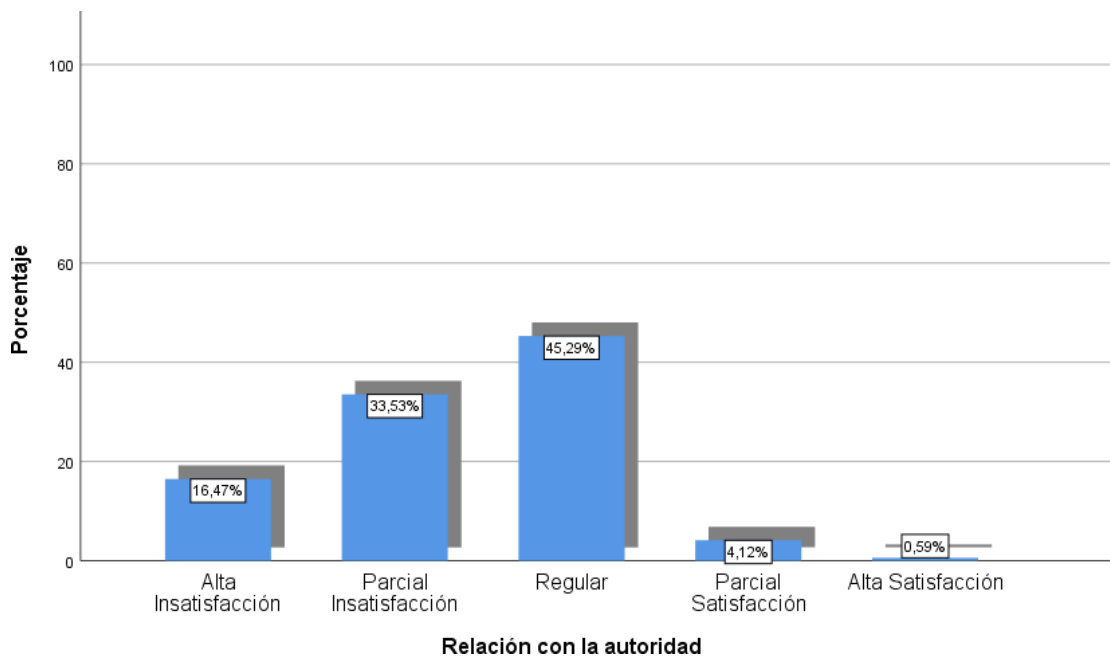


Figura 16. Relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

Descripción

De la consolidación en la tabla y gráfico 16 sobre los resultados según el instrumento de recolección de datos, en cuanto a la variable nivel de relación con la autoridad en los profesionales de enfermería, presentan en los siguientes niveles: alta insatisfacción esta con el 16.47 % que contiene a 28 enfermeras, parcial insatisfacción cuenta con 33.53 % que contiene 57 enfermeras, 45.29 % que son 77 enfermeras, parcial satisfacción se presenta con 4.12 %, contemplada por 7 enfermeras y alta satisfacción con 0.59 % lo que equivale a 1 enfermera, concluyendo que más de la mitad de enfermeras no percibe de buena manera las relaciones con la autoridad en el desarrollo de actividades.

5.3. Contrastación de resultados

5.3.1. Hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis H_a y H_0

H_a : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

H_0 : No existe una relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de 0.05 con el 0.95 de fiabilidad o 95 %

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p–valor

$$\text{Rechazar } H_0 = \text{Si } P - \text{valor} < 0.05$$

$$\text{Aceptar } H_0 = \text{Si } P - \text{valor} \geq 0.05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	-0,735
Sig. Bilateral	0,000
N	170

Correlación negativa alta

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre -0,7 a 0,89, lo que significa que tiene la correlación negativa alta, esto nos indica que el grado de relación es inversa, así como el p–valor hallado es de 0,000 y es menor a al p–valor teórico.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,735$, con una significancia de $0,000$, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.2. Hipótesis específica 1

a) Planteamiento de la hipótesis H_a y H_o

H_a : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

H_o : No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de 0.05 con el 0.95 de fiabilidad o 95%

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

$$\text{Aceptar} = \text{Si } P - \text{valor} < 0.05$$

$$\text{Rechazar} = \text{Si } P - \text{valor} \geq 0.05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	$-0,634$
Sig. Bilateral	$0,000$
N	170

Correlación negativa moderada

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre $-0,4$ a $0,69$, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,634$, con una significancia de $0,000$, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.3. Hipótesis específica 2

a) Planteamiento de la hipótesis H_a y H_o

H_a : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

H_o : No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de 0.05 con el 0.95 de fiabilidad o 95%

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

$$\text{Aceptar} = \text{Si } P - \text{valor} < 0.05$$

$$\text{Rechazar} = \text{Si } P - \text{valor} \geq 0.05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	$-0,500$
Sig. Bilateral	$0,000$
N	170

Correlación negativa moderada

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre $-0,4$ a $0,69$, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,500$, con una significancia de $0,000$, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.4. Hipótesis específica 3

a) Planteamiento de la hipótesis H_a y H_o

H_a : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

H_o : No Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de $0,05$ con el $0,95$ de fiabilidad o 95%

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

$$\text{Aceptar} = \text{Si } P - \text{valor} < 0,05$$

$$\text{Rechazar} = \text{Si } P - \text{valor} \geq 0,05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	$-0,554$
Sig. Bilateral	$0,000$
N	170

Correlación negativa moderada

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre $-0,4$ a $0,69$, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,554$, con una significancia de $0,000$, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.5. Hipótesis específica 4

a) Planteamiento de la hipótesis H_a y H_o

H_a : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

H_o : No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de 0.05 con el 0.95 de fiabilidad o 95%

