



**Universidad
Católica de
Santa María**

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

**Relación entre estrés laboral y satisfacción del personal de
enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud, Arequipa
2025**

Tesis presentada por:

Rodriguez Velez, Maricarmen

ORCID:0009-0003-6609-6391

para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesor (a):

Dr. Suarez Angles, Otto Oliveros

ORCID: 0000-0002-1405-9084

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 17 de Mayo del 2026

Dictamen: 016425-C-EPG-2026

Visto el borrador del expediente 016425, presentado por:

2024006403 - RODRIGUEZ VELEZ MARICARMEN

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL EDMUNDO ESCOMEL DE ESSALUD, AREQUIPA 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29526835 - BORJA VIZCARRA MARIA DEL PILAR SOFIA
DICTAMINADOR**



**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO
DICTAMINADOR**



Relación entre estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud, Arequipa 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

3%

2

[pmc.ncbi.nlm.nih.gov](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/)

Fuente de Internet

1%

3

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

1%

4

rccs.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

people.acciona.com

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

DEDICATORIA

A mis padres, quienes desde mis primeros pasos sembraron en mí el amor por el estudio y la convicción de que la educación transforma vidas.

Gracias por su guía, por su esfuerzo silencioso y por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

Este logro, mi maestría, es también suyo: fruto de sus enseñanzas, de su constancia y del inmenso cariño con el que siempre me impulsaron a seguir adelante.

Con gratitud eterna.

Marícarmen



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haber iluminado mi camino, darme fortaleza en cada desafío y permitirme culminar esta etapa con sabiduría y perseverancia.

A mis padres, por su amor incondicional, por impulsarme desde niña a creer en el poder del estudio y por sostenerme en cada paso de mi formación profesional y personal. Este logro también les pertenece.

A quienes me acompañaron de cerca durante este proceso, brindándome su ayuda, aliento y fortaleza en los momentos más exigentes.

A la jefa del dpto. de Enfermería del Hospital Edmundo Escomel, por su apoyo, apertura y disposición durante el desarrollo de esta tesis. Su guía y compromiso fueron fundamentales para concretar este trabajo académico.

A las enfermeras de los diversos servicios, quienes, pese a su intensa carga laboral, me brindaron su colaboración, su tiempo y su buena voluntad. Su apoyo desinteresado y profesionalismo hicieron posible que esta tesis se realizara.

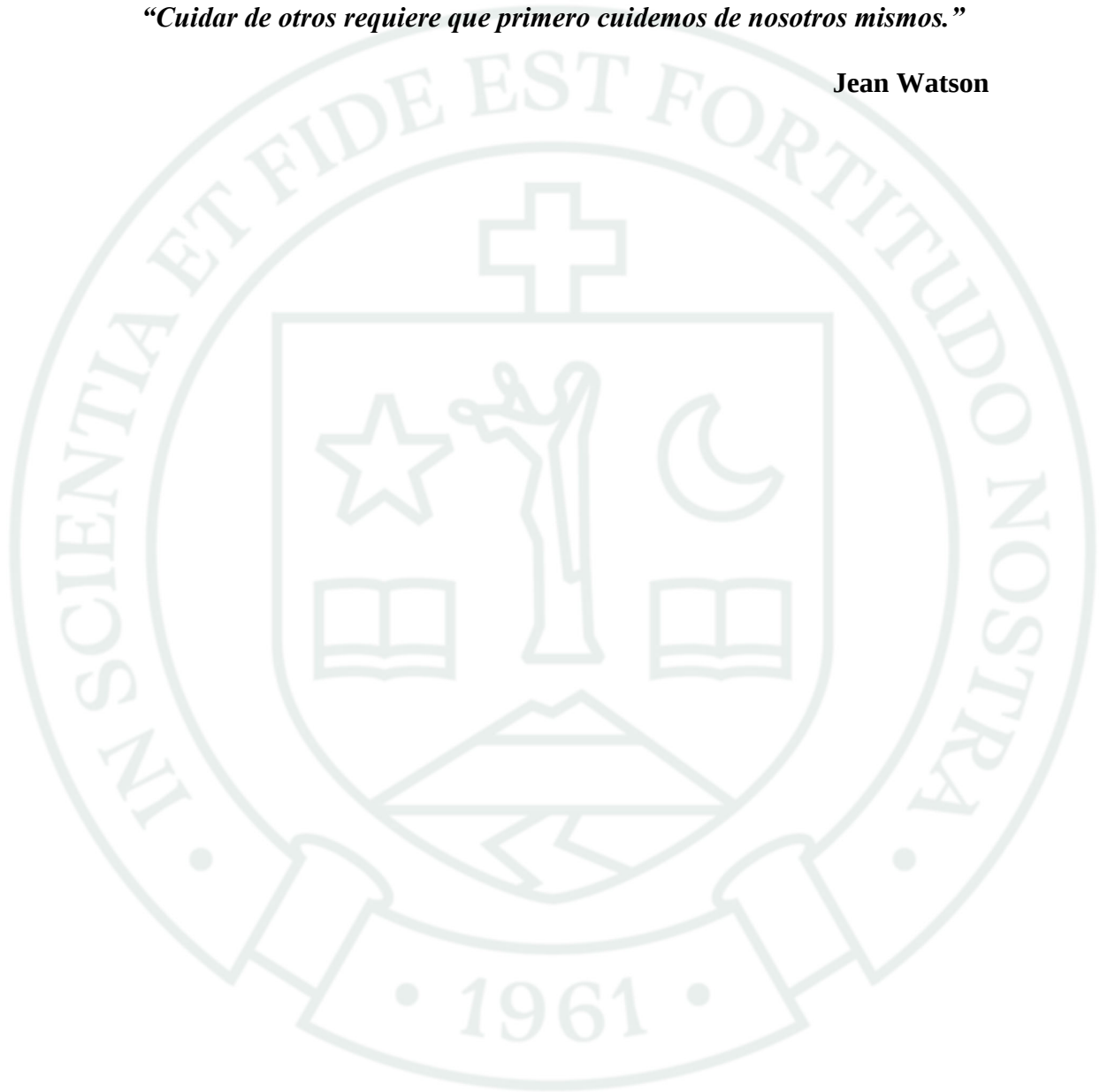
A todos ustedes, mi gratitud profunda.

Marícarmen

EPÍGRAFE

“Cuidar de otros requiere que primero cuidemos de nosotros mismos.”

Jean Watson



RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud, Arequipa, durante el año 2025.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio de tipo de campo, con un diseño relacional y de corte transversal, aplicado a una población total de 114 profesionales de enfermería. La recolección de datos se efectuó mediante la encuesta, utilizando dos instrumentos validados: la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, que evalúa siete dimensiones organizacionales, y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, que mide factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción. Los datos se procesaron mediante estadística descriptiva e inferencial, aplicando la prueba de Rho de Spearman, para establecer la relación entre las variables.

Resultados: El 77,19% del personal presentó un nivel de estrés bajo, mientras que el 21,06% mostró estrés intermedio y solo el 1,75% estrés alto. Respecto a la satisfacción laboral, predominó el nivel medio 64,03%, seguido por un 31,58% con satisfacción alta, y apenas un 4,39% con satisfacción baja. Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, se evidenció una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral ($r = -0,451$; $p = 0,000$), así como con los factores intrínsecos ($r = -0,463$; $p = 0,000$), y extrínsecos ($r = -0,370$; $p = 0,000$). En todos los casos, a mayor estrés laboral, menor satisfacción.

Conclusión: El estudio demuestra que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción del personal de enfermería. Los niveles bajos de estrés se asocian con mayores niveles de satisfacción ($r = -0,451$; $p = 0,000$), mientras que el incremento del estrés disminuye tanto la satisfacción general como los factores intrínsecos y extrínsecos incrementan. Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer la salud ocupacional y promover estrategias institucionales orientadas a reducir los estresores laborales y potenciar el bienestar del personal de enfermería.

Palabras clave: estrés laboral; satisfacción laboral; enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the level of work-related stress and the degree of job satisfaction among nursing staff at the Edmundo Escomel Hospital of EsSalud, Arequipa, during the year 2025.

Materials and methods: A field study with a cross-sectional, relational design was conducted with a total population of 114 nursing professionals. Data collection was carried out through a survey using two validated instruments: the ILO-WHO Job Stress Scale, which assesses seven organizational dimensions, and the Warr, Cook, and Wall General Job Satisfaction Scale, which measures intrinsic and extrinsic factors of satisfaction. The data were processed using descriptive and inferential statistics, applying Spearman's rho test to establish the relationship between the variables.

Results: 77.19% of the staff presented a low level of stress, while 21.06% showed intermediate stress, and only 1.75% high stress. Regarding job satisfaction, the average level predominated at 64.03%, followed by 31.58% with high satisfaction, and only 4.39% with low satisfaction. Applying Spearman's rho statistical test revealed a statistically significant negative correlation between the level of job stress and job satisfaction ($r = -0.451$; $p = 0.000$), as well as with intrinsic ($r = -0.463$; $p = 0.000$) and extrinsic ($r = -0.370$; $p = 0.000$) factors. In all cases, higher job stress was associated with lower job satisfaction.

Conclusion: This study demonstrates a significant inverse relationship between job stress and job satisfaction among nursing staff. Low stress levels are associated with higher levels of satisfaction ($r = -0.451$; $p = 0.000$), while increased stress decreases both overall satisfaction and increases intrinsic and extrinsic factors. These findings highlight the need to strengthen occupational health and promote institutional strategies aimed at reducing workplace stressors and enhancing the well-being of nursing staff.

Keywords: occupational stress; job satisfaction; nursing.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....1

HIPÓTESIS2

OBJETIVOS.....2

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO3

1. MARCO CONCEPTUAL4

1.1. Estrés4

1.1.1. Definición.....4

1.1.2. Signos y síntomas.....5

1.1.3. Causas del estrés.....5

1.1.4. Efectos del estrés6

1.1.5. Tipos de estrés laboral8

1.1.6. Teorías9

1.1.7. Tipos de estresores10

1.1.8. Consecuencias del estrés laboral11

1.1.9. Dimensiones12

1.2. Satisfacción laboral.....13

1.2.1. Definición13

1.2.2. Teorías14

1.2.3. Dimensiones15

1.2.4. Teoría de la Adaptación de Callista Roy16

2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS17

2.1. Nacionales17

2.2. Locales.....19

2.3. Internacionales.....20

CAPÍTULO II METODOLOGIA23

1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS24

1.1. Nivel de estudio24

1.2.	Técnicas e instrumentos.....	24
1.3.	Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	25
1.4.	Cuadro de coherencias.....	26
2.	CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	28
2.1.	Ubicación Espacial	28
2.2.	Ubicación Temporal	28
2.3.	Unidades de Estudio	28
2.3.1	Universo	28
3.	ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.1.	Organización.....	29
3.2.	Recursos	29
3.3.	Análisis de datos.....	30
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		32
1.	RESULTADOS.....	33
2.	DISCUSION.	58
CONCLUSIONES.....		65
RECOMENDACIONES.....		66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		67
ANEXOS		72

INDICE DE TABLAS

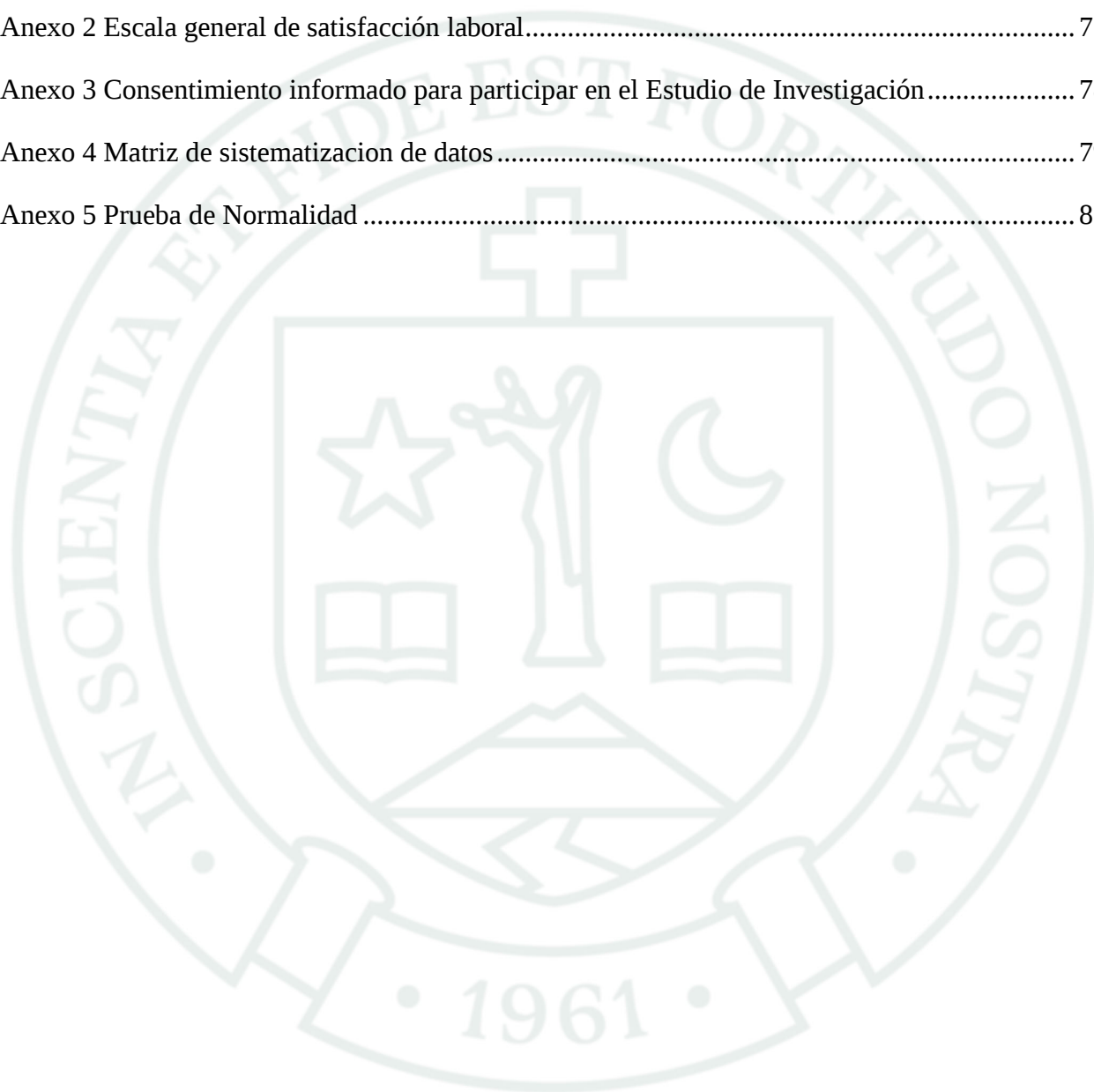
Tabla 1	Características sociodemográficas del personal de enfermería.....	33
Tabla 2	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería.....	37
Tabla 3	Dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería	39
Tabla 4	Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería.....	42
Tabla 5	Satisfacción laboral en el personal de enfermería según indicadores de la dimensión extrínseca	44
Tabla 6	Satisfacción laboral en el personal de enfermería según indicadores de la dimensión intrínseca.....	47
Tabla 7	Dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	50
Tabla 8	Relación entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería	52
Tabla 9	Relación entre el nivel de estrés y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería	54
Tabla 10	Relación entre el nivel de estrés y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características sociodemográficas del personal de enfermería	36
Figura 2 Nivel de estres en el personal de enfermeria	38
Figura 3 Dimensiones del estres laboral en el personal de enfermeria	41
Figura 4 Satisfaccion laboral en el personal de enfermeria	43
Figura 5 Satisfaccion en el personal de enfermeria segun indicadores de la dimension extrinseca	46
Figura 6 Satisfaccion laboral en el personal de enfermeria segun indicadores de la dimension intrisenca.....	49
Figura 7 Dimensiones de la satisfaccion laboral en el personal de enfermeria.....	51
Figura 8 Relacion entre el nivel de estres y el grado de satisfaccion laboral en el personal de enfermeria	53
Figura 9 Relacion entre el nivel de estres y los factores intrinsecos de la satisfaccion laboral en el personal de enfermeria.....	55
Figura 10 Relacion entre el nivel de estres y los factores extrinsecos de la satisfaccion laboral en el personal de enfermeria.....	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS	73
Anexo 2 Escala general de satisfacción laboral.....	75
Anexo 3 Consentimiento informado para participar en el Estudio de Investigación.....	78
Anexo 4 Matriz de sistematización de datos	79
Anexo 5 Prueba de Normalidad	81



INTRODUCCIÓN

Mi interés por la salud ocupacional surgió al observar que en la ciudad de Arequipa el sector salud, especialmente en instituciones hospitalarias como el Hospital Edmundo Escomel EsSalud, cumple un rol fundamental en el bienestar de la población y en el desarrollo social y económico, esta actividad que implica atención directa a la comunidad, generando empleo estable, y requiere de personal capacitado, como el personal de enfermería.