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

Aceptar = Si $P - valor < 0.05$

Rechazar = Si $P - valor \geq 0.05$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	-0,517
Sig. Bilateral	0,000
N	170

Correlación negativa moderada

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre $-0,4$ a $0,69$, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,517$, con una significancia de $0,000$, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.6. Hipótesis específica 5

a) Planteamiento de la hipótesis H_a y H_o

H_a : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

H_o : No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de $0,05$ con el $0,95$ de fiabilidad o 95%

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

$$\text{Aceptar} = \text{Si } P - \text{valor} < 0.05$$

$$\text{Rechazar} = \text{Si } P - \text{valor} \geq 0.05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	-0,638
Sig. Bilateral	0,000
N	170

Correlación negativa alta

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre -0,4 a 0,69, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de -0,638, con una significancia de 0,000, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5 % de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.7. Hipótesis específica 6

a) Planteamiento de la hipótesis Ha y Ho

Ha: Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Ho: No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de errar es de 0.05 con el 0.95 de fiabilidad o 95 %

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

$$\text{Aceptar} = \text{Si } P - \text{valor} < 0.05$$

$$\text{Rechazar} = \text{Si } P - \text{valor} \geq 0.05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	-0,671
Sig. Bilateral	0,000
N	170

Correlación negativa moderada

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre -0,4 a 0,69, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de -0,671, con una significancia de 0,000, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.3.8. Hipótesis específica 7

a) Planteamiento de la hipótesis Ha y Ho

Ha: Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Ho: No existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

b) Nivel de la significancia

El margen aceptar de error es de 0.05 con el 0.95 de fiabilidad o 95 %

c) Consolidación de la prueba estadística

La prueba de normalidad sugerida es la no paramétrica rho de Spearman

d) Parámetros sobre el p-valor

$$\textit{Aceptar} = \textit{Si } P - \textit{valor} < 0.05$$

$$\textit{Rechazar} = \textit{Si } P - \textit{valor} \geq 0.05$$

e) Cálculos estadísticos de la prueba muestral

Descripción	Valor
Coef. de correlación de rho de Spearman	-0,671
Sig. Bilateral	0,000
N	170

Correlación negativa moderada

f) Interpretación estadística de la prueba hallada

El valor hallado se encuentra en un valor de entre -0,4 a 0,69, lo que significa que tiene la correlación negativa moderada, esto nos indica que el grado de relación es inversa.

g) Conclusión de la hipótesis desarrollada

El valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de -0,671, con una significancia de 0,000, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95 % y un margen de error del 5 % de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

5.4. Discusión de resultados

Según los resultados hallados, se determinó el valor hallado del coeficiente de correlación de Spearman que fue de -0,735, con una significancia de 0,000, siendo este menor al margen de error se rechaza la hipótesis nula y se afirma que es significativa la

correlación entre las variables, con una confiabilidad del 95 % y un margen de error del 5 % de error, entonces decimos que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Del mismo modo en la parte descriptiva de los resultados, se obtuvo que el nivel de prevalencia de los resultados fueron que el nivel de estrés laboral en los personal de Enfermería está en un nivel moderado o constante con más del 50 % de presencia; así mismo, el nivel de satisfacción laboral con respecto a los profesionales se denota que también tienen una negativa postura (insatisfacción parcial y alta), todo ello nos demuestra que el nivel de estrés que afecta a los profesionales incide de una manera significativa en la satisfacción por la labor que viene desarrollando, dicho de otro modo esto nos demuestra que hace falta la realización de actividades que contribuyan a mejorar la capacidad de respuesta y compensación en el ámbito laboral, los hallazgos tienen relación con investigaciones como la de Estrada Aro (23) donde el nivel de estrés fue bajo, en relación al nivel de satisfacción laboral es baja. Se concluyó que existe una correlación inversa, siendo la correlación de Pearson $-0,203$ ($p < 0.005$), esto quiere decir que las variables se correlacionan inversamente y son significativas.

Otra investigación en el mismo sentido es la de Sánchez Cacsire (24) al tener un plan organizado para administrar cuidados, puede mejorar la eficiencia del cuidado y facilitar enormemente este cambio de entorno. Se propició trabajo en equipo y multidisciplinario, para poder afrontar los problemas de la manera más integral posible, y así el profesional pueda desarrollar sus actividades con normalidad y se encuentre satisfecho en su centro de labores. Se pudo establecer un control del estrés en el profesional, que le permita desarrollarse profesionalmente y de manera integral desarrollando así sus funciones sin ningún problema. Otro estudio nos manifiesta lo contrario. Huamani Cuba (26) en sus resultados fueron que el 46 % de enfermeras muestra un nivel alto de estrés laboral; en cuanto a las dimensiones, se encontró que según la dimensión despersonalización hay un nivel alto de estrés laboral en el 39 %, en cuanto a la dimensión satisfacción por el trabajo un 76% de enfermeras presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, se encontró que hay un nivel alto 52%. En conclusión, no existe relación entre las variables nivel de estrés laboral y satisfacción laboral.

En el ámbito internacional, encontramos estudios como los de Avella Acevedo & Naranjo Cuervo (28) que tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital de Villavicencio por medio del cuestionario

general de satisfacción en organizaciones laborales de Meliá y Peiró. En resumen, cada usuario notado es muy importante.

Para buscar la atención de los expertos en enfermería de alta calidad, siempre luchó para servir bien, ahora es imposible ignorar el hecho de que en la mayoría de los casos, la satisfacción de un personal médico no es necesario, pero el sistema simplemente enfatiza los requisitos de los resultados, ignorando la calidad de esa persona, de sus empleados, porque los centros de salud, los hospitales y las clínicas como organizaciones como todos los demás deben cuidar y monitorear cuidadosamente la salud y la salud de los empleados. En resumen, el papel de las enfermeras y profesionales en enfermería en general incluye una serie de factores que influyen en el desarrollo de esta profesión, que pueden afectar tanto positiva como negativamente; sin embargo, en un país como Colombia, la ley de salud pública no es propicia para la calidad de atención a los usuarios, pero, sobre todo, no garantiza y protege el bienestar económico, social y emocional de los profesionales. Con lo anterior en mente, esta propuesta de investigación ahora es muy relevante, ya que la pandemia ha expuesto las deficiencias del sistema de salud y, sobre todo, la severa explotación de los empleados. En suma, la satisfacción con el trabajo es un campo importante de la intervención del psicólogo organizacional, porque si está en el trabajo a un nivel de satisfacción, puede aumentar la efectividad de todos en la organización, abandonando o cambiando continuamente en la organización, porque ellos son las predicciones según la investigación, porque se centra en la calidad de la vida profesional, porque le permite desarrollar planes.

Esta propuesta se asocia con una serie de estudios en el campo de la atención médica y la Universidad Cooperativa relacionada con la gestión y el desarrollo del Departamento de Trabajo del Hospital de Villavicencio para el Programa Mental. Estas connotaciones de resultados son porque el estrés laboral es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos otros componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo. (33), y que el estrés en el trabajo también se define como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a un aspecto negativo o dañino del contenido, organización o entorno de trabajo. Es una condición caracterizada por altos niveles de agitación y angustia, a menudo acompañados de una incapacidad para afrontarlo. (36); por otro lado, sobre la satisfacción laboral, es la actitud del trabajador, que es el resultado de su experiencia en la interacción con el medio organizacional. (46), y que es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador frente a su empleo, con respecto a factores laborales

concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y con la vida en general. (47).

En buen entender que las personas que se someten a una sobrecarga emocional como el estrés laboral, siempre implicará en el rendimiento laboral y, por ende, en la satisfacción laboral en las actividades encomendadas y esto también puede ocasionar un bajo rendimiento. Es bueno considerar estos hallazgos para una mejor toma de decisiones.

Conclusiones

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,735$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,634$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,500$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,554$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,517$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,638$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,671$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Se logró determinar el grado de relación con el coeficiente de correlación de Spearman que fue de $-0,671$, con una significancia de $0,000$, existiendo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Recomendaciones

Dado que se ha demostrado una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) en Concepción, es fundamental implementar medidas para mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Implementar programas de gestión del estrés y bienestar emocional para el personal de Enfermería. Estos programas pueden incluir talleres de manejo del estrés, técnicas de relajación, y sesiones de apoyo psicológico y emocional.
- Fomentar un ambiente laboral colaborativo y de apoyo entre los miembros del equipo de Enfermería, promoviendo la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.
- Reconocer y valorar la labor del personal de Enfermería mediante incentivos y reconocimientos periódicos, lo que contribuirá a mejorar su satisfacción laboral.
- Establecer un sistema de retroalimentación y participación del personal en la toma de decisiones, para que se sientan involucrados y escuchados en la gestión institucional.

La relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en esta dimensión indica la necesidad de mejorar las condiciones físicas y materiales del entorno laboral. Se sugiere:

- Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones físicas y materiales del IREN y tomar medidas para optimizarlas, como mejorar la infraestructura, equipamiento y recursos necesarios para el desempeño del trabajo.
- Garantizar un ambiente de trabajo seguro y cómodo para el personal de Enfermería, con espacios adecuados para el descanso y la recreación.
- Establecer un plan de mantenimiento y renovación de equipos y materiales médicos para evitar situaciones de estrés derivadas de recursos insuficientes.
- Estrés laboral y satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones
- Para abordar la relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en esta dimensión, se recomienda:
- Realizar una revisión y análisis de la estructura salarial y los beneficios laborales ofrecidos al personal de Enfermería, con el objetivo de garantizar una remuneración justa y acorde con las responsabilidades y exigencias de sus funciones.
- Evaluar la posibilidad de implementar incentivos adicionales, como bonificaciones por desempeño destacado o reconocimientos económicos periódicos, para motivar y recompensar el esfuerzo del personal de Enfermería.

Dada la relación inversa y significativa encontrada en esta dimensión, se sugiere:

- Revisar y ajustar las políticas administrativas para garantizar que sean claras, transparentes y justas para todo el personal de Enfermería.
- Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para el personal de Enfermería, lo que contribuirá a su satisfacción laboral y mejorará su desempeño.

Sobre la relación inversa y significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral en la dimensión relaciones sociales, se recomienda:

- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y empático, promoviendo la comunicación efectiva y la resolución constructiva de conflictos.
- Implementar programas de formación en habilidades de comunicación y trabajo en equipo para mejorar las relaciones sociales dentro del personal de Enfermería.
- Facilitar espacios para la interacción social y el fortalecimiento de vínculos entre los miembros del equipo, lo que puede mejorar su bienestar y satisfacción laboral.

Sobre el grado de relación inversa y significativa encontrado entre estrés laboral y satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal de Enfermería, se sugiere:

- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal, como cursos de actualización, talleres de capacitación y programas de mentoría.
- Establecer planes de carrera y promoción interna para que el personal de Enfermería sienta que su desarrollo profesional es valorado y apoyado.
- Fomentar un ambiente que estimule la creatividad y la innovación, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés relacionado con la falta de oportunidades de crecimiento.

Sobre la relación inversa y significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral en la dimensión desempeño de tareas, se recomienda:

- Proporcionar una capacitación adecuada para el personal de Enfermería, asegurando que tengan las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente sus tareas.
- Establecer protocolos y procedimientos claros para mejorar la organización y eficiencia en el desempeño de las tareas.
- Brindar retroalimentación constante sobre el desempeño de los trabajadores y reconocer sus logros y esfuerzos, lo que puede aumentar su satisfacción laboral y reducir el estrés relacionado con la percepción de una falta de reconocimiento.