Un trabajador requiere de gozar de buena salud, la cual como lo refiere la Organización Internacional del Trabajo es un derecho fundamental acompañado de seguridad en el trabajo, es decir debe realizarse en un ambiente libre de accidentes y de enfermedades relacionadas con el trabajo, los cuales de presentarse tienen efectos nefastos para los trabajadores, las instituciones, comunidades y la economía social ¹.

El ambiente laboral seguro contribuye a la salud física, mental y social del individuo, donde su desarrollo profesional y técnico le permite una estructura en su vida, para el logro del bienestar personal y familiar, el desempeño laboral del personal de enfermería exige altos niveles de responsabilidad, atención constante y una notable vocación de servicio, lo que los convierte en piezas clave para el funcionamiento del sistema de salud.

El estado de agotamiento emocional, físico y mental constituye una manifestación del estrés laboral, cuya presencia puede influir en la satisfacción laboral de las personas que trabajan en el área de la salud. Por ello, se plantea establecer si existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Edmundo Escomel.

Fue de interés haber ejecutado el presente estudio porque en la Ciudad de Arequipa el número de trabajadores es considerable y su desempeño laboral es muy exigente por lo que corren el riesgo de presentar desgaste en el trabajo siendo un problema de actualidad que puede repercutir en su satisfacción, este tema ha sido escasamente abordado en el ámbito hospitalario arequipeño y los resultados de la presente investigación brindaron aportes evidentes para fortalecer el cuidado integral de la salud ocupacional del personal de enfermería.

HIPÓTESIS

Dado que el estrés laboral, surge de una evaluación de demandas superiores a los recursos personales, se postula que una valoración cognitiva negativa y un afrontamiento ineficaz reducen significativamente la satisfacción laboral del trabajador.

Es probable que se encuentre relación inversa entre estrés laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud de la Ciudad de Arequipa durante el año 2025.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Objetivos Específicos

- Identificar qué nivel de estrés predomina en el personal de enfermería.
- Identificar el grado de satisfacción laboral predomina en el personal de enfermería.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Estrés

1.1.1. Definición

Hans Selye define el estrés como: “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”, comprendido como una activación disfuncional presente en muchos cuadros clínicos pero que aparece también en personas sanas, se aprecian en un individuo como una amenaza y le exige reordene hábitos y recursos adaptativos, ya que se aprecia como un conjunto de procesos orgánicos que van desde procesos neuroendocrinos hasta conductuales frente a sucesos que requieren de adaptación ².

La respuesta del organismo frente al estrés, origina una acción fisiológica que, para Hans Selye, sigue una secuencia específica, cual es:

Tensión - Hipotálamo - Hipófisis - Corteza suprarrenal (testosterona) - + H.A.C.T. (adrenocorticotrópica) + corticoides - constricción del timo, atrofia nódulos linfáticos, inhibición del azúcar².

Richard S. Lazarus (1966), defiende su teoría, cual es desarrollada también por Cohen (1977) y Folkman (1984), se enfoca en los procesos cognitivos que aparecen ante una situación estresante. Dicha teoría expresa que el afrontamiento que una persona realiza ante una situación estresante es en realidad un proceso que depende del contexto y otras variables, donde se analiza cómo interactúa la persona ante un ambiente y una situación concreta, una situación resulta estresante a raíz de las transacciones o relaciones que existen entre la persona y el entorno, que dependen en este caso del impacto del estresor ambiental. Se aprecia que dicho impacto está mediatizado por dos variables: una, por las evaluaciones que hace la persona del agente estresor, y otra, por los recursos personales, sociales o culturales de que dispone la persona al enfrentarse a tal agente ².

La carga alostática (CA) se define como el impacto acumulativo de los factores estresantes crónicos sobre la salud, pudiendo ser medida mediante una puntuación medible que combina biomarcadores de disfunción orgánica, lo que refleja la adaptación del cuerpo al estrés, se distinguen cuatro condiciones que pueden causar que se produzca desgaste mental o físico conocido como carga alostática, cuando frecuentemente nos encontramos en situaciones de estrés, la incapacidad de adaptarse a situaciones o desafíos, incapacidad de finalizar una respuesta fisiológica producida por el estrés y, el pesimismo, negatividad que pueden incrementar la carga alostática³.

1.1.2. Signos y síntomas

Los signos y síntomas del estrés pueden afectar el cuerpo u organismo humano, los pensamientos, sentimientos, y el comportamiento, manifestados por:

- Cefalea
- Ansiedad
- Problemas digestivos
- Disfunción sexual
- Problemas para conciliar el sueño
- Sentirse indispuesto
- Problemas de concentración en el trabajo⁴.

1.1.3. Causas del estrés

Existen muchas situaciones que pueden terminar en estrés, las comunes son:

- Causas personales, los divorcios podrían ser fuente esencial para que se produzca el estrés.
- Causas sociales, tienen que ver con la vida diaria, como afrontar el tráfico vehicular diario, ruido excesivo, multitud de personas que podría causar tensión y ansiedad
- Causas organizacionales, como salario deficiente, horarios inflexibles, ambiente de trabajo toxico incrementan la ansiedad y estrés

- Causas biológicas relacionadas a enfermedades que generan estrés, generalmente con enfermedades que no tienen cura o conllevan un tratamiento largo⁵.

1.1.4. Efectos del estrés

Los síntomas del estrés pueden afectar el cuerpo, los pensamientos y sentimientos, y el comportamiento:

- Efectos en el cuerpo u organismo:
 - Cefalea
 - Tensión muscular
 - Dolor en el pecho
 - Fatiga notoria
 - Cambios en lívido
 - Malestar estomacal o digestivos
 - Alteraciones en el sueño o insomnio.
 - Propensión a enfermedades por sensibilidad en el sistema inmunitario.
- Efectos en los pensamientos y sentimientos:
 - Ansiedad.
 - Agitación.
 - Falta o ausencia de motivación.
 - Disminución en la concentración.
 - Problemas de memoria.
 - Sensación de encontrarse agobiado.
 - Encontrarse malhumorado frecuentemente.
 - Demostración de tener ira.
 - Tristeza o depresión.
- Efectos en el comportamiento:
 - Ingesta de comida en exceso o en disminución.
 - Ataques de ira, hasta crisis de nervios.
 - Drogadicción o alcoholismo.
 - Consumo de tabaco.

- Aislamiento en casa, no frecuente con amigos.
- Disminuye la actividad física⁴.

1.1.4 Estrés laboral

- Definición

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos dice que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su competencia para afrontar la situación; cuando las personas se encuentran estresadas por el trabajo demuestran estar angustiadas e irritables, no pueden relajarse o concentrarse en el trabajo que realizan, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y hasta lo descuidan, demuestran estar cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir o presentan insomnio y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza ⁶.

La presión en el trabajo es inevitable, la carga de trabajo, los plazos fijos que cumplir, el esfuerzo del desempeño que realiza el trabajador y la búsqueda de reconocimiento son parte de su diario vivir, pero la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión que en muchos casos ponen en riesgo su salud mental, por ello al estrés se le considera la nueva pandemia del siglo XXI porque puede llegar a afectarnos física, mental y psicológicamente⁷.

El estrés laboral se genera cuando existe un desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos que se tiene para cumplirla, aunque también puede suceder por factores externos al trabajador. Las manifestaciones del estrés pueden presentarse de múltiples maneras, los riesgos de estrés laboral se presentan sin distinción de género, en el

femenino, se pueden originar debido a su doble función compartida con el hogar y pueden afrontar problemas como el acoso sexual en el trabajo o la notoria discriminación de género⁷.

1.1.5. Tipos de estrés laboral

Se pueden distinguir según la razón por la que se presenta, pueden ser por causas profesionales o del trabajo en sí, o por causas personales:

- **Estrés laboral episódico**

Es el más común, dado que se hace presente cuando surge el problema que lo causa, su duración es un período corto y luego desaparece.

- **Estrés laboral crónico**, es el más preocupante por sus consecuencias que pueden ser de corto, mediano y largo plazo, se originan en el trabajo y pueden tener repercusión durante su vida personal.

Las causas más comunes están relacionadas con el exceso de carga laboral, inestabilidad, desempeñarse en un ambiente tóxico, falta de reconocimiento del trabajo o bajos salarios⁸.

- **Eustres**

Este término se utiliza para referirse a un nivel moderado de estrés provocado por situaciones que representan un desafío, como el comienzo de un nuevo proyecto, donde la persona se mantiene especialmente alerta. La diferencia entre asumir esta situación como una oportunidad de desarrollo o sentirse superado por ella depende de diversos factores. Mantener la motivación y buscar el fortalecimiento de las propias habilidades contribuirá a que este tipo de estrés se mantenga en un nivel beneficioso.

- **Distrés**

Este tipo de estrés puede resultar altamente perjudicial, se le denomina como estrés negativo, ya que no se limita al horario laboral, sino que se extiende a lo largo del día, impactando también la vida personal del trabajador. El estrés laboral negativo tiene un fuerte impacto emocional y

puede volverse especialmente dañino y difícil de manejar, sobre todo cuando se origina en conflictos con superiores o compañeros, o en situaciones de tensión constante. Su efecto puede ser tan profundo que incluso durante las vacaciones o los momentos de descanso, la persona continúa sintiéndose afectada⁹.

1.1.6. Teorías

Las teorías del estrés analizan las diversas formas que tienen las personas de reaccionar ante una agresión, amenazas o desafíos en su vida y así se tiene que personajes destacados en la historia de la psicología como Walter Cannon, Hans Selye y otros, se manifiestan ante la lucha o huida y el síndrome de adaptación general, respectivamente, destacando las reacciones fisiológicas del cuerpo ante el estrés ¹⁰.

La teoría de Selye, identifica tres etapas de respuesta al estrés que son: alarma, resistencia y agotamiento, da a conocer que el estrés prolongado puede provocar problemas de salud importantes. En contraste, el enfoque interaccionista de John Mason enfatiza las reacciones emocionales ante los factores estresantes y cómo las percepciones individuales y los mecanismos de afrontamiento los cuales tienen variaciones importantes¹⁰.

Por todo lo anterior es importante considerar las siguientes teorías:

- **Teoría Psicológica**

Afrontada por Richard Lazarus, se centra en las evaluaciones cognitivas de los factores estresantes, es visto como la relación entre el individuo y su entorno, quiere decir que las personas se encuentran permanentemente en un ambiente donde este torna amenazante y es importante un equilibrio mental para afrontar situaciones de la vida diaria.

- **Teoría Biológica**

Nos dice que el estrés es la respuesta adaptativa surge posterior a la fase de alarma, ya que el problema se mantiene por más tiempo ante una situación

vista como negativa o amenazante, y puede desarrollar enfermedades como: gastritis, migraña, hipertensión arterial, dolor articular.

- Teoría Social

Los teóricos dicen que es importante la salud y energía para poder tratar con las demás personas, personas que se encuentran enfermas no podrían. Constantemente la interacción con personas podría dañar su salud y equilibrio. Destacar también la importancia de las habilidades sociales para enfrentar adecuadamente el estrés.

- Teoría Industrial

Según Vitaliano nos dice que cuando existe una alta demanda laboral y un bajo nivel adaptativo, es cuando se genera niveles altos de estrés. Con el avance de la tecnología es así que tareas manuales están siendo automatizadas y lo que genera un sentimiento de impotencia afectando la salud física y mental¹⁰.

1.1.7. Tipos de estresores

Hacen referencia a estímulos internos o externos que desencadenan una respuesta de estrés y se clasifican según su naturaleza y duración pudiendo ser entre otros:

- Estresores laborales

Tales como los estresores de ambiente físico en relación a la iluminación, puede generar disminución del rendimiento; ruido, es frecuentemente una fuente de estrés, la temperatura, estar expuestos a altas temperaturas puede causar somnolencia afectando tareas; trabajo en ambientes contaminados una de las principales fuentes de estrés.

- Estresores de la tarea

Mientras algunos trabajadores disfrutan de hacer tareas simples y rutinarias, otros prefieren tareas más complejas. Es importante la carga mental para poder ejecutar tareas, ya que implica un análisis de la información, así como su desarrollo. Y por otra parte la autonomía contribuye a la satisfacción laboral.

- De tipo relacional

Entre ellos destacan los conflictos interpersonales con familiares o amigos, discusiones con la pareja que pueden llegar hasta el divorcio, problemas con los vecinos, pero también nos puede resultar estresante y desmoralizador ausencia de reconocimiento de los demás por nuestros esfuerzos, irreconciliables dificultades de comunicación, etc.

- De salud

Es estresante y frecuente que una persona se encuentre sin fuerzas o sufrir un dolor continuo (de dientes, de cabeza, las continuas infecciones urinarias) o padecer una enfermedad crónica¹¹.

1.1.8. Consecuencias del estrés laboral

- A nivel psicológico

Cualquier cambio a nivel fisiológico puede desencadenar problemas psicológicos como: Dolor de cabeza, dolores articulares, problemas en el sistema inmune, ansiedad; y en un nivel más grave podría darse problemas con el uso de drogas, tabaco y alcohol. Una persona que presenta estos cambios tendrá signos como: temblores, comportamiento impulsivo, pérdida de apetito.

- A nivel biológico

El estrés aumenta las probabilidades de padecer enfermedades crónicas; como:

- Trastornos gastrointestinales (gastritis, ulcera péptica, problemas de estreñimiento y en la digestión)
- Trastornos cardiovasculares (Hipertensión arterial, problemas enfermedades coronarias)
- Trastornos respiratorios (asma, hiperventilación)
- Trastornos endocrinos (problemas con la glicemia, diabetes)
- Trastornos dermatológicos (alopecia, dermatitis)

- A nivel social

Problemas en las relaciones interpersonales, productividad, aumentando los casos por ausentismo laboral. Perdidas en la producción de la empresa, generando pérdidas económicas en la empresa, incremento de accidentes, mayores problemas psicosociales por el uso de drogas¹².