Sobre la relación inversa y significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad, se sugiere:

- Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la autoridad y el personal de Enfermería, promoviendo un ambiente de respeto y escucha activa.
- Establecer mecanismos para que el personal de Enfermería pueda expresar sus inquietudes y sugerencias, lo que puede mejorar la relación con la autoridad y disminuir el estrés derivado de la percepción de una falta de participación en la toma de decisiones.
- Implementar políticas de reconocimiento y recompensa para el personal de Enfermería que demuestre un desempeño destacado, lo que puede aumentar su satisfacción laboral y mejorar la relación con la autoridad.

Referencias

1. Karasek RA. «Job Socialisation and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanism for Job Design. En Working Life de B. GARDELL Y C. JOHANSSON. 1981 Marzo; I(12): p. 75–94.
2. Andresen M, Domsch M, Cascorbi A. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. Sprink Link. 2007 Agosto 02; 28(18): p. 714–734.
3. Lazo Gonzales O, Alcalde Rabanal J, Espinosa Henao O. El sistema de salud en Perú: situación y desafíos. Informe. Lima: Colegio Médico del Perú, Departamento de informática; 2016.
4. Perú, Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). Resumen de Indicadores de Salud 2012. [Online].; 2012 [cited 2021 Agosto 20. Available from: http://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/estadistica/datos_estadisticos/06032013_RESUMEN_INDICADORES_INTRANET.pdf.
5. Ibaceta Tello C, Aguinaga Fernández F. Características de los accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Regional Lambayeque durante los años 2013–2014. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. 2015 Diciembre; II(76–79).
6. Quiroz Valdivia R, Saco Méndez S. Factores Asociados al Síndrome Burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco. Tesis doctoral. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Medicina Humana; 1999.
7. Freudenberger H. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974 Marzo; I(159–165).
8. Arnold B, Demerout E, Sanz–Vergel A. Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2014 Febrero; IV(390).
9. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. Consulting Psychological Press. 1981 Agosto; II(12).
10. OMS. Organización del Trabajo y Estrés. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. 2014 Setiembre; I(1–27).
11. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. Pearson Education. 2009 Octubre; II(15).
12. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Condiciones de vida en el Perú. [Online].; 2013 [cited 2021 Setiembre 20. Available from: <https://www.inei.gob.pe/>.

13. Baider L. Cáncer y familia: aspectos teóricos y terapéuticos. *Int J Clin Hlth Psyc*. 2003 Agosto; 3(1): p. 505–520.
14. Ponce Varillas T. Hacinamiento en los servicios de emergencia. *Análisis de la Facultad de Medicina*. 2017 Noviembre; III(15).
15. Valdez Huarcaya W, Napanga Saldaña E, Oyola García A, Mariños Anticona J, Vílchez Gutarra A, Medina Osis J, et al. Análisis de Situación de Salud del Perú. Ministerio de Salud del Perú. 2013 Junio; IV(135).
16. Latinobarómetro. Latinobarómetro Análisis de datos. [Online].; 2018 [cited 2021 Octubre 31. Available from: <https://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp>.
17. Ministerio de Salud. Norma Técnica Categorías de los Establecimientos de Salud Lima: Minsa; 2010.
18. Paganini JM, Horacio LB. Fundamentos de salud pública. Segunda ed. Paganini JM, Horacio LB, editors. La Plata: Editorial de la universidad nacional de la plata.; 2013.
19. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo 2008: La atención primaria de salud más Necesaria que nunca. Informe de manual. Ginebra: Organización Mundial de Salud, Salud Publica; 2008.
20. Schmoltdt R, Freeborn D, Klevit H. Physician Burnout: recomendations for HMO managers. *Europe PMC Schmoltdt*. 1994 Diciembre; I(58–63).
21. Carrasco–Crivillero OP, Castillo–Saavedra EF, Salas–Sánchez RM, Reyes–Alfaro CE. Estrés laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *SCielo Preprints*. Marzo 2020; I(48): p. 1–14.
22. Carrillo–García C, Ríos–Rísquez MI, Escudero–Fernández L, Martínez–Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda–control–apoyo. *Revista Electrónica Trimestral*. 2018 Abril; 50(50): p. 304–314.
23. Estrada Aro GP. Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la microred cono Sur Tacna, Año 2019. Tesis Mgisterial. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Maestría en Salud Pública; 2020.
24. Sánchez Cacsire. El estrés laboral y la satisfacción laboral de una enfermera del servicio de neonatología en el hospital nacional sergio e. bernaldes del año 2017. Tesis licenciatura. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de enfermería; 2017.
25. Tasson Flores MJ. Satisfacción del usuario y nivel de estrés laboral de la enfermera del

- servicio de emergencia. hospital Belén de Trujillo – 2017. Tesis Licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
26. Huamani Cuba E. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la clínica internacional sede lima agosto–noviembre 2017. Tesis licenciatura. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela Académica Profesional de Enfermería; 2017.
 27. Díaz Avendaño , Farro Olivos P. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional lambayeque, 2016. Tesis Magisterial. Lambayeque: Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
 28. Avella Acevedo , Naranjo Cuervo. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. Tesis Magisterial. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia , Campus Villavicencio; 2021.
 29. Guillén Sánchez. Estrés laboral en personal médico de un hospital de la región Altos Tsotsil–Tseltal de Chiapas. Tesis Magisterial. México: El Colegio de la Frontera Sur – ECOSUR, Ciencias en Recursos Naturales y Desarrollo Rural; 2017.
 30. Quimis Villacis RM. Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la provincia de santo domingo de los tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015. Tesis Magisterial. Ambato – Ecuador: Universidad Regional Autónoma De Los Andes, Facultad de Ciencias Médicas; 2017.
 31. Sanders Borjas. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, tegucigalpa, honduras. enero – marzo 2016. Tesis Magisterial. Ocotlán: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Escuela de salud pública de nicaragua; 2016.
 32. Cremades Puerto J. Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería. Tesis Doctoral. San Vicente de Raspeig : Universidad de Alicante; 2016.
 33. Cortaza Ramírez L, Francisco Torres MD. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Revista iberoamericana de Educación e Investigación de Enfermería. 2014 Abril; 4(1).
 34. Lazarus , Folkman. Estrés y procesos cognitivos. Segunda ed. Martínez Roca , editor. Barcelona: Libros universitarios y profesionales; 1986.
 35. Asencio S. biobiochile.cl. [Online].; 2017 [cited 2021 Julio 20. Available from: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2017/09/27/gobierno-revela-que-41-de-licencias-medicas-son-por-enfermedades-mentales-en-el-trabajo.shtml>.
 36. García Benavides , Ruiz Frutos , García García M. Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 4th ed. Consultoría Editorial , editor. Barcelona:

- Elsevier Masson; 1997.
37. Potter PA, Stockert PA, Griffin Perry A, Hall AM. Fundamentos de Enfermería. Novena ed. Ostendorf WR, editor. Barcelona: Elsevier; 2019.
 38. Maicon C, Garcés de los Fayos Ruiz J. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*. 2010 Enero; 26(1).
 39. Ribera Domene , Cartagena de la Peña E, Reig Ferrer , Romá Ferri T. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería : estudio empírico en la provincia de Alicante. 1st ed. Digitalia , editor. Alicante: Universidad de Alicante; 1993.
 40. Trujillo Santa Cruz. Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2008. Tesis Segunda Especialización. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Facultad de Medicina ; 2009.
 41. Hernández Mendoza E, Cerezo Reséndiz S, López Sandoval MG. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc*. 2007 Octubre; 15(3).
 42. Aldrete Rodríguez MG, González Baltazar R, Navarro Meza C, León Cortés SG, Pérez Aldrete J. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *Revista Salud Pública y Nutrición*. 2016 Julio; 15(3).
 43. Piña López A. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2009 Enero – Junio; 14(1).
 44. Cano Vindel A. Ansiedad, estrés, emociones negativas y salud. 1st ed. Aguilera M, editor. Madrid: La sociedad del desasosiego; 2010.
 45. Hernández Vargas CI, Dickinson ME, Fernández Ortega MÁ. El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos. *Rev Fac Med UNAM*. 2008 Enero – Febrero; 51(1).
 46. Abrajan Castro G, Contreras Padilla M, Montoya Ramírez S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2009 Junio; 14(1).
 47. Blum. *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. 2nd ed. TraperíaDeKlaus , editor. España: Trillas; 1992.
 48. Robbins SP. *Fundamentos de comportamiento organizacionl*. 5th ed. Boyd J, editor. México: Prentice Hall; 1998.
 49. Quintana Atencio , Tarqui–Maman. Desempeño laboral del profesional de enfermería en

- un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina. 2020 Diciembre; 20(1).
50. González Álvarez , Guevara Sotomayor , Morales Figueroa , Segura Hernández , Luengo Martínez. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. Ciencia y Enfermería. 2013 Enero; 19(1).
 51. Creus Solé. Técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3rd ed. Marcombo , editor. España: Digitalia Hispánica; 2011.
 52. Bernal C. Metodología de la investigación. Segunda ed. Cali: Edición Pearson; 2006.
 53. García B. La pasión por el trabajo, la Resiliencia y su impacto en las dimensiones de desgaste por empatía, satisfacción por empatía y burnout de la Calidad de Vida Profesional en Enfermeras. Tesis de grado. Baja California: Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Baja California; 2014.
 54. Ministerio de Salud. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud 2014. Ministerio de Salud. Informe de estadística. Lima: Personal de Salud en el Sector Salud, Identificación Estándar de Dato en Salud N° 007; 2014.
 55. Gónzales L. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos. Informe. Chile: Hospital Herminda Martín de Chillán, Hospital Herminda Martín de Chillán; 2013.
 56. Medina J. Desarrollo de la personalidad y Resiliencia. Informe. Madrid: Colegio de Médicos de España, Colegio de Médicos de España; 2009.
 57. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Quinta ed. México: Mc Graw–Hill; 2010.
 58. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Reporte. Lima: EsSalud, Estadística e Informática; 2016.
 59. Alfaro R. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales. Universidad Católica del Perú. 2014 Abril; II.
 60. Casallo G. Huancayo correlación entre el apoyo social percibido y resiliencia en enfermeras de emergencia del Hospital “Daniel Alcides Carrión” del Valle del Mantaro. 2017. Documento elaborado para el análisis situacional de las enfermeras.
 61. Crespo M. El estrés en Enfermeras de mayores dependientes. 2010. 1ª ed. México, Ediciones Pirámide, S.A.
 62. Castro C. Ecuador, Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital

Pablo Arturo Suárez, período agosto– noviembre 2013. 2013. Analisis situacional de los profesionales de Salud en Enfermería.

63. García M. Satisfacción laboral de la enfermera y calidad del cuidado percibido por los pacientes en los servicios de medicina y cirugía del hospital belén de Trujillo”. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería, Perú. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego, Facultad de ciencias de la salud escuela profesional de enfermería; 2016.
64. Fernández V, Zapata M, González A, Vargas R. Diseño de Metodología para Priorización de Proyectos Productivos. 2012. Encontrado en las redacciones de la web.
65. García K. Carga laboral y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo. Informe. Arequipa: EsSalud, Estadística e Informática; 2016.
66. Salgado A. Método e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. 2005. Universidad de San Martín de Porres – Perú.
67. Tamayo y Tamayo M. El proceso de la Investigación. Cuarta ed. México: Limusa S.A.; 2003.
68. Fidias GA. El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6th ed. Rengifo D, editor. Caracas: Editorial Episteme; 2012.
69. Hernández SR, Fernández Collado C, Baptista LP. Metodología de la Investigación México: McGraw Hill Education; 2014.