1.1.9. Dimensiones

Las dimensiones consideradas por la OIT – OMS para medir el estrés laboral son:

- Clima Organizacional: Consiste en la percepción del trabajador relacionado con el clima que comprende la estructura, las políticas y los objetivos que forman parte de las organizaciones.
- Estructura Organizacional, comprende las relaciones de mando y las cargas ocasionadas por la presión de las jefaturas, rangos superiores jerárquicos o de autoridad.
- Territorio Organizacional, compuesto por el entorno físico inmediato o ámbito donde se desempeñan los trabajadores, son los lugares deficientes los mayores generadores de estrés.
- Tecnología, está compuesta por las nuevas técnicas y habilidades adquiridas por las 46 organizaciones tanto a nivel de sistemas, así como el empleo de nuevos equipos de trabajo que generan incertidumbre e inseguridad en los trabajadores por la falta o inadecuada capacitación.
- Influencia del líder, radica en un sistema o estilo de liderazgo en algunos casos muy estricto que afecta el rendimiento o la satisfacción en el ambiente de trabajo bajo la supervisión y guía de un líder o figura de autoridad.
- Falta de cohesión, se refiere al grado de motivación que generan los grupos sociales dentro del ambiente laboral y cómo pueden influir en el estado de ánimo del colaborador o trabajador
- Respaldo de grupo, está compuesto por las conexiones establecidos dentro de los grupos de trabajo que permiten desarrollar vínculos

fuertes, que se reflejan en expresiones de confianza que representan apoyo y respaldo en el contexto laboral ¹³.

1.2. Satisfacción laboral

1.2.1. Definición

Se considera como la actitud positiva que el trabajador tiene hacia su trabajo, se tienen muchas definiciones entre ellas destacan las de diversos estudiosos como:

- Locke (1976) quien dice que las experiencias relacionadas con el empleo definen la satisfacción laboral y analiza que es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en este.
- Robbins y Coulter (2000) lo definen como: Una actitud del empleado frente a su respectivo trabajo. Entendiendo como actitud a las manifestaciones de evaluación sean positivas o negativas acerca de personas, objetos o elementos que reflejen los sentimientos de un individuo frente a estos.
- Mottaz expresa que es una respuesta afectiva como resultado de una evaluación de la situación del estado laboral.
- Judge, Weiss, Kammeyer, Mueller & Hulin (2017) destacan o dan importancia a la satisfacción laboral como uno de los aspectos más importantes del comportamiento organizacional que se han estudiado en el siglo XX¹⁴.
- Herzberg (1968) define la satisfacción laboral al describirla como una cualidad que los trabajadores adquieren en su desarrollo laboral, cumpliendo sus objetivos y metas que se generan mediante el reconocimiento al éxito, realización, identificación y responsabilidad.
- La satisfacción laboral puede aumentar si existen condiciones y se logran capacidades por parte del trabajador ¹⁵.

1.2.2. Teorías

- Teoría de los dos factores de Herzberg

Denominada bifactorial porque se encuentra promovida por dos elementos:

- Los factores motivadores, que son el reconocimiento, la responsabilidad, la realización personal, son aspectos necesarios en una empresa para motivar a los trabajadores, estos factores son los que impulsan el verdadero compromiso y la realización personal.

- Factores de higiene

El entorno laboral, la supervisión, la normativa de la empresa, están considerados en la categoría de higiene, su ausencia puede generar infelicidad, su presencia debe cumplir al menos con un cierto estándar para evitar la insatisfacción del trabajador.

Según Herzberg, ambos conjuntos de factores son necesarios para crear un entorno de trabajo productivo¹⁶.

- Teoría de las necesidades de Maslow:

En el ámbito laboral el conocer las motivaciones y las necesidades de las personas puede ayudar a potenciar su desarrollo profesional y personal.

Esta teoría basada en niveles representa un grupo de necesidades humanas: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima y autorrealización, las que al ser aplicadas en la cultura organizacional demuestra que:

- En el primer nivel relacionado con las necesidades básicas al trabajador se le ofrecen servicios que faciliten su bienestar y les ayuden a integrar de una manera más natural su vida laboral y profesional, por ejemplo, que el trabajador cuente con un comedor y menús saludables.
- En el segundo nivel se refiere a seguridad, que contempla espacios de trabajo abiertos, flexibles y cómodos donde se incluyen áreas de trabajo bien equipadas que promuevan la creatividad, la accesibilidad y la colaboración.

- El tercer nivel de afiliación es importante porque se promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo lo que es vital para que los empleados se sientan parte de un equipo y valorados por su contribución a los objetivos compartidos. Las buenas relaciones entre colegas y con sus superiores no solo mejoran la calidad de vida laboral, sino que también se intensifica la motivación y principalmente el compromiso con la organización.
- El cuarto nivel de reconocimiento, la persona se siente valorada, por su desempeño no solo impulsa a renovar y superar límites, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con la organización.
- El quinto nivel de autorrealización identifica el máximo objetivo profesional y personal, donde las personas aplican sus habilidades al máximo, se sienten completamente realizadas y se desempeñan con un propósito que trasciende la mera supervivencia o el reconocimiento social; para lograr este nivel los anteriores niveles o necesidades se deben haber logrado¹⁷⁻¹⁸.

1.2.3. Dimensiones

- Factores motivacionales

Los factores motivacionales están relacionados con el contenido del puesto, es decir, con las tareas, responsabilidades y funciones que este implica. Estos elementos generan una satisfacción más duradera y contribuyen al incremento de la productividad. La motivación incluye aspectos como el logro personal, el desarrollo profesional y el reconocimiento, los cuales, cuando se gestionan adecuadamente, elevan la satisfacción laboral; de lo contrario, su ausencia puede disminuirla.

- Factor higiénicos

Abanto y Araujo (2020) expresan que, los factores higiénicos hacen referencia al entorno en el que una persona desempeña su labor, incluyendo aspectos externos como las condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo. Entre estos factores se encuentran el salario, las políticas organizacionales, así como la seguridad y la salud ocupacional¹⁹.

Como Factores Motivacionales en Perú, se tienen dos condiciones laborales en el sector público, las que emplean en el Hospital Edmundo Escomel y estas son:

- Ley 276: Pertenece a la carrera administrativa, de naturaleza estrictamente pública; centrada en el ascenso por niveles y grupos ocupacionales, cuya estabilidad es alta; basada en el "nombramiento" tras un periodo de prueba, protegiendo el cargo, poseen una protección económica como gratificación 2 veces al año y CTS (Compensación por tiempo de Servicio, el cual es bajo y se liquida al término del servicio ³³.

- Ley 728: Pertenece al régimen privado, aplicado al sector público para mayor dinamismo y mejores sueldos, de plazo indeterminado; sujeta a causas de despido justificadas por capacidad o conducta, es más flexible ya que permite negociaciones colectivas y sueldos competitivos similares al mercado privado ³⁴.

1.2.4. Teoría de la Adaptación de Callista Roy

El afrontamiento del estrés en el ámbito de la enfermería, toma como base el Modelo de Adaptación de Roy, propuesto por Callista Roy en 1970. Este modelo plantea que las respuestas adaptativas son fundamentales para preservar la integridad del individuo en aspectos como la supervivencia, el desarrollo, la reproducción y el control del entorno. Además, permite comprender mejor el rol de la enfermera y su función en el cuidado. Se trata de un modelo respaldado

por fundamentos científicos y fisiológicos, basado en la teoría de sistemas, que considera a las personas como seres adaptativos, capaces de ajustarse y modificar su entorno. Sin embargo, la capacidad de adaptación depende de las demandas de cada situación y de los recursos disponibles para la persona. Para Roy, la adaptación es tanto un proceso como un resultado, propio del ser humano, quien posee la capacidad de pensar, sentir y actuar de forma individual o colectiva, con el objetivo de integrarse de manera consciente a su entorno²⁰.

2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1. Nacionales

Luque²¹ en el año 2021, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre estrés y la satisfacción laboral en enfermeras (os) del Hospital San Juan de Dios Ayaviri – Puno. Es una investigación de tipo descriptivo de corte transversal y diseño correlacional. La población en estudio conformada por 52 enfermeras, para la recolección de datos, se utilizó como método la encuesta y como técnica el cuestionario y como instrumentos: la escala “NURSING STTRESS SCALE” (N.S.S) y font-roja (versión ampliada). Resultados: un 67.3% de enfermeras presentan un nivel medio de estrés, seguido de un nivel alto 32.7%; las situaciones que con mayor frecuencia generan estrés en las dimensiones de ambiente físico 61.5% de nivel alto, psicológico 75% nivel alto y social 65.4% nivel alto. En relación a la satisfacción laboral el personal de enfermería se encuentra insatisfecho con la labor que cumplen, un 59.6% se encuentra insatisfecho, seguido de un 32.7% se encuentra satisfecho. **Conclusión:** Tras la aplicación de la prueba estadística del chi cuadrado se demostró que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($p < 0,531$) en enfermeras (os) del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri.

Fonseca et al.²² en su estudio establecieron el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas 2023. La investigación tuvo un enfoque

cuantitativo, de tipo descriptivo, con nivel exploratorio y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 302 profesionales de enfermería, obteniéndose una muestra de 170 participantes. Los resultados evidenciaron que el 52,94 % del personal presentó un nivel moderado de estrés laboral, mientras que el 35,88 % manifestó un nivel de insatisfacción laboral. En el contraste de hipótesis se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,735$ con un nivel de significancia de $0,000$, lo que indica una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Se concluyó que a mayor nivel de estrés laboral, menor es la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Flores et al.²³ su investigación, tuvieron como objetivo: Establecer la relación entre la satisfacción laboral, el estrés laboral y el clima organizacional en el departamento de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño 2024. Metodología: Se empleó un enfoque cuantitativo correlacional de tipo transversal, encuestando a 57 trabajadores, de los cuales 25 provenían de distintas áreas y 32 eran profesionales de la salud. La recopilación de datos fue a través de tres cuestionarios: uno diseñado para medir la satisfacción laboral del personal de enfermería, otro para medir el estrés laboral y otro destinado a evaluar el clima organizacional. El cuestionario de satisfacción laboral consta de 10 ítems distribuidos en 4 dimensiones, el segundo cuestionario de Estrés Laboral consta de 20 ítems en 5 dimensiones; finalmente el de clima organizacional abarca 40 ítems en 8 dimensiones. Resultados: Existe una relación significativa entre las variables en el área de neurocirugía, evidenciada por una significancia menor al 0.05. Además, cabe destacar que el 64.2% de los encuestados señalaron que hay un clima organizacional medio, el 60.4% señaló que existe un alto estrés laboral y el 66% resaltó que hay una satisfacción moderada en el hospital. Conclusión: La investigación revela una relación significativa entre satisfacción laboral, estrés y clima organizacional en el departamento de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño.

2.2. Locales

Ibarra²⁴ en su estudio presentó como objetivo establecer la relación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Goyeneche, en el año 2022. La investigación fue de nivel relacional. La muestra estuvo conformada por 104 profesionales de enfermería del mencionado hospital. Para la recolección de datos se emplearon como instrumentos la Nursing Stress Scale para evaluar los estresores laborales y la Cédula de Preguntas sobre Satisfacción Laboral del MINSA para medir la satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que el 72,1 % del personal presentó estresores laborales en un nivel regular, mientras que la satisfacción laboral alcanzó un 54,8 %. Se concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales y la satisfacción laboral, evidenciándose que el personal de enfermería presenta niveles regulares de estresores laborales y se encuentra parcialmente satisfecho en su trabajo.

Catacora et al.²⁵ sostuvieron como objetivo el determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de salud que laboró durante la pandemia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 48 profesionales de salud. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante cuestionarios, empleándose el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Los resultados evidenciaron que el 58,3 % del personal presentó niveles bajos de estrés laboral, mientras que el 41,6 % presentó niveles de estrés laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, el 54,2 % presentó un nivel promedio de satisfacción, seguido del 39,6 % que manifestó insatisfacción laboral. En el análisis estadístico se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ($p = 0,009$; $p < 0,05$). Se concluyó que a menores niveles de estrés laboral corresponden mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de salud de la Microred Andagua durante la pandemia.

Pretto ²⁶ planteó como propósito determinar cómo influye el estrés laboral en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Aplao. Se empleó como técnica el cuestionario, y se usó los instrumentos de Estrés Laboral de la OIT-OMS y sobre Clima Organizacional EDCO-MINSA. La investigación fue de tipo descriptivo-relacional con un enfoque transversal, aplicada a una muestra de 93 trabajadores seleccionados mediante una fórmula para poblaciones finitas y según criterios de inclusión y exclusión. Mas del 75 % de las unidades de estudio presentaron un nivel de estrés intermedio. En las dimensiones como: clima laboral, estructura organizacional, cohesión grupal se identificó un nivel intermedio.

2.3. Internacionales

Alban²⁷ en su estudio sostuvo el objetivo de establecer la influencia del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería de una institución sanitaria. Para la recolección de datos se utilizaron como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir los niveles de estrés laboral y el cuestionario Font Roja para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que en la dimensión cansancio emocional predominó un nivel alto con el 80 %, seguido de un nivel bajo de despersonalización con el 60 %, mientras que en la dimensión realización personal se observó un nivel medio. En relación con la satisfacción laboral, se identificó un nivel medio en dimensiones como presión laboral, monotonía laboral y promoción profesional, mientras que se evidenció un nivel alto de satisfacción en aspectos relacionados con la competencia laboral, relaciones interpersonales y características extrínsecas del trabajo. Se concluyó que el personal de enfermería presenta niveles moderados de satisfacción laboral asociados a los niveles de estrés presentes en el entorno laboral.

Orozco²⁸ presentó como objetivo interpretar el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos. La investigación fue de tipo cualitativo, descriptivo y no experimental, basada en el análisis de diecisiete artículos científicos relacionados con la temática. Los resultados evidenciaron que el 47 % de los artículos analizados utilizaron la escala Nursing Stress Scale (NSS) para evaluar el estrés laboral, el 29,4 % empleó instrumentos elaborados por los propios autores, el 17,5 % utilizó la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el desgaste profesional y el 5,8 % aplicó conjuntamente los instrumentos NSS, MBI y Self Report Questionnaire (SRQ) para identificar posibles alteraciones en la salud mental. Se concluyó que el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en unidades de cuidados intensivos se presenta principalmente en niveles medios que pueden incrementarse a niveles altos, siendo los principales factores estresores la carga laboral, la muerte y sufrimiento de los pacientes, la dificultad para brindar apoyo emocional y los conflictos con otros profesionales de salud.

Tiga et al.²⁹ en el estudio plantearon como objetivo: evaluar el nivel de satisfacción laboral, los estresores y las condiciones laborales de profesionales de enfermería en algunos países latinoamericanos durante la pandemia por COVID-19. Método: estudio transversal con profesionales de enfermería activos laboralmente en instituciones hospitalarias, de atención primaria, educativas, gubernamentales, de investigación, comerciales e independientes. Se realizó una encuesta por internet que evaluó la satisfacción con el instrumento Font-Roja, las características sociodemográficas, los factores de estrés y las condiciones de trabajo. Resultados: participaron 1.215 trabajadores de Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá. El puntaje global de satisfacción fue 81,5 (DE:11,6). Hubo menor satisfacción en las dimensiones de tensión, presión, características extrínsecas y monotonía. Se reportó un incremento del estrés laboral (84,3%), carga laboral (81,3%), miedo al SARS-CoV-2 (67,7%), incertidumbre laboral (51,2%) y reducción salarial (20,4%). Los factores laborales relacionados con la satisfacción

fueron: recomendar el trabajo, jornada mixta, trabajo asistencial, incremento del estrés, aumento de la carga, reducción salarial y compra de elementos de protección. Conclusión: los aspectos de la satisfacción laboral más afectados durante la pandemia fueron la presión, tensión, falta de independencia y monotonía laboral; esta satisfacción se redujo ante el aumento del estrés y la carga laboral, compra de elementos de protección personal y reducción salarial.





CAPÍTULO II

METODOLOGIA

1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

1.1. Nivel de estudio

La presente investigación corresponde a un nivel relacional, de campo y de corte transversal

1.2. Técnicas e instrumentos

La recolección de datos tanto para la variable independiente (Estrés laboral) como para la variable dependiente (Satisfacción laboral), se realizó mediante la técnica de la encuesta, empleando como instrumento la modalidad de cuestionario autoaplicado.

- **Variable independiente:** Estrés laboral, se empleó el cuestionario denominado Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, cuyo autor es: Ivancevich y Matteson (1989), la forma de aplicación es tanto para aplicación personal como grupal, teniendo como objetivo el de: Identificar los agentes estresantes presentes en la empresa. Consta de 25 ítems, para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. La aplicación puede ser individual o grupal³⁰.

El cuestionario evalúa las siguientes siete dimensiones:

- Clima organizacional: Percepción del ambiente general de trabajo, motivación, comunicación y sentido de pertenencia.
- Estructura organizacional: Formalidad, jerarquía y nivel de burocracia presentes en la organización.
- Territorio organizacional: Asignación y delimitación de espacios y roles dentro de la institución.
- Tecnología: Disponibilidad y adecuación de los recursos tecnológicos para el desempeño laboral.
- Influencia del líder: Estilo de liderazgo, apoyo y supervisión del jefe inmediato.
- Falta de cohesión: Nivel de integración y colaboración entre los miembros del equipo de trabajo.

- Respaldo del grupo: Apoyo y solidaridad brindados por los compañeros de trabajo³⁰.

- **Variable dependiente:** Satisfacción Laboral, se aplicó el cuestionario de escala laboral (**Overall Job Satisfaction Scale**), la autoría pertenece a Peter Warr, John Cook y Toby Wall, siendo los redactores: Jesús Pérez Bilbao y Manuel Fidalgo Vega, la procedencia corresponde al Instituto de Seguridad en el Trabajo ³¹.

1.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

- Para la variable independiente, se consideró el instrumento de Torres Manrique; asimismo, se tomó como referencia la confiabilidad obtenida por Suárez (2013), quien adaptó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en una muestra de 203 agentes telefónicos. En dicho estudio, se alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.97 y una significancia menor a 0.05, confirmando que el instrumento es confiable y válido para su aplicación en el contexto peruano³⁰.
- Para la variable dependiente, se utilizó un instrumento de alcance internacional que cuenta con diversas validaciones globales. Para el contexto local, se consideró la adaptación realizada por Arias, Rivera y Ceballos (2017) en su estudio Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multi ocupacional de Arequipa, Perú, desarrollado en la Universidad Católica San Pablo. Dicho instrumento presenta una alta consistencia interna, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.945 y correlaciones ítem-test superiores a 0.589, lo que garantiza su validez y confiabilidad para la presente investigación³².

1.4. Cuadro de coherencias

CUADRO DE COHERENCIAS							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	SUBVARIABLE DIMENSIONES	ÍTEMS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Relación entre estrés Laboral y satisfacción del personal de enfermería Arequipa 2025	General:	Dado que el	V. Independiente Estrés laboral	Clima organizacional	1,10,11, y 20	Encuesta Valores de medición: 1: Nunca 2: Raras Veces 3:Ocasionalmente 4: Algunas veces 5: Frecuentemente 6: Generalmente 7.Siempre	Cuestionario Escala de Valoración: Bajo nivel de estrés: <91 Nivel intermedio:91 a 117 Estrés: 118 a 153 Alto nivel de estrés >153
	Determinar	desequilibrio entre las		Estructura organizacional	2,12,16 y 24		
	La relación que	demandas del entorno		Territorio organizacional	3,15, y 22		
	existe entre el	de trabajo y los		Tecnología	4,14 y25		
	estrés laboral y	recursos disponibles		Influencia del líder	5,6,13 y 17		
	la satisfacción	puede generar		Falta de cohesión	7,9,18 y 21		
	de personal de	reacciones adversas en		Respaldo del grupo	8,19 y 23		
Hospital Edmundo Escomel.	el individuo, afectando						
	la percepción de						
	agrado y conformidad						
			V. Dependiente:				
			Satisfacción Laboral	Factores intrínsecos	2,4,6,8,10, 12 y 14.	Encuesta Medición: 1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho	36- 49: Nivel alto 22 a 35: Nivel medio 07 -21: Nivel bajo.

						3: Moderadamente insatisfecho	
				Factores Extrínsecos	1,3,5,7,9,1 1,13,15	4. Ni satisfecho Ni insatisfecho. 5: Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7: Muy satisfecho	41 a 56: Nivel alto 25 a 40: Nivel medio 08 a 24: Nivel bajo.
							Satisfacción laboral general: 76 a 105: Nivel alto. 46 a 75: Nivel medio. 15 a 45: Nivel bajo

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación Espacial

El estudio se realizó a cabo en el Hospital Edmundo Escomel, una institución de salud perteneciente a la Red Asistencial de EsSalud, ubicada en la Avenida Cayro S/N, en el Distrito de Paucarpata, provincia y departamento de Arequipa, Perú. Este establecimiento hospitalario es uno de los principales centros de atención médica de la región sur del país y forma parte del sistema de salud pública administrado por el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud), atiende a más de 600,000 asegurados de la región, además, ofrece atención a pacientes referidos de otros centros de EsSalud.

2.2. Ubicación Temporal

Se trató de un estudio de carácter coyuntural, cuyos datos corresponden al mes de octubre del año 2025.

2.3. Unidades de Estudio

Estuvo conformada por todas las profesionales de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud.

2.3.1 Universo

No se necesitó muestra porque se trabajó con la totalidad de enfermeras quienes fueron en numero de 114 enfermeras de dicha institución de salud, en quienes se aplicaron los siguientes criterios:

a) Criterios de Inclusión:

- Enfermeras(os) que durante el tiempo de obtención de los datos se encontraron laborando de forma activa y permanente en el Hospital Edmundo Escomel EsSalud.
- Enfermeras(os) con una antigüedad mínima de 6 meses en su puesto de trabajo.
- Enfermeras(os) que voluntariamente desearon participar firmando el consentimiento informado.

b) Criterios de Exclusión:

- Enfermeras(os) que no se encontraron laborando, sea por descanso médico, o vacaciones, u otras licencias laborables durante el periodo de recolección de datos.
- Enfermeras(os) que habiendo iniciado el cuestionario no responden lo planteado y deciden retirarse del estudio.
- Enfermeras(os) quienes expresaron su decisión de no participar en el estudio, ya sea de forma verbal o escrita, incluso si cumplen con los criterios de inclusión.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

- Se gestionaron los trámites administrativos para la aprobación del presente proyecto de tesis, ante autoridades de la Escuela de Post Grado de la UCSM.
- Obtenida la aprobación del proyecto de tesis, se gestionó ante el director del Hospital Edmundo Escomel EsSalud la autorización para la aplicación de instrumentos.
- Se presentó ante jefe de enfermeras e informó sobre la presencia de investigadora en la institución, se solicitó información sobre los lugares y horarios de trabajo de las enfermeras que conformarán las unidades de estudio.
- Se sensibilizó a las enfermeras para obtener de manera voluntaria su participación y se sirvan llenar el consentimiento informado y las cédulas de preguntas respectivas.
- La recolección de datos se realizó durante 30 días, en horarios de labor diaria con previa coordinación con el jefe responsable.
- Posterior a la recolección de los datos, se organizó en una base de datos para su procesamiento, interpretación y análisis.

3.2. Recursos

- Humanos:
Investigadora: Bachiller Maricarmen Rodríguez Vélez

Asesor (a): Dr. Otto Oliveros Suárez Angles

- Materiales:
Cédula de preguntas
Consentimiento informado
Material de escritorio (lapiceros, papel, computadora, impresora, programas estadísticos, celular).

- Financiamiento:
Autofinanciado

3.3. Análisis de datos

- Plan de Procesamiento:
Los datos registrados fueron codificados y tabulados para su respectivo análisis e interpretación.
- Plan de codificación:
Se procedió a la codificación de los datos que contengan indicadores en la escala continua y categórica para facilitar el ingreso de datos.
- Plan de recuento
Fue electrónico, en base a la matriz diseñada en la hoja de cálculo.
- Plan de clasificación
Se empleó una matriz de sistematización de datos en la que se transcribió la información obtenidos en cada cedula de preguntas para facilitar su uso. La matriz fue diseñada en el programa Excel y se efectuó su análisis estadístico con el programa SPSS versión 26; los datos se procesaron mediante estadística descriptiva e inferencial, aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables.
- Presentación de resultados
Los resultados fueron presentados en tablas y gráficos de frecuencia y porcentajes.

- En base los resultados se elaboraron las conclusiones y respectivas recomendaciones.





CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. RESULTADOS

Tabla 1

Características sociodemográficas del personal de enfermería

Sociodemográficos	F	%
Edad		
29 a 39	46	40,35
40 a 50	27	23,69
51 a 60	24	21,05
61 a 70	17	14,91
Sexo	F	%
Femenino	111	97,37
Masculino	3	2,63
Estado civil	F	%
Soltera	42	36,84
Casada	64	56,15
Conviviente	6	5,26
Viuda	2	1,75
Condición laboral	F	%
Nombrada	14	12,28
Régimen 276	9	7,89
Régimen 728	91	79,83
Años de servicio	F	%
<1 año	2	1,75
1 a 9 años	50	43,86
10 a 20	29	25,45
21 a 30	20	17,54
31 a 40	13	11,40
Procedencia	F	%

Arequipa	104	91,23
Puno	2	1,75
Ica	2	1,75
Moquegua	1	0,88
Lima	4	3,51
Tacna	1	0,88
Total	114	100,00

Fuente: Elaboración Propia

La población estudiada estuvo conformada por 114 profesionales de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud, Arequipa, durante el año 2025. En relación con la edad, predominó el grupo de 29 a 39 años, que representó el 40,35% del total, seguido por el grupo de 40 a 50 años con el 23,69%.

En cuanto al sexo, la muestra estuvo conformada mayoritariamente por mujeres, quienes alcanzaron el 97,37%, mientras que el sexo masculino representó el 2,63%.

Respecto al estado civil, más de la mitad del personal era casado (56,15%), seguido por el grupo de solteros (36,84%), mientras que los convivientes y viudos registraron proporciones menores, con 5,26% y 1,75%, respectivamente.

En relación con la condición laboral, la mayor parte del personal pertenecía al régimen laboral 728, alcanzando el 79,83%; por otro lado, el 12,28% correspondía a personal nombrado y el 7,89% al régimen 276 *.

En cuanto a los años de servicio, el grupo predominante fue el de 1 a 9 años, con el 43,86%, seguido por quienes tenían entre 10 y 20 años (25,45%).

Finalmente, respecto a la procedencia, la gran mayoría del personal provenía de Arequipa (91,23%), mientras que porcentajes menores correspondieron a otras regiones, destacando Lima con el 3,51%.

*El personal nombrado y el Régimen 276 no son lo mismo, aunque ambos están regulados por la misma norma. La diferencia radica en la condición laboral dentro del régimen:

El Decreto Legislativo N° 276 contempla dos tipos de servidores públicos:

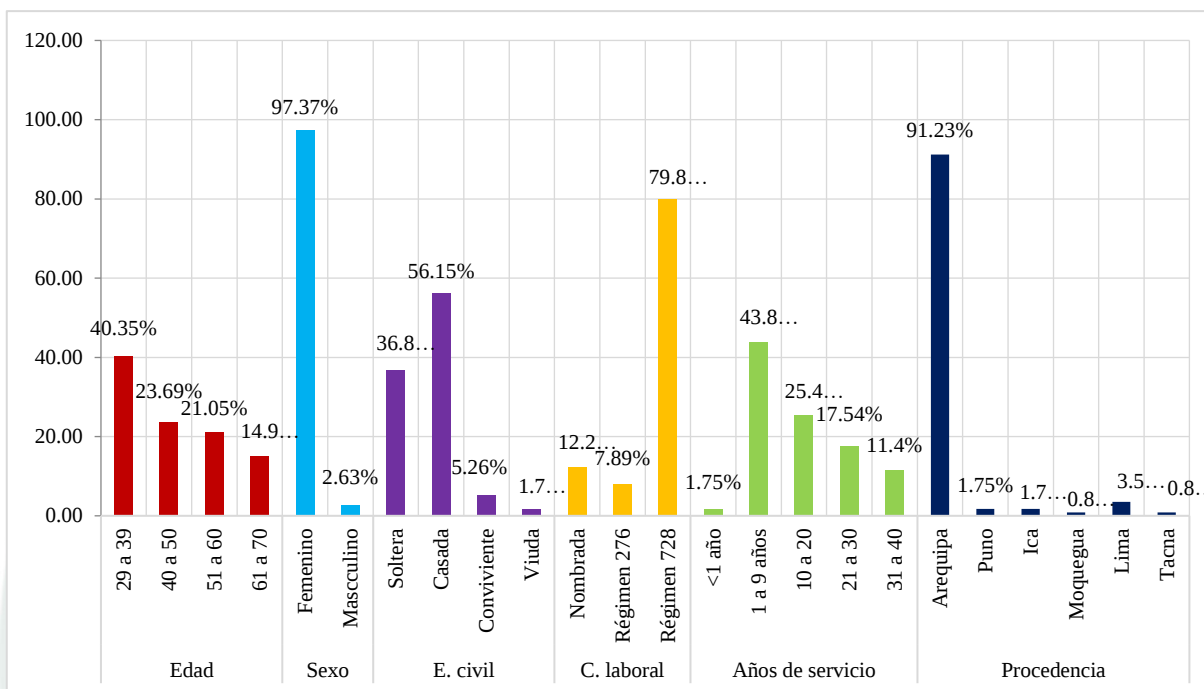
1. Personal Nombrado: Son servidores que han ingresado por concurso público de méritos a una plaza orgánica vacante y presupuestada. Ellos forman parte oficial de la Carrera Administrativa y gozan de estabilidad laboral plena e indeterminada.