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y satisfacción laboral en personal de Enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p>	<p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Tipo Aplicada</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de Enfermería de Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas y/o materiales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p> <p>Existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p> <p>Existe una relación inversa y significativa el estrés y la satisfacción laborales en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p> <p>Existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.</p>	<p>Diseño Descriptivo correlacional</p> <p>Población personal de enfermería del Instituto regional de enfermedades neoplásicas – Concepción</p> <p>Muestra () Enfermeras del instituto regional de enfermedades neoplásicas – Concepción 2021</p> <p>Técnicas e instrumento Técnica – Encuestas</p> <p>Instrumento – Cuestionarios</p>

la satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?	dimensión relaciones sociales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.	su dimensión relaciones sociales en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.
¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?	Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.	Existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.
¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas del personal de Enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?	Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.	Existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño de tareas en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.
¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad del personal de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021?	Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.	Existe una relación inversa y significativa el estrés laboral y la satisfacción laboral en su dimensión relación con la autoridad en el personal de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021.

Anexo 2
Matriz de operacionalización de variable

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VI: Estrés laboral	Se relaciona con la exposición crónica a los estresores laborales, el trato diario con pacientes, originando la aparición de síntomas o molestias orgánicas.	Son aquellas acciones cotidianas en el desarrollo de las funciones o actividades que implican la atención a un paciente con diversos métodos e instrumentos.	Clima Organizacional	Estrategia organizativa	1: Nunca 2: Raras veces 3: Ocasionalmente 4: Algunas veces 5: Frecuentemente 6: Generalmente 7: Siempre
			Estructura Organizacional	Intervención y efectividad	
			Territorio Organizacional	Espacio privado de trabajo	
			Tecnología	Uso adecuado de tecnología	
			Influencia de Líder	Intervención y efectividad	
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	
			Respaldo del grupo.	Respaldo de metas	

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Satisfacción laboral	Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, que están ligadas a factores motivacionales como los Extrínsecos e Intrínsecos.	Es el sentimiento de bienestar y comodidad que la enfermera experimenta al realizar su trabajo. Siempre que sea el caso se deslinda oportunidades para su desarrollo personal y social.	Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	5 : Totalmente de acuerdo 4 : De acuerdo 3 : Indeciso 2 : En desacuerdo 1 : Totalmente en desacuerdo
			Beneficios laborales y/o remuneraciones	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	
			Políticas administrativas	El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.	
			Relaciones sociales	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales Cotidianas	
			Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.	
			Desempeño de tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la laboral	
			Relación con la autoridad	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas	

Anexo 3
Instrumentos de recolección de datos

Escala Modificada de Estrés Laboral según OIT

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

ÍTEMS	Escala						
1. Mis compañeros no comprenden la misión y metas de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
2. Me presiona la forma que existe en rendir informes entre superior y subordinado	1	2	3	4	5	6	7
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Existe limitación en el equipo disponible para ejecutar y terminar mi trabajo a tiempo	1	2	3	4	5	6	7
5. Mi Jefe inmediato no da la cara por mí ante los superiores.	1	2	3	4	5	6	7
6. Mi Jefe inmediato no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
7. No soy parte de un grupo de trabajo que tiene una colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
9. Mis compañeros no disfrutan de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida por los trabajadores.	1	2	3	4	5	6	7
11. Las políticas generales creadas por los directivos impiden el buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
12. Un trabajador de mi experiencia tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
14. No dispongo de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
15. No tengo derecho a un espacio privado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

16. La estructura formal para ejecutar mi trabajo tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño del trabajo que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Mis compañeros de trabajo realizan sus labores en forma desorganizada.	1	2	3	4	5	6	7
19. Mis compañeros de trabajo no me brindan protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
20. La organización donde trabajo, considero que carece de dirección y objetivo.	1	2	3	4	5	6	7
21. Mis compañeros me presionan demasiado durante el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22. Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24. La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
25. No se cuenta con la tecnología de vanguardia y moderna para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

ÍTEMS	VALORACIÓN				
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
5. La tarea que realizo es muy valiosa tan igual que cualquier otra.	1	2	3	4	5
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	1	2	3	4	5
7. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
8. Siento que la empresa me mal trata.	1	2	3	4	5
9. Me agrada trabajar con mis compañeros	1	2	3	4	5
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15. Siento que en mi trabajo me están explotando.	1	2	3	4	5
16. Prefiero distanciarme de las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17. No me gusta mi horario.	1	2	3	4	5
18. Disfruto en mi trabajo con cada labor que realizo.	1	2	3	4	5
19. Percibo que las tareas que realizo son algo sin importancia.	1	2	3	4	5

20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
21. La comodidad en mi ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23. Mi horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24. La solidaridad es una virtud dentro de nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25. Me siento muy feliz con los resultados que tengo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26. Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28. Trabajo cómodamente en el ambiente físico en donde me ubico.	1	2	3	4	5
29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	1	2	3	4	5
30. Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31. No me siento a gusto con mi jefe.	1	2	3	4	5
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
33. No reconocen mi esfuerzo de trabajar más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34. Me siento bien conmigo mismo(a) al hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 4 Validación de instrumentos