2. Personal Contratado (bajo la 276): Son servidores vinculados para realizar labores de naturaleza temporal, accidental o incluso permanente, pero no forman parte de la carrera administrativa. Su estabilidad es relativa (muchas veces amparada por la Ley N ° 24041 si superan el año de servicios ininterrumpidos), pero siguen siendo "contratados" hasta que superen un proceso de nombramiento. Fuente: Decreto Legislativo N ° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Diario Oficial El Peruano, n° 2243 (6 de marzo de 1984)



Figura 1

Características sociodemográficas del personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería

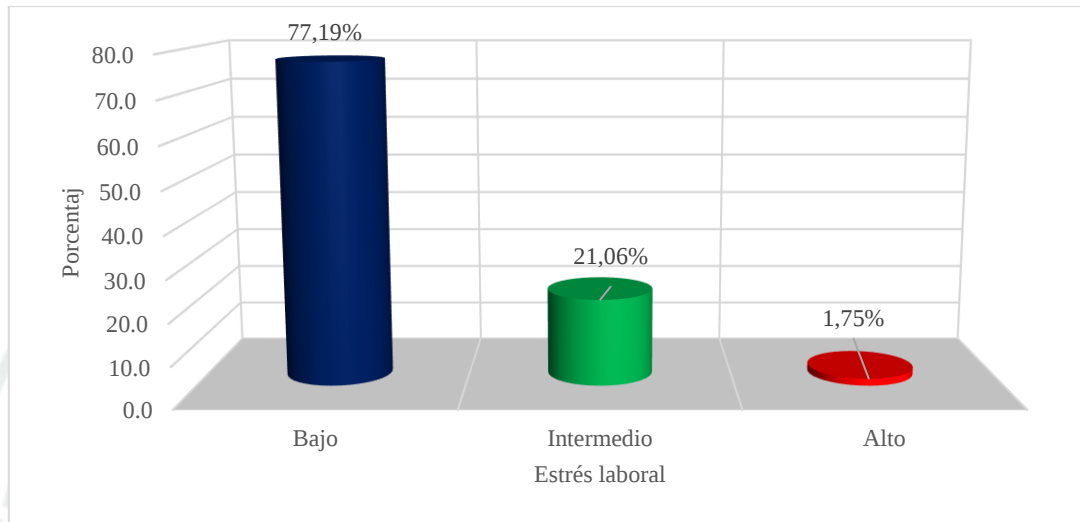
Estrés laboral	F	%
Bajo	88	77,19
Intermedio	24	21,06
Alto	2	1,75
Total	114	100,00

Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 2 y la figura 2 evidencian un nivel bajo de estrés laboral (77,19%), seguido de un nivel intermedio (21,06%), mientras que el nivel alto es poco frecuente (1,75%). Estos resultados sugieren que, si bien la mayoría del personal se encuentra en condiciones favorables, existe un grupo que podría estar expuesto a factores estresores de intensidad moderada.

Figura 2

Nivel de estrés en el personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3

Dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería

	Niveles						Total	
	Bajo		Intermedio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Clima organizacional	64	56,14	45	39,47	5	4,39	114	100,00
Estructura organizacional	83	72,81	29	25,44	2	1,75	114	100,00
Territorio organizacional	97	85,09	13	11,40	4	3,51	114	100,00
Tecnología	86	75,44	24	21,05	4	3,51	114	100,00
Influencia del líder	89	78,07	21	18,42	4	3,51	114	100,00
Falta de cohesión	86	75,44	25	21,93	3	2,63	114	100,00
Respaldo del grupo	97	85,09	17	14,91	0	0,00	114	100,00

Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 3 y la figura 3 muestran la distribución del estrés laboral en sus diferentes dimensiones dentro del personal de enfermería. En términos generales, se observa un panorama favorable, ya que en todas las dimensiones predomina el nivel bajo de estrés.

En la dimensión de clima organizacional, aunque la mayoría presenta niveles bajos (56,14%), también se evidencia una proporción considerable en nivel intermedio (39,47%), lo que sugiere que, si bien el ambiente laboral resulta adecuado para muchos, aún existen aspectos susceptibles de mejora, especialmente en la comunicación o las relaciones internas.

Respecto a la estructura organizacional, los resultados son más favorables, con un 72,81% en nivel bajo, lo que indicaría que las normas, jerarquías y la organización del trabajo no representan una fuente importante de estrés para la mayoría del personal.

El territorio organizacional muestra uno de los resultados más positivos, ya que el 85,09% presenta un nivel bajo de estrés. Esto sugiere que las condiciones físicas y la distribución del espacio laboral son adecuadas y no constituyen un factor estresante relevante.

En relación con la tecnología, el 75,44% se ubica en nivel bajo, aunque un 21,05% presenta un nivel intermedio, lo que podría reflejar ciertas dificultades de adaptación o limitaciones en el uso de recursos tecnológicos.

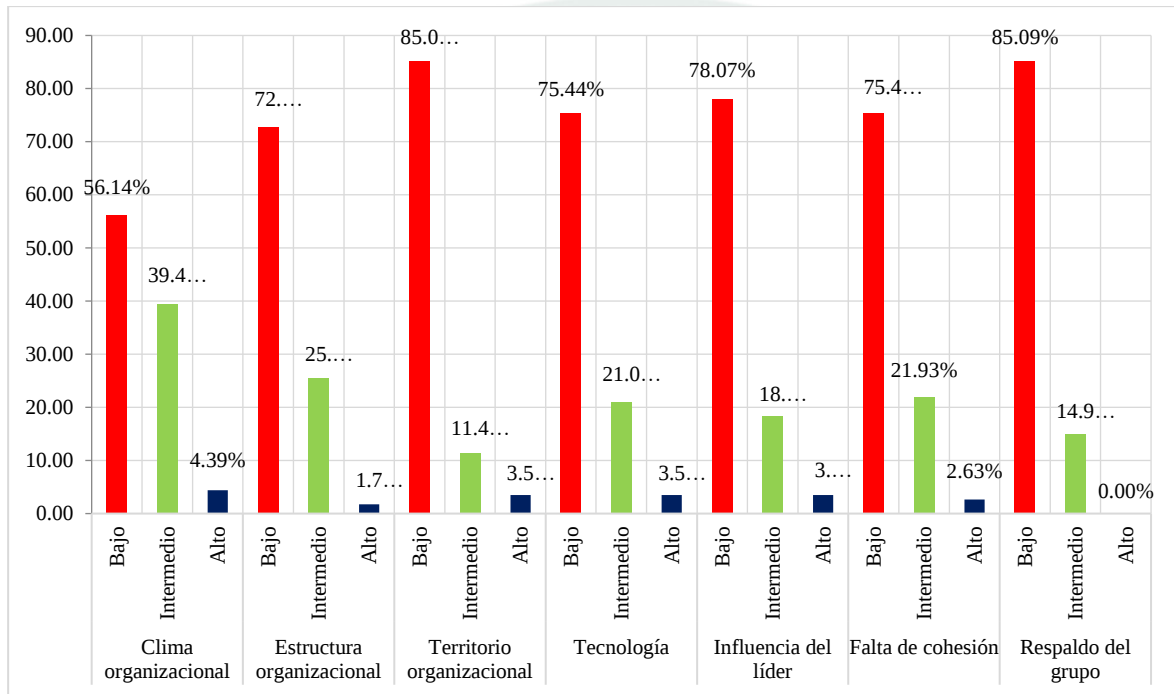
La influencia del líder también presenta resultados favorables, con un 78,07% en nivel bajo, lo que indicaría que el estilo de liderazgo y la supervisión no generan, en general, altos niveles de estrés.

Por otro lado, en la dimensión falta de cohesión, aunque predomina el nivel bajo (75,44%), se observa un 21,93% en nivel intermedio, lo que podría estar vinculado a algunas dificultades en el trabajo en equipo o en la integración del grupo.

Finalmente, el respaldo del grupo destaca como una de las dimensiones más favorables, ya que el 85,09% presenta niveles bajos de estrés, mientras que no se registran casos en nivel alto (0,00%), lo que evidencia un adecuado nivel de apoyo y compañerismo entre los trabajadores.

Figura 3

Dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería

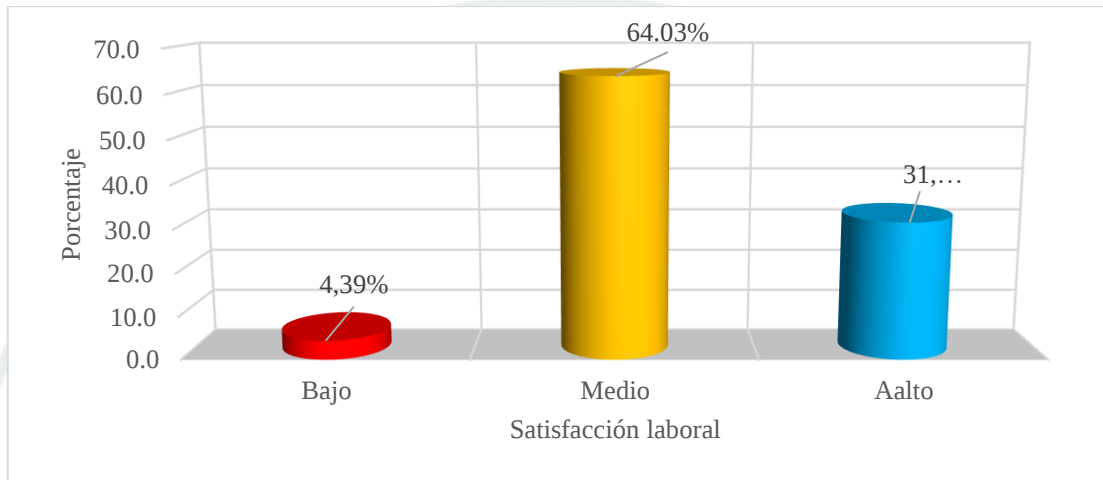
Satisfacción laboral	F	%
Bajo	5	4,39
Medio	73	64,03
Alto	36	31,58
Total	114	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Al analizar la Tabla 4 y la figura 4, se observa que la satisfacción laboral predominante en el personal de enfermería se ubica en un nivel medio (64,03%), lo que sugiere que la mayoría se encuentra relativamente conforme con su trabajo. Asimismo, un grupo importante (31,58%) presenta un nivel alto de satisfacción, evidenciando que una parte del personal percibe condiciones laborales favorables y se siente a gusto en su entorno. En contraste, el nivel bajo es reducido (4,39%), lo que indica que la insatisfacción no constituye un problema generalizado. En conjunto, estos resultados reflejan una situación estable, en la que predomina una satisfacción moderada, aunque aún existen oportunidades de mejora para fortalecer el bienestar del personal.

Figura 4

Satisfacción laboral en el personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5

Satisfacción laboral en el personal de enfermería según

indicadores de la dimensión extrínseca

Indicadores / Ítems Extrínsecos	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 1: Las condiciones físicas de tu trabajo.	39	34.2	46	40.4	29	25.4	114	100
Ítem 3: Tus compañeros de trabajo.	10	8.8	72	63.2	32	28.1	114	100
Ítem 5: Tu jefe inmediato (Supervisor/Enfermera jefa).	29	25.4	43	37.7	42	36.8	114	100
Ítem 7: Tu salario (Sueldo/Remuneración).	32	28.1	44	38.6	38	33.3	114	100
Ítem 9: Las relaciones entre dirección y trabajadores.	28	24.6	66	57.9	20	17.5	114	100
Ítem 11: El modo en que está gestionada tu institución.	47	41.2	61	53.5	6	5.3	114	100
Ítem 13: El horario de trabajo.	13	11.4	43	37.7	58	50.9	114	100
Ítem 15: Tu estabilidad en el empleo.	14	12.3	30	26.3	70	61.4	114	100

Fuente: Elaboración Propia

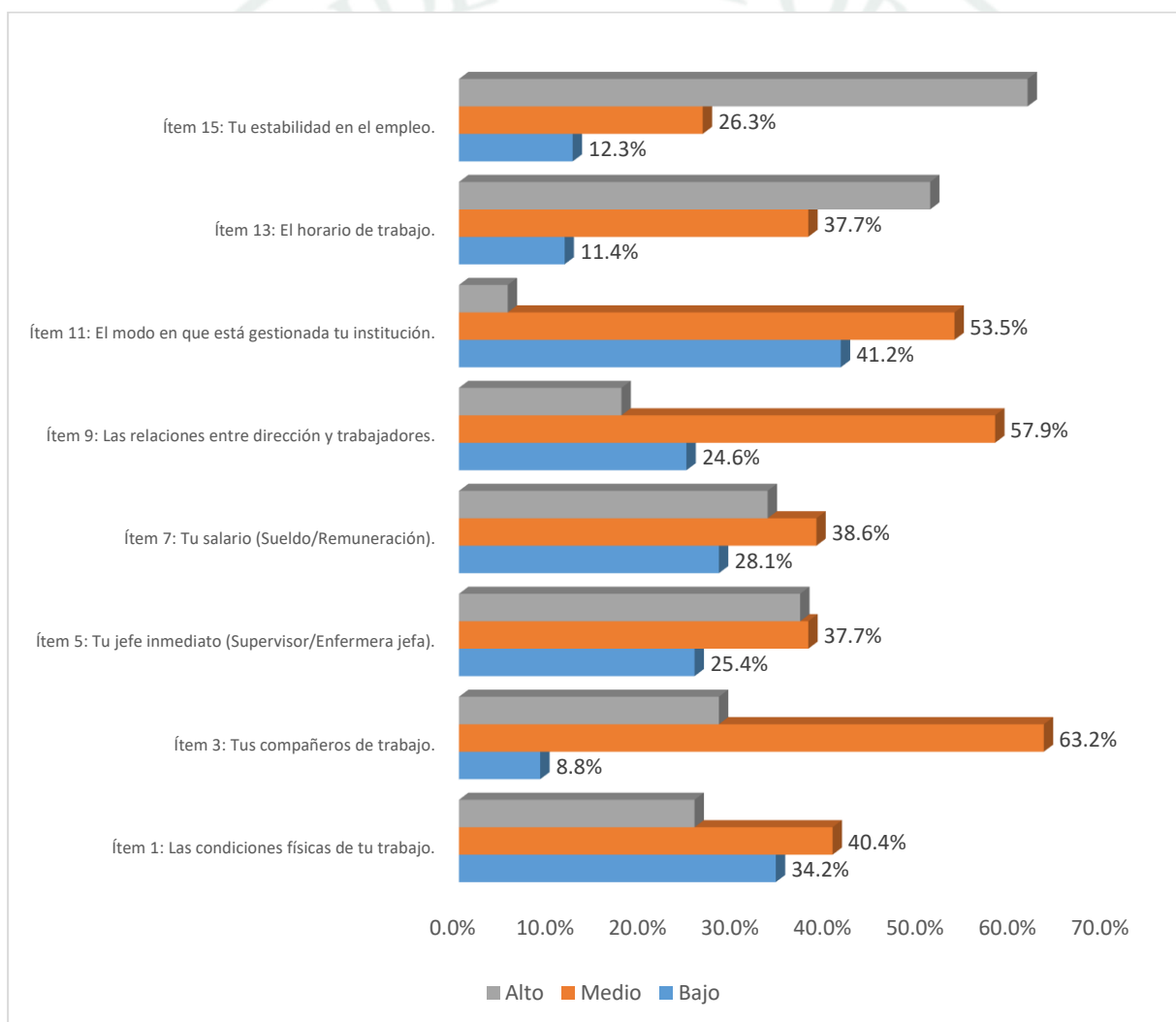
El análisis de la Tabla 5 y figura 5, se aprecian las dimensiones extrínsecas de la satisfacción laboral en el personal de enfermería se evidencia que, en el ítem relacionado con las condiciones físicas de trabajo, el 40.4% presentó un nivel medio, mientras que el 25.4% alcanzó un nivel alto, reflejando que una parte considerable del personal percibe limitaciones en infraestructura, comodidad o recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. Del mismo modo, respecto a los compañeros de trabajo, el 63.2% se ubicó en un nivel medio, indicando que las relaciones interpersonales mantienen una satisfacción laboral moderada.