Confiabilidad de instrumentos

Escala: Confiabilidad de Estrés Laboral según OIT

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Mis compañeros no comprenden la misión y metas de la organización.	100,8000	786,905	,448	,933
2. Me presiona la forma que existe en rendir informes entre superior y subordinado	100,6000	766,568	,610	,931
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	103,0500	824,471	,347	,934
4. Existe limitación en el equipo disponible para ejecutar y terminar mi trabajo a tiempo	103,3000	829,589	,298	,934
5. Mi Jefe inmediato no da la cara por mí ante los superiores.	102,9500	837,524	,132	,936
6. Mi Jefe inmediato no me respeta.	100,9000	764,726	,633	,930
7. No soy parte de un grupo de trabajo que tiene una colaboración estrecha.	101,0500	768,682	,584	,931
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	101,0500	790,155	,375	,935
9. Mis compañeros no disfrutan de estatus o prestigio dentro de la organización.	101,2000	771,011	,624	,930
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida por los trabajadores.	100,5000	781,947	,760	,929
11. Las políticas generales creadas por los directivos impiden el buen desempeño.	100,6000	776,884	,678	,930
12. Un trabajador de mi experiencia tiene poco control sobre el trabajo.	100,6000	768,884	,774	,928
13. Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	100,5500	788,787	,628	,930
14. No dispongo de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	100,4500	780,261	,733	,929
15. No tengo derecho a un espacio privado de trabajo.	100,6500	776,239	,750	,929
16. La estructura formal para ejecutar mi trabajo tiene demasiado papeleo.	100,8500	776,450	,733	,929
17. Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño del trabajo que realizo.	100,3000	776,642	,760	,929
18. Mis compañeros de trabajo realizan sus labores en forma desorganizada.	100,2500	785,355	,583	,931
19. Mis compañeros de trabajo no me brindan protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	100,6000	785,305	,679	,930
20. La organización donde trabajo, considero que carece de dirección y objetivo.	101,0500	780,261	,548	,932
21. Mis compañeros me presionan demasiado durante el trabajo.	100,7500	788,934	,479	,933
22. Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	100,5500	771,208	,625	,930
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	100,9500	771,629	,677	,929
24. La cadena de mando no se respeta.	101,3500	782,134	,569	,931
25. No se cuenta con la tecnología de vanguardia y moderna para hacer un trabajo de importancia.	101,1000	778,200	,621	,930

Data Variable 1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	1,00	6,00	7,00	2,00	7,00	1,00	5,00	5,00	6,00	3,00	5,00	3,00	7,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00
2	5,00	2,00	1,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	3,00	5,00	4,00	4,00	7,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	5,00	1,00	2,00
3	7,00	1,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	6,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	6,00	6,00	7,00	5,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00
4	7,00	7,00	1,00	4,00	3,00	6,00	6,00	1,00	7,00	6,00	7,00	7,00	3,00	5,00	5,00	7,00	5,00	6,00	6,00	6,00	4,00	4,00	6,00	6,00	4,00
5	5,00	7,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	5,00	6,00	3,00	5,00	7,00	6,00	3,00	6,00	6,00	5,00	2,00	5,00	7,00	7,00	4,00	6,00
6	2,00	6,00	2,00	1,00	1,00	6,00	3,00	7,00	3,00	4,00	6,00	4,00	5,00	6,00	7,00	5,00	7,00	6,00	5,00	3,00	6,00	4,00	4,00	2,00	2,00
7	5,00	3,00	3,00	2,00	1,00	7,00	3,00	2,00	6,00	6,00	5,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	5,00	7,00	5,00	2,00	2,00	7,00	3,00	4,00	5,00
8	6,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	3,00	5,00	6,00	5,00	1,00	7,00	2,00	2,00	7,00	5,00
9	6,00	5,00	2,00	1,00	1,00	3,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	5,00	7,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	6,00	7,00	7,00	3,00	7,00
10	5,00	7,00	1,00	3,00	1,00	7,00	3,00	4,00	6,00	5,00	6,00	4,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	5,00	4,00
11	5,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	7,00	3,00	5,00	7,00	4,00	4,00	5,00	3,00
12	6,00	7,00	4,00	2,00	3,00	6,00	7,00	3,00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	4,00	7,00	5,00	4,00	7,00	7,00	6,00
13	1,00	6,00	4,00	1,00	3,00	7,00	7,00	6,00	4,00	6,00	4,00	6,00	5,00	5,00	4,00	6,00	4,00	3,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,00	3,00	3,00
14	1,00	7,00	2,00	3,00	1,00	6,00	7,00	7,00	3,00	6,00	4,00	6,00	5,00	3,00	5,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	3,00	6,00	4,00	5,00	4,00
15	2,00	7,00	1,00	3,00	1,00	6,00	7,00	7,00	7,00	4,00	5,00	6,00	3,00	5,00	5,00	3,00	7,00	3,00	5,00	7,00	6,00	7,00	3,00	3,00	4,00
16	6,00	4,00	3,00	1,00	1,00	7,00	7,00	6,00	7,00	4,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	3,00	5,00	3,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00
17	7,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	6,00	7,00	4,00	4,00	4,00	7,00	5,00	6,00	6,00	4,00	6,00	5,00	6,00	5,00	2,00	4,00	6,00	5,00	7,00
18	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
20	7,00	7,00	3,00	1,00	3,00	5,00	1,00	7,00	1,00	5,00	4,00	3,00	6,00	5,00	3,00	5,00	5,00	6,00	5,00	4,00	2,00	5,00	2,00	5,00	6,00
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
27																									

Escala: Confiabilidad Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	103,9000	269,042	,229	,817
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	104,0500	276,892	,029	,824
3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	104,1000	261,253	,393	,812
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	103,9500	267,629	,279	,816
5. La tarea que realizo es muy valiosa tan igual que cualquier otra.	104,2500	272,618	,139	,820
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	104,3500	254,871	,552	,806
7. Me siento mal con lo que gano.	104,3000	260,642	,433	,811
8. Siento que la empresa me mal trata.	104,2500	265,987	,352	,814
9. Me agrada trabajar con mis compañeros	104,0500	257,418	,437	,810
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	104,2500	269,461	,285	,816
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	104,5500	274,155	,119	,820
12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	104,1500	271,924	,136	,821
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	104,1500	274,555	,098	,821
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	104,3000	249,589	,631	,803
15. Siento que en mi trabajo me están explotando.	104,4500	262,892	,358	,813
16. Prefiero distanciarme de las personas con las que trabajo.	104,4000	272,568	,172	,819
17. No me gusta mi horario.	104,3500	274,239	,120	,820
18. Disfruto en mi trabajo con cada labor que realizo.	104,7500	279,461	-,029	,825
19. Percibo que las tareas que realizo son algo sin importancia.	104,4500	265,524	,369	,813
20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	104,5000	255,737	,510	,808
21. La comodidad en mi ambiente de mi trabajo es inigualable.	104,4500	248,471	,694	,801
22. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	104,5500	260,261	,333	,814
23. Mi horario de trabajo me resulta incómodo.	104,5000	266,474	,291	,815
24. La solidaridad es una virtud dentro de nuestro grupo de trabajo.	104,3000	274,747	,078	,822
25. Me siento muy feliz con los resultados que tengo en mi trabajo.	103,9500	267,629	,279	,816
26. Mi trabajo me aburre.	104,2500	272,618	,139	,820
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	104,3500	254,871	,552	,806
28. Trabajo cómodamente en el ambiente físico en donde me ubico.	104,3000	260,642	,433	,811
29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	104,2500	265,987	,352	,814
30. Me gusta el trabajo que realizo.	104,0500	257,418	,437	,810
31. No me siento a gusto con mi jefe.	104,2500	269,461	,285	,816
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de mi trabajo.	104,5500	274,155	,119	,820
33. No reconocen mi esfuerzo de trabajar más de las horas reglamentarias.	104,7500	279,461	-,029	,825
34. Me siento bien conmigo mismo(a) al hacer mi trabajo.	104,4500	265,524	,369	,813
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	104,5000	255,737	,510	,808
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	104,5500	260,261	,333	,814

Data Variable 2

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																																					
1: P1 3																																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1
2	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	2	4	2	5	4	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	4	5	3	4	5	5	2	1	3	2	1	
3	3	4	4	5	2	2	2	3	2	4	3	5	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	3	3	5	2	2	2	3	2	4	3	4	2	2	1	
4	4	3	5	3	2	5	5	3	4	2	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	
5	3	2	2	4	4	4	5	2	2	2	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	4	
6	1	2	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	4	5	2	4	4	5	4	5	1	1	4	3	
7	2	1	2	5	3	4	1	4	4	3	3	2	5	2	2	3	2	1	3	2	3	5	1	5	5	3	4	1	4	4	3	3	1	3	2	5	
8	4	5	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	5	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	3	4	5	
9	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	5	2	4	4	2	2	5	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2	
10	5	4	3	5	2	3	3	2	5	3	2	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	2	5	2	3	3	2	5	3	2	5	5	3	5	
11	4	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	5	4	2	1	1	1	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
12	4	4	5	4	2	5	2	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	5	3	4	2	5	2	4	5	3	3	2	2	4	2	
13	5	4	5	2	5	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	4	
14	2	3	2	4	5	3	2	4	5	5	3	3	1	5	1	1	1	3	4	1	5	1	2	4	4	5	3	2	4	5	5	3	3	4	1	1	
15	4	4	3	4	2	1	2	3	3	3	1	1	4	1	3	3	2	1	4	1	2	3	3	1	4	2	1	2	3	3	1	1	4	1	3		
16	5	5	2	1	4	3	1	2	1	1	4	1	4	1	2	1	4	3	2	1	1	3	1	2	1	4	3	1	2	1	1	4	3	2	1	3	
17	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	4	4	2	1	1	3	3	4	1	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	2	4	4	1	3	1	
18	3	1	3	1	1	1	3	1	4	3	2	4	1	1	3	4	2	2	2	1	1	1	4	3	1	1	1	3	1	4	3	2	2	2	1	1	
19	3	3	3	3	4	1	2	4	4	3	1	3	4	3	1	2	3	4	2	4	4	5	3	1	3	4	1	2	4	4	3	1	4	2	4	5	
20	3	4	5	3	4	2	3	5	1	3	1	1	2	4	2	3	3	1	2	5	1	1	2	1	3	4	2	3	5	1	3	1	1	2	5	1	
21																																					

Anexo 5 Consentimiento informado

.....
EDAD.....sexo..... ,

de estado civil

Colaborador del Instituto Regional Neoplásica–Concepción, autorizo mi participación en la investigación titulado: **“Estrés y satisfacción laborales en personal de Enfermería en el Instituto Regional del Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021”**, realizado por las estudiantes egresadas en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Continental: Bach. Fonseca Vera Susy Yury, Bach. Huatuco Espejo Heydi Isaura, Bach. Meza Santiago Anali Rosmery.

Dicho proyecto tiene como objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en personal de Enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – Concepción, 2021, por tanto, firmo en señal de aceptación y con responsabilidad en las respuestas que considere adecuadas a mi situación, a fin de haber sido informado sobre el tema a ser investigado.

Firma del Participante

Fonseca Vera Susy Yury
Aplicador

Huatuco Espejo Heydi Isaura
Aplicador

Meza Santiago Anali Rosmery
Aplicador


Anexo 6 Otros

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov–Smirnov ^a			Shapiro–Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,154	170	,000	,861	170	,000
Satisfacción Laboral	,063	170	,200*	,984	170	,046

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

a. Corrección de significación de Lilliefors



**HERRAMIENTAS
PARA TESIS**

INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez & Campos, 2015).

Anexo 7
Evidencias fotográficas