Asimismo, en el ítem referido al jefe inmediato, el 36.8% alcanzó un nivel alto, porcentaje que evidencia que la supervisión y el estilo de liderazgo representan una fuente significativa de presión para el personal de enfermería. De manera similar, el salario mostró un 33.3% en nivel alto y un 38.6% en nivel medio, lo que permite interpretar que la remuneración económica genera insatisfacción y preocupación en un importante grupo de trabajadores. Por otro lado, las relaciones entre dirección y trabajadores alcanzaron un predominio del nivel medio con 57.9%, demostrando una percepción moderada sobre la comunicación y coordinación institucional.

Finalmente, los resultados más elevados se observaron en el horario de trabajo y la estabilidad laboral, donde el 50.9% y 61.4% respectivamente alcanzaron un nivel alto, evidenciando que las jornadas laborales y la percepción de seguridad en el empleo constituyen los principales factores extrínsecos asociados a la satisfacción laboral. En contraste, el modo de gestión institucional presentó mayor concentración en el nivel medio con 53.5%, mientras que solo el 5.3% se ubicó en nivel alto, indicando que la administración actual es el factor que menos satisfacción genera en el personal.

Figura 5

***Satisfacción laboral en el personal de enfermería
según indicadores de la dimensión extrínseca***



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6

Satisfacción laboral en el personal de enfermería

según indicadores de la dimensión intrínseca

Indicadores / Ítems Intrínsecos	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 2: La libertad para elegir tu propio método de trabajo.	21	18.4	55	48.2	38	33.3	114	100
Ítem 4: El reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	35	30.7	53	46.5	26	22.8	114	100
Ítem 6: La responsabilidad que se te ha asignado.	17	14.9	44	38.6	53	46.5	114	100
Ítem 8: La posibilidad de utilizar tus capacidades.	16	14.0	57	50.0	41	36.0	114	100
Ítem 10: Las posibilidades de promoción.	28	24.6	67	58.8	19	16.7	114	100
Ítem 12: La atención que se presta a las sugerencias que haces.	39	34.2	48	42.1	27	23.7	114	100
Ítem 14: Variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	20	17.5	40	35.1	54	47.4	114	100

Fuente: Elaboración Propia

El análisis de la Tabla 6 y Figura 6, presenta los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería, evidencia que diversos aspectos relacionados con el desarrollo profesional y las funciones laborales generan niveles importantes de satisfacción en el personal. En relación con la libertad para elegir el propio método de trabajo, el 48.2% presentó un nivel medio y el 33.3% un nivel alto, lo cual demuestra que gran parte del personal percibe limitaciones parciales en su autonomía laboral. Asimismo, respecto al reconocimiento por el trabajo bien hecho, predominó el nivel medio con 46.5%, evidenciando que los trabajadores consideran moderada la valoración institucional hacia su desempeño profesional.

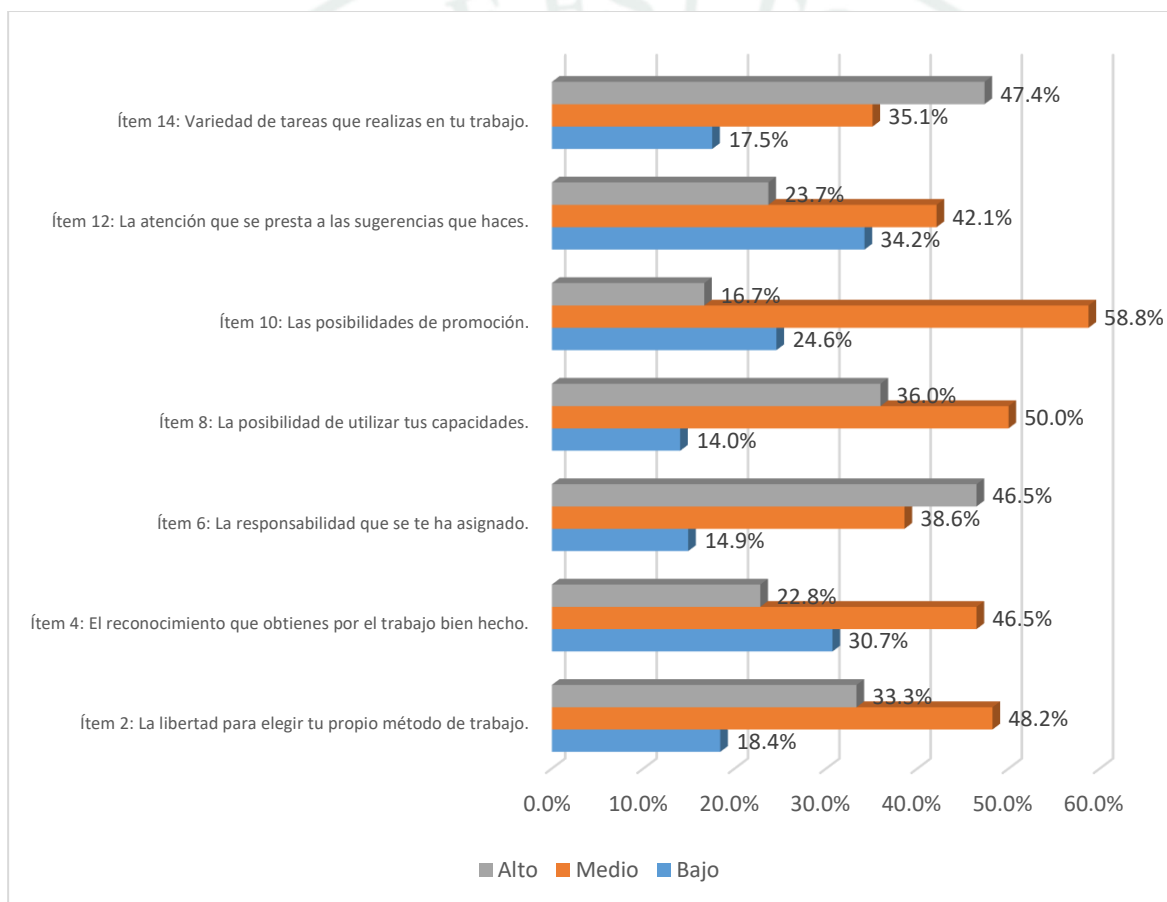
De igual manera, la responsabilidad asignada alcanzó un 46.5% en nivel alto, reflejando que las exigencias y obligaciones propias del cargo representan una importante fuente de satisfacción para el personal de enfermería. En cuanto a la posibilidad de utilizar sus capacidades, el 50.0% se ubicó en nivel medio y el 36.0% en nivel alto, indicando que muchos trabajadores consideran que sus habilidades profesionales son aprovechadas de manera parcial dentro de la institución. Además, las posibilidades de promoción presentaron predominio del nivel medio con 58.8%, lo cual evidencia percepciones moderadas respecto al crecimiento y desarrollo profesional dentro del hospital.

Por otro lado, la atención brindada a las sugerencias realizadas por los trabajadores mostró un 42.1% en nivel medio y un 23.7% en nivel alto, permitiendo interpretar que parte del personal considera limitada la participación en la toma de decisiones institucionales. Finalmente, la variedad de tareas realizadas alcanzó el porcentaje más elevado en nivel alto con 47.4%, situación que evidencia que la diversidad y carga de funciones desempeñadas constituyen uno de los principales factores intrínsecos asociados a la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital.

Figura 6

Satisfacción laboral en el personal de enfermería

según indicadores de la dimensión intrínseca



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7

Dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

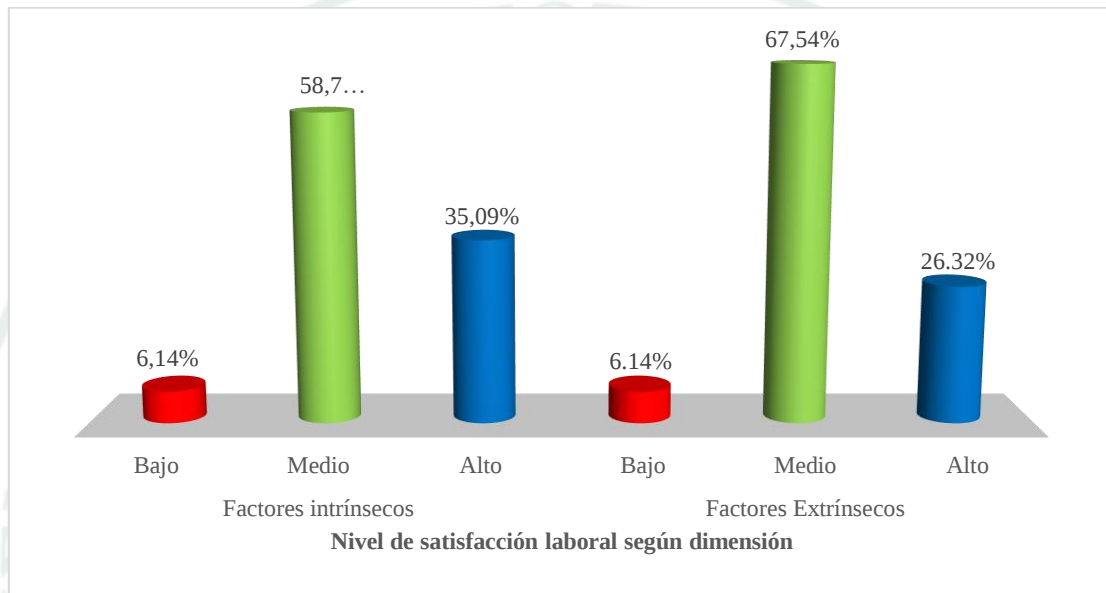
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	F	%	F	%
Bajo	7	6,14	7	6,14
Medio	67	58,77	77	67,54
Alto	40	35,09	30	26,32
TOTAL	114	100,00	114	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Al analizar la Tabla 7 y la figura 7, se observa que tanto en los factores intrínsecos como en los extrínsecos predomina un nivel medio de satisfacción laboral, siendo más evidente en los factores extrínsecos (67,54%) en comparación con los intrínsecos (58,77%). Esto sugiere que las condiciones externas del trabajo, como el ambiente, la organización o los beneficios, mantienen al personal en un estado de conformidad moderada. Asimismo, se aprecia que los factores intrínsecos presentan un mayor porcentaje de satisfacción alta (35,09%) frente a los extrínsecos (26,32%), lo que indicaría que aspectos como el reconocimiento, la realización personal o el contenido del trabajo generan una mayor satisfacción en el personal. Por otro lado, el nivel bajo es reducido en ambas dimensiones (6,14%), lo que confirma que la insatisfacción no constituye un problema predominante.

Figura 7

Dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8

Relación entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería

Correlaciones			
		Estrés laboral	Satisfacción laboral
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,451**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	114	114
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,451**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	114	114

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

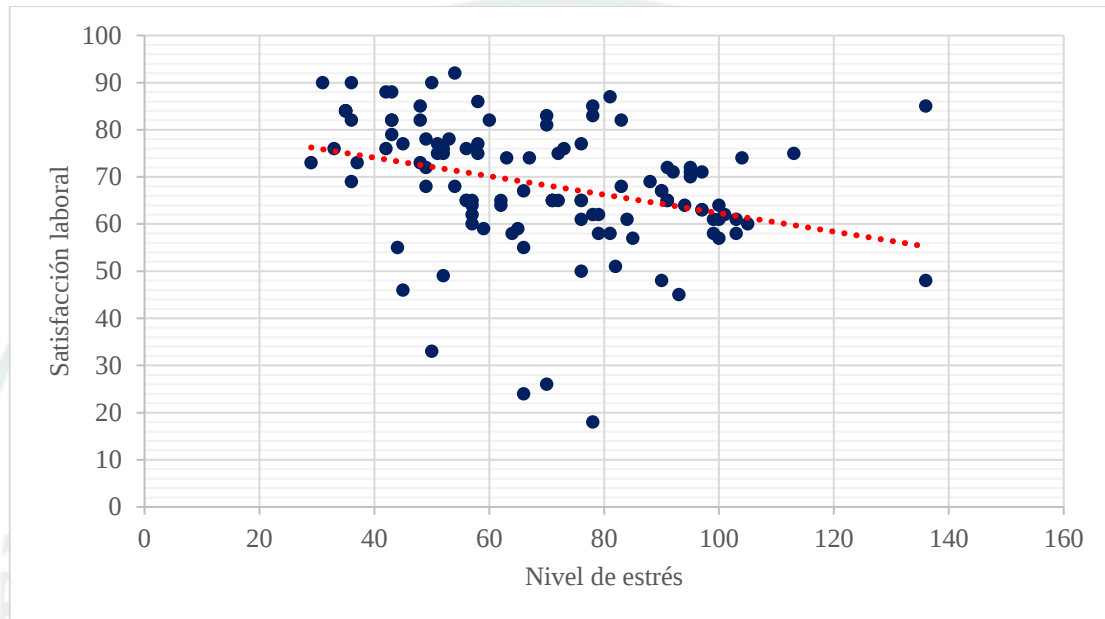
Fuente: Elaboración Propia

Nota: De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), la variable estrés laboral presentó valores $p < 0,05$, lo que indica que no sigue una distribución normal. En consecuencia, para el análisis de correlación se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman (ver anexo 5).

Al analizar la Tabla 8 y la Figura 8, se observa una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería ($r = -0,451$; $p = 0,000$), lo que indica que a medida que aumenta el estrés, la satisfacción tiende a disminuir. La magnitud de esta relación es moderada, lo que sugiere que el estrés no es el único factor que influye en la satisfacción laboral, pero sí tiene un impacto importante. Esta tendencia también se aprecia en el gráfico de dispersión, donde los puntos siguen una dirección descendente, evidenciando que niveles más altos de estrés se asocian con menores niveles de satisfacción.

Figura 8

Relación entre el nivel de estrés y el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9

Relación entre el nivel de estrés y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Factores intrínsecos
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,463**
		N	,000
	Factores intrínsecos	Coefficiente de correlación	114
		Sig. (bilateral)	-,463**
		N	,000

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

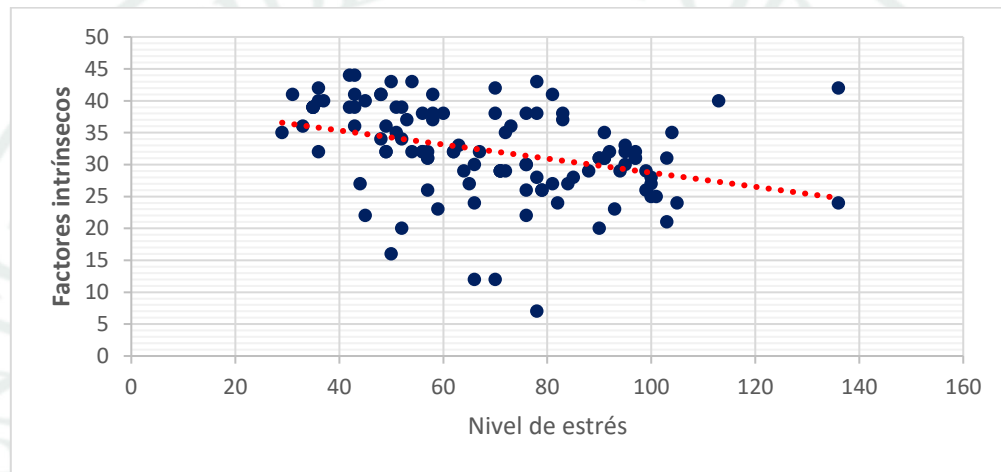
Fuente: Elaboración Propia

Nota: De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), la variable estrés laboral presentó valores $p < 0,05$, lo que indica que no sigue una distribución normal. En consecuencia, para el análisis de correlación se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman (ver anexo 5).

Al observar la Tabla 9 y la Figura 9, se evidencia una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral (Rho de Spearman = -0,463; $p = 0,000$), lo que indica que a medida que el estrés aumenta, disminuyen los niveles de satisfacción vinculados a aspectos internos del trabajo, como el reconocimiento, la realización personal o el sentido de logro. La magnitud de esta relación es moderada, lo que sugiere que el estrés influye de manera importante, aunque no exclusiva, en la percepción de estos factores. Esta tendencia también se aprecia en el gráfico de dispersión, donde los datos siguen una dirección descendente, mostrando que mayores niveles de estrés se asocian con menores niveles de satisfacción intrínseca.

Figura 9

Relación entre el nivel de estrés y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 10

Relación entre el nivel de estrés y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería

Correlaciones			Estrés laboral	Factores Extrínsecos
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Factores Extrínsecos	Coefficiente de correlación	-,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

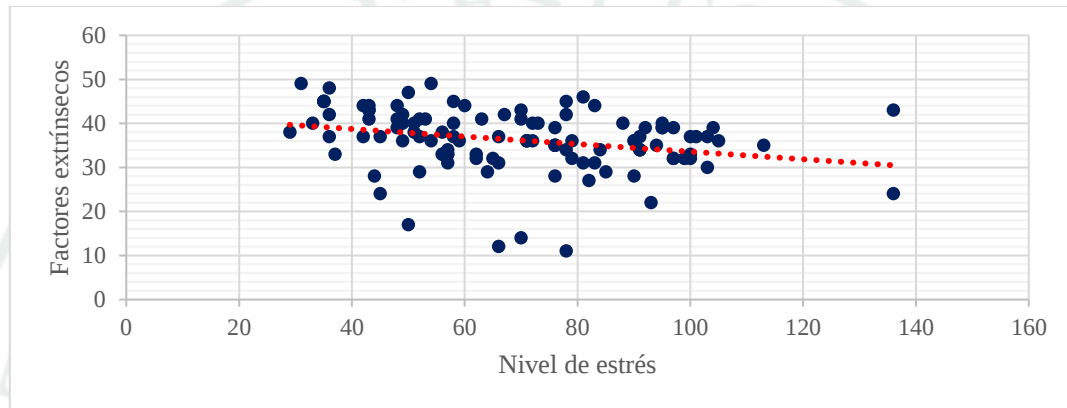
Fuente: Elaboración Propia

Nota: De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), la variable estrés laboral presentó valores $p < 0,05$, lo que indica que no sigue una distribución normal. En consecuencia, para el análisis de correlación se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman (ver anexo 5).

Al analizar la Tabla 10 y la Figura 10, se observa una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral ($Rho = -0,370$; $p = 0,000$), lo que indica que a medida que el estrés aumenta, la satisfacción relacionada con aspectos externos del trabajo (como las condiciones laborales, el salario, la supervisión o el entorno organizacional) tiende a disminuir. La intensidad de esta relación es de magnitud moderada baja, lo que sugiere que, aunque el estrés influye en estos factores, su impacto es menor en comparación con los factores intrínsecos. Esta tendencia también se refleja en el gráfico de dispersión, donde se aprecia una ligera inclinación descendente, evidenciando que mayores niveles de estrés se asocian con menores niveles de satisfacción extrínseca.

Figura 10

***Relación entre el nivel de estrés y los factores extrínsecos de la
satisfacción laboral en el personal de enfermería***



Fuente: Elaboración Propia

2. DISCUSION

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud durante el año 2025. Los resultados obtenidos permiten comprender el comportamiento de ambas variables en un entorno hospitalario que, por su naturaleza, implica una elevada carga emocional, física y organizacional.

Al examinar las características sociodemográficas del personal, se identificó que el grupo estaba conformado mayoritariamente por mujeres, con predominio de adultos entre 29 y 50 años, en un acumulado de 64,04%; se aprecia una alta proporción de trabajadoras con estabilidad laboral indefinida ya que el 92,11% se encuentran en condición de nombradas o pertenecientes al régimen laboral 728; respecto a los años de servicio el 69,31% tiene de 1 a 20 años y cerca a la totalidad el 91,23 proceden de la Ciudad de Arequipa. Estas condiciones sugieren una población laboral estable, experimentada y con trayectorias laborales consolidadas, que provienen de la ciudad donde se desempeñan laboralmente, lo cual puede influir en niveles más bajos de estrés y niveles medios de satisfacción laboral.

El estrés laboral según Lázarus y Folkman es el afrontamiento que una persona realiza ante una situación problemática o complicada que no sólo le afecta a ella sino también al ambiente donde se desarrolla², en la presente investigación se observó que la mayor parte del personal presentaba niveles reducidos de estrés; lo que se considera como un hallazgo, ya que específicamente más de tres cuartas partes (77,19%) mostró estrés bajo, el 21,06% presentó estrés intermedio y solo el 1,75% estrés alto, lo que indica que, si bien existen estresores inherentes a la labor, estos no alcanzan niveles críticos para la mayoría. Estos resultados concuerdan plenamente con el estudio de Catacora y Rivera titulado: Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla Arequipa, 2021, donde el 58,3% del personal presentó niveles bajos de estrés laboral mientras que el 41,6% presentó niveles de estrés²⁴.

Las características de similitud revelan que podrían deberse al hecho de que en ambas investigaciones se utilizó el mismo instrumento cual es el cuestionario de estrés laboral de la

OIT/OMS y porque ambas investigaciones se realizaron en el Departamento de Arequipa; a pesar de compartir la situación laboral en la misma ciudad, Ibarra en su estudio: Estresores laborales y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Goyeneche. Arequipa 2022, reportan que el 72,1% del personal presentó estresores laborales en un nivel regular²³, similares a casi todos los antecedentes investigativos consultados. Considerando los resultados nacionales: Luque, en su investigación: Estrés y satisfacción laboral en enfermeras (os) del Hospital San Juan de Dios Ayaviri- Puno 2021²¹, demostró que enfermeras (os) presentan estrés laboral medio y un nivel alto con porcentajes de 67,3% y 32,7% respectivamente y es similar al encontrado por Fonseca , Huatuco y Meza en la investigación: Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas- Concepción Huancayo 2023, quienes encontraron que el 52,94% presentaron nivel de estrés laboral moderado mientras el 35,88% manifestó un nivel de insatisfacción laboral, demostrando una clara relación inversa y significativa de estrés laboral y la satisfacción laboral²².

La presente investigación claramente difiere con los resultados de Flores, Gutiérrez, Díaz, Fernández en la investigación: Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño – Breña. Lima 2024, donde el 60,4% señaló que existe un alto estrés laboral y el 66% resaltó que hay satisfacción moderada²³.

Sin embargo, el desglose dimensional nacional reveló un comportamiento más matizado: dado que en todas las dimensiones se ubicaron niveles bajo, medio y altos de estrés, cada uno con porcentajes relevantes de estrés y donde se deben tener en cuenta aspectos como el clima organizacional, la estructura organizacional y la falta de cohesión, lo que evidencia tensiones moderadas en áreas específicas de la dinámica laboral.

En cuanto a la satisfacción laboral considerada por Locke (1976), Robbins y Coulter (2000) como la actitud positiva o satisfactoria que el trabajador tiene hacia su trabajo¹⁴, los datos reflejaron en el presente estudio, que los trabajadores del Hospital Escomel, se encontraban principalmente en un nivel medio 64,03%, seguido de un 31,58% con altos niveles de satisfacción, mientras que la insatisfacción fue mínima, al respecto estos resultados también

son coincidentes con los de Catacora y Rivera donde el 54,2% los trabajadores presentan un nivel promedio de satisfacción con la diferencia que el 39,6% manifestó insatisfacción laboral, esta última diferencia podría deberse a los ámbitos laborales, ya que el de Catacora y Rivera se desarrolla en un hospital nacional del Ministerio de Salud y la presente investigación corresponde al Hospital Edmundo Escomel perteneciente a EsSalud que es una entidad para estatal, donde se cumpliría el postulado de Judge, Weiss, Kammeyer, Mueller & Hulin (2017) quienes consideran a la satisfacción laboral como uno de los aspectos más importantes del comportamiento organizacional¹⁵.

Se manifiesta también en la presente investigación que tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos mostraron predominio de satisfacción media, aunque los factores intrínsecos alcanzaron mayor porcentaje de satisfacción alta. Esto indica que el personal aprecia los aspectos vinculados al sentido vocacional, realización profesional y autonomía, como Herzberg (1968) se refiere a la satisfacción laboral y la describe como una cualidad que los trabajadores adquieren en su desarrollo laboral, cumpliendo sus objetivos y metas que se logran mediante el reconocimiento al éxito, realización, identificación y responsabilidad¹⁵, mientras que los factores extrínsecos, como salario, supervisión y condiciones físicas, aunque aceptables, no constituyen elementos de alta satisfacción; al establecer una comparación de los presentes resultados con antecedentes investigativos internacionales se aprecia que Alban, Pinta, Albal y Chicaiza. En su investigación: Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. Guayaquil 2024, respecto al estrés laboral se contraponen con los estudios nacionales ya que evidencian niveles altos de estrés laboral, en los aspectos de cansancio emocional un nivel alto con 80%, seguido de nivel bajo de despersonalización, en relación con la satisfacción laboral, se identificó un nivel medio en dimensiones como presión laboral, monotonía laboral y promoción laboral, mientras evidenciaron un nivel alto de satisfacción en aspectos como la competencia laboral, relaciones interpersonales y características extrínsecas del trabajo²⁷. Del mismo modo Orozco Elizabeth en su investigación Interpretación del estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos 2023, Ambato Ecuador 2023, en un estudio de tipo cualitativo, descriptivo no experimental basado en el análisis de diecisiete artículos científicos, evidenciaron que el estrés laboral en el personal de enfermería logra un nivel medio que pueden incrementarse a niveles altos, siendo los principales factores

estresores la carga laboral, la muerte y sufrimiento de pacientes, la dificultad para brindar apoyo emocional y los conflictos con otros profesionales de salud ²⁸.

Tiga y colaboradores en su investigación: Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. Colombia 2024, analizaron el comportamiento del trabajo de enfermería en países latinoamericanos durante la pandemia por COVID-19, encontraron un incremento del estrés laboral (84,3%), carga laboral (81,3%), miedo al SARS-CoV-2 (67,7%), incertidumbre laboral (51,2%) y reducción salarial (20,4%) y la satisfacción laboral del 81,1% y con menor satisfacción en las dimensiones de tensión, presión, características extrínsecas y monotonía propias de la situación coyuntural vivida²⁹. Se tiene como apreciación general que el estrés se manifiesta en niveles de moderado a alto a niveles internacionales y de manera similar la satisfacción laboral²⁹.

El análisis relacional según Rho Spearman ($r = -0,451$; $p = 0,000$), indica que a medida que aumenta el estrés, la satisfacción tiende a disminuir, permitiendo corroborar que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral así como entre el estrés y los factores intrínsecos y extrínsecos. En todos los casos, se evidenció una tendencia inversa: es decir a mayor estrés, menor satisfacción. Cuando el estrés fue bajo, predominó la satisfacción media y alta; cuando el estrés fue intermedio, desapareció casi por completo la satisfacción alta; y en los pocos casos de estrés alto, la satisfacción se fragmentó y disminuyó. Esto confirma que la percepción del estrés influye directamente en la valoración subjetiva del trabajo, incluso cuando el estrés no alcanza niveles severos.

Estos resultados muestran coincidencias y diferencias importantes respecto a los antecedentes consultados. El estudio de Luque ²¹ demostró una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($p < 0,531$) en enfermeras(os) del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri (21), lo que coincide con los hallazgos presentes respecto al rol de los factores intrínsecos: cuando el trabajador se siente reconocido, motivado y realizado, su satisfacción aumenta incluso si existen ciertos estresores. No obstante, Luque respecto a la satisfacción laboral evidencia, que el personal de enfermería se encuentra insatisfecho en un 59,6% lo que marca una diferencia con el presente estudio.

El trabajo de Ibarra, en cambio, encontró que el personal de enfermería presentaba 72,1% de presencia de estresores laborales en un nivel regular, y que la satisfacción laboral alcanzó un 54,8%, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales y la satisfacción laboral, evidenciando que el personal de enfermería presenta niveles regulares de estresores laborales y se encuentra parcialmente satisfecho en su trabajo. Esto difiere del contexto del presente realizado en el Hospital Edmundo Escomel, donde el estrés predominante fue bajo y la satisfacción media. Sin embargo, ambos estudios coinciden en un punto crucial: ya que existe una relación entre el estrés y la satisfacción, y a mayor estrés, menor satisfacción. Esta coincidencia respalda la conclusión central del presente estudio, aunque la población estudiada por Ibarra a pesar de los estresores laborales que presenta se encuentra parcialmente satisfecho en su trabajo ²⁴.

Por su parte, Flores, Gutiérrez, Díaz y Fernández, hallaron que el estrés alto predominaba entre el personal evaluado y que la satisfacción laboral moderada, pero coinciden plenamente en la relación significativa entre ambas variables. Esto refuerza la evidencia de que el estrés elevado constituye un factor que deteriora el bienestar laboral ²³.

El estudio de Ibarra, por otro lado, presentó niveles regulares de estresores y una satisfacción parcialmente favorable. Este comportamiento intermedio se asemeja al encontrado en la presente investigación, en la que predominan tanto el estrés bajo como la satisfacción media. Asimismo, en ambos estudios los factores extrínsecos aparecen como los más vulnerables ante la presencia de estresores ²⁴.

Pretto, determinó que el estrés influye en el clima organizacional, lo cual coincide directamente con los saldos obtenidos en la dimensión de clima organizacional en este estudio, que mostró niveles considerables de estrés intermedio. Esto refuerza la idea de que el ambiente interpersonal y comunicacional es una de las áreas más sensibles del entorno laboral en enfermería ²⁶.

El antecedente de Flores, Gutiérrez, Díaz y Fernández, realizado en el Instituto Nacional del Niño, mostró que estresores como el clima organizacional y el territorio organizacional que

afectan la satisfacción laboral. Estos factores son exactamente los mismos analizados en el presente estudio, y las tendencias coinciden notablemente. Esto convierte a este antecedente en uno de los más congruentes con los resultados actuales, reforzando la idea de que el estrés organizacional influye directamente en la satisfacción laboral ²³.

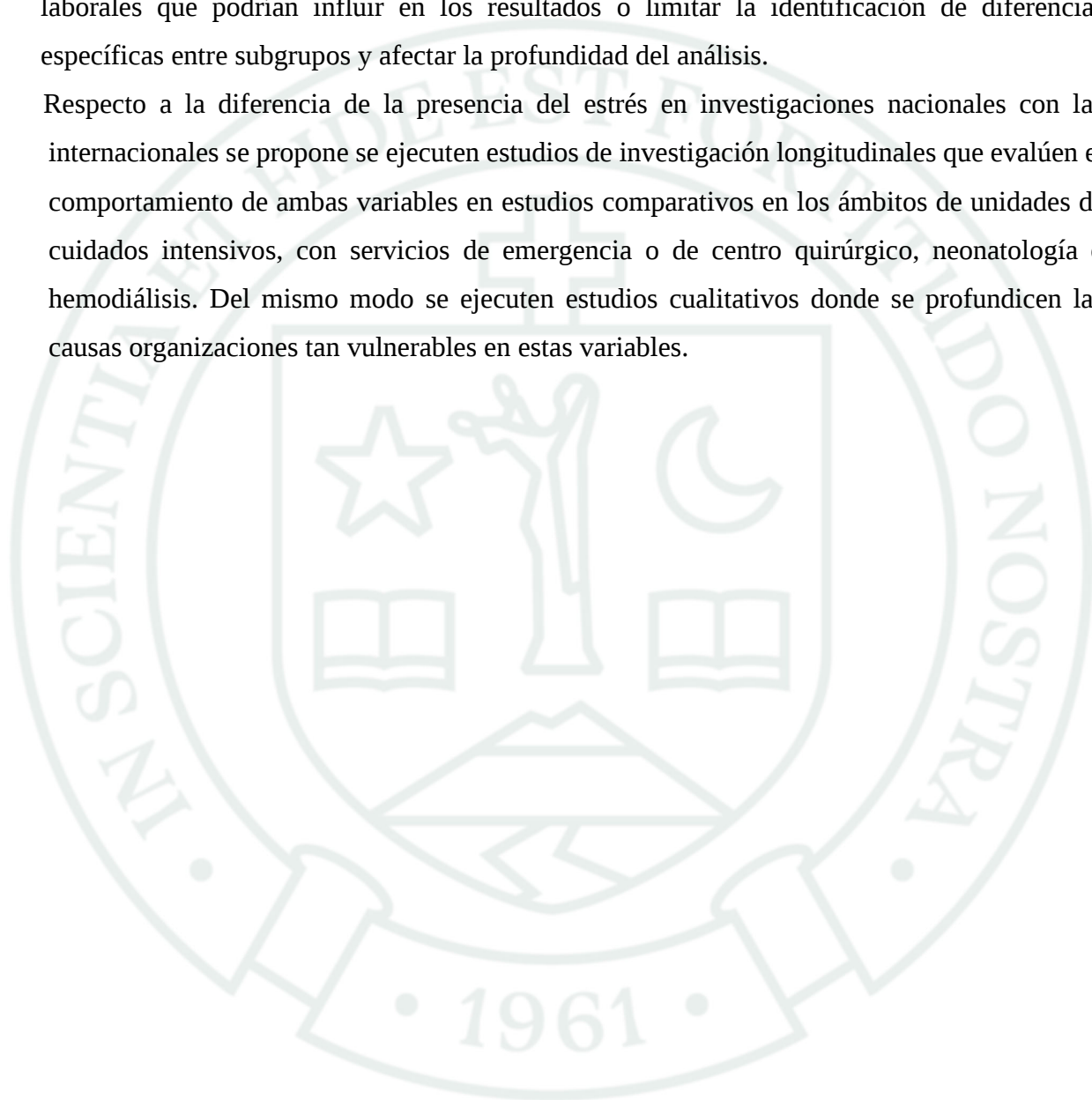
Finalmente, Orozco, no expresa relación entre el estrés y el desempeño laboral. Aunque este resultado expresa claramente que el estrés laboral en el personal de enfermería que se desempeña en unidades de cuidados intensivos se presenta en niveles medios los que pueden incrementarse a niveles altos, lo que contrasta con la relación significativa encontrada entre estrés y satisfacción en el presente estudio, esta diferencia es esperable, dado que el desempeño no necesariamente está condicionado a la percepción subjetiva del trabajo. Más bien, los hallazgos sugieren que la satisfacción laboral es más sensible al estrés, lo cual es coherente con teorías sobre bienestar ocupacional ²⁸.

En conjunto, los antecedentes respaldan mayoritariamente que el estrés laboral influye negativamente en diversas variables psicosociales, entre ellas la satisfacción. Aunque existen diferencias en los niveles de estrés entre los diferentes estudios, la relación inversa entre ambas variables es una coincidencia reiterada en la literatura científica. Las discrepancias halladas, principalmente en los niveles de estrés, podrían deberse a particularidades institucionales, diferencias en recursos, carga laboral, estructura organizacional o condiciones socioeconómicas.

En síntesis, la discusión muestra claramente que la evidencia obtenida en este estudio se alinea con la tendencia general observada en investigaciones previas: el estrés laboral constituye un factor determinante en la satisfacción del personal de enfermería. Aunque la institución estudiada presenta niveles de estrés relativamente bajos, la relación inversa entre ambas variables persiste, confirmando la necesidad de fortalecer estrategias de salud ocupacional y mejorar condiciones organizacionales que potencien el bienestar del personal. El estudio presenta algunas limitaciones metodológicas, en primer lugar, se realizó en un solo hospital lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos. Así mismo se utilizó el muestreo por conveniencia lo que podría introducir sesgos, por la elección de los participantes, no se

puede establecer relaciones de causalidad por ser un estudio transversal. Del mismo modo no se consideraron todas las variables organizacionales, el estudio se realizó en un período determinado sin evaluar cambio en el tiempo. Como limitación principal, el estudio consideró al total de enfermeras del hospital sin hacer estratificación por características principalmente laborales que podrían influir en los resultados o limitar la identificación de diferencias específicas entre subgrupos y afectar la profundidad del análisis.

Respecto a la diferencia de la presencia del estrés en investigaciones nacionales con las internacionales se propone se ejecuten estudios de investigación longitudinales que evalúen el comportamiento de ambas variables en estudios comparativos en los ámbitos de unidades de cuidados intensivos, con servicios de emergencia o de centro quirúrgico, neonatología o hemodiálisis. Del mismo modo se ejecuten estudios cualitativos donde se profundicen las causas organizacionales tan vulnerables en estas variables.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los resultados evidencian que el personal de enfermería presenta, en su mayoría, un nivel de estrés bajo, representando el 77,19%, un 21,06% manifiesta un nivel de estrés intermedio, mientras que solo un 1,75% experimenta un nivel de estrés alto. El nivel mínimo de estrés alto encontrado sugiere que los casos de tensión severa no representan un problema generalizado, aunque deben ser considerados para evitar que evolucionen hacia situaciones de mayor riesgo ocupacional.
- SEGUNDA:** La mayoría de los profesionales presenta un nivel medio de satisfacción laboral, representando el 64,03% del total, el 31,58% presenta un nivel alto y solo el 4,39% bajo, Un porcentaje importante alcanza un nivel alto de satisfacción. Solo una proporción mínima manifiesta insatisfacción, lo que sugiere que, en general, el clima laboral favorece el bienestar del personal.
- TERCERA:** El resultado de la prueba estadística Rho de Spearman, se observó una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral ($r = -0,451$; $p = 0,000$), lo que indica que a medida que aumenta el estrés, la satisfacción tiende a disminuir. Esta relación impacta negativamente en los factores de motivación (tanto intrínsecos como extrínsecos), ya que el estrés actúa como una barrera que impide que el reconocimiento, el logro y las condiciones de trabajo se traduzcan en una satisfacción plena. Si bien la correlación es de magnitud moderada, se comprueba la hipótesis general y se evidencia que, para mejorar la satisfacción, no solo se debe motivar al personal, sino también reducir activamente los agentes estresores que inhiben dicha motivación.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la institución de salud, considerar que a pesar de que no se han obtenido niveles altos de estrés laboral, los resultados encontrados deben ser considerados para evitar que evolucionen hacia situaciones de mayor riesgo ocupacional, por lo tanto, se recomienda considerar para una mejora organizacional el ejecutar talleres y actividades complementarias de entretenimiento grupal, e implementar una estrategia de reconocimiento del personal y estímulo laboral, en situaciones específicas donde el profesional de enfermería es el principal involucrado como ascenso en el cargo y otras situaciones específicas importantes.
2. Al personal de enfermería, realizar estudios de investigación y continuar estudiando el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral para identificar los puntos débiles para reforzarlos, y brindar aporte con nuevos conocimientos al respecto.
3. A investigadores en áreas de salud ocupacional, asuman la orientación y realización de estudios longitudinales donde a las mismas unidades de estudio se les observa o mide en distintos momentos a lo largo del tiempo, específicamente orientados a medir el impacto del estrés y la satisfacción laboral pudiendo ser en un programas de intervención en salud mental: Para medir la eficacia de las estrategias de manejo de estrés mediante mediciones antes, durante y después de la implementación (series temporales), pudiendo ser en personal recién contratado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2024. [Consultado 22 abril 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
2. Ruiz L. La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica.[Internet] Actualizado 2025.[Citado el 16 de marzo 2026]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
3. Cherry K. ¿Qué es la carga alostática? [Internet]. 2026.[Citado el 16 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.verywellmind.com/what-is-allostatic-load-5680283>
4. Personal de Mayo Clinic. Síntomas de estrés: consecuencias en el cuerpo y el comportamiento. [Internet]. 2025 Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [Internet]. 2023.[Citado el 17 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>. [Citado el 16 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
5. Gonzales A. Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal técnico de enfermería en emergencia sanitaria servicio de Cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, 2022. [Tesis de maestría]. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/35238975-a954-47fc-9ce5-3dd82b68e450/content>
6. Gobierno de Colombia. El estrés laboral.[Internet]. [Citado el 20 de marzo 2026]. Disponible en: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

7. Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [Internet]. 2023.[Citado el 17 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.insp.mx/aviso/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
8. HRLOG. Qué tipos de estrés laboral existen.[Internet]. 2023.[Citado el 17 de marzo 2026]. Disponible en: <https://hrlog.es/actualidad/que-tipos-de-estres-laboral-existen/>
9. Ortiz A. Estrés laboral: Origen, consecuencias y como combatirlo. Daena. [Internet] 2020 [consultado 02 setiembre 2025]; 15(1-19) Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
10. EBSCO. Teorías del estrés. [Internet]. 2023. [Citado el 17 de marzo 2026].Disponible en: <https://www.ebsco.com/research-starters/consumer-health/theories-stress#biological-theories-of-stress>
11. AlbaMar Psicología. Los estresores, cómo identificar nuestras fuentes de estrés. [Internet]. 2025.[Citado el 17 de marzo 2026].Disponible en: <https://albamarpsicologia.com/estresores-como-identificarlos/>
12. Torres I. Estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital I Samuel Pastor de Essalud – Camaná. Arequipa, 2019. [Tesis de Maestría]. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María ; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/02a1317c-5812-4b8c-a4bb-d5f424c0a54b/content>
13. Rubio V J. Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa UNIMAQ S.A - sucursal Cajamarca, 2022. [Tesis Título Profesional de Licenciada en administración]. Cajamarca: Escuela Académico profesional de Administración. Universidad Nacional de Cajamarca 2024.

14. Chang M M, Quijada M de L, Rivera M J, Hidalgo J P. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. Salud de los Trabajadores. Maracay 2021; Julio Dic, 29 (2), 104- 114. Disponible en: Dialnet Satisfacción Laboral YC
15. Chunga Diaz TO, Escuza Pasco ME. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. Divers.: Perspect. Psicol. [Internet]. 2023 Jan. 15 [Cited 2026 Mar. 18];19(1):163-81. Available from: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9109>
16. Nickerson Ch. La teoría bifactorial de la motivación e higiene de Herzberg. [Internet]. 2025. [Citado el 19 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
17. Condori F, Kana N. Satisfacción laboral y rendimiento laboral individual en trabajadores de una empresa contratista del sector minero de Arequipa, 2024. [Tesis de Grado]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/73c3a40d-5d24-45bd-a262-c804a476a3bb/content>
18. PEOPLE. La pirámide de Maslow: una teoría en busca de la realización personal.[Internet]. 2026. [Citado el 19 de marzo 2026]. Disponible en: <https://people.acciona.com/es/cultura-organizacional/piramide-maslow-ambito-laboral>
19. Carranza V. Estrés y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Cajamarca. [tesis de grado].Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37962/Carranza%20Eras%2c%20Vilma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. García E, Cusme N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. Brazilian Journal of Health Review. [Internet] 2023 [Consultado 09 agosto 2025]; 6 (1).

Disponible

en:

<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678/41578>

21. Luque G. Estrés y satisfacción laboral en enfermeras (OS) del Hospital San Juan de Dios Ayaviri - Puno 2021. [tesis Maestría]. Arequipa Perú 2021. Universidad Nacional de San Agustín.2023.
22. Fonseca, S., Huatuco, H. y Meza, A. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Concepción, 2021. [Tesis Licenciada en Enfermería] Escuela Académico Profesional de Enfermería, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Huancayo 2023. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/item/d9f8a237-2d67-47e7-a868-2d36509741ab>
23. Flores D, Gutiérrez L, Díaz J, Fernández J. Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño – Breña. Revista Científica de Ciencias de la Salud. Junio 2024.Vol. 17 F1 p:16-24 . Disponible en: https://rccs.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/2039
24. Ibarra C. Estresores laborales y satisfacción laboral en el profesional de enfermería Hospital Goyeneche. Arequipa, 2022. [Tesis de Maestría]. Arequipa, Perú. Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en:<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b87bea7-ffbf-49f8-866f-0d5c2b7c7213/content>
25. Catacora M K, Rivera D L. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021. [Tesis Licenciada en Enfermería].Arequipa, Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín 2021
26. Pretto E. Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Aplao, 2022. [Tesis de Maestría]. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2cb32f39-9365-40c3-aa3a-aec80122ef9a/content>
27. Alban E A, Pinta A E, Alban E L, Chicaiza D M. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. Revista Científica de Salud BIOSANA. Guayaquil Julio -

- Setiembre 2024. Vol. 4, Núm. 4. Pág. 1-12. Disponible en: <https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/172/310>
28. Orozco B E. Interpretación del estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos 2023. [Artículo Científico Previo Grado Académico]. Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato Ecuador 2023.
29. Tiga D C, Mancilla A, Castro M A, Vergara O J, Dora Marcela Llanganate D M y Reimundo E G. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. *Revista Latino Americana de Enfermagem*. 2024. 32:e4392 Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?lang=es&format=pdf>
30. Torres R. El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022. [Tesis de grado]. Lima, Perú: Universidad Continental; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13258>
31. Pérez J, Fidalgo M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. Job Satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo
32. Arias W, Rivera R, Ceballos, K. Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multi ocupacional de Arequipa, Perú. [Internet]. *Interacciones*, 3(2), 79-85. [Consultado 20 junio 2025] Disponible en: <https://www.ojs.revistainteracciones.com/index.php/rin/article/download/35/73?inline=1>
33. Perú. Decreto Legislativo N ° 276 , Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Diario oficial El Peruano, 6 de marzo de 1984. Disponible en: www.gob.pe
34. Perú. Decreto Legislativo N ° 728, Ley de Fomento del Empleo (Texto único ordenado por D. S. 003 – 97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Diario Oficial el Peruano, 27 de marzo de 1997. Disponible en: www.gob.pe



Anexo 1

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

A continuación, te proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando sólo 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.

Edad: **Sexo:**

Estado Civil:

Grado de Instrucción:

Condición Laboral: **Años de servicio:**

Lugar de Procedencia:

Ítem	Valor (Sólo un número)
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6. Mi supervisor no me respeta.	
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	

12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20. La organización carece de dirección y objetivo.	
21. Mi equipo me presiona demasiado.	
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24. La cadena de mando no se respeta.	
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

Fuente: Torres R. El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022 (30).

Baremo de la variable independiente:

Bajo nivel de estrés:< 91

Nivel intermedio: 91 a 117

Estrés: 118 a 153

**Alto nivel de estrés:
>153**

Anexo 2
Escala general de satisfacción laboral
(Overall Job Satisfaction Scale)

Sexo: Edad: Categoría: Fecha de aplicación:

LEA CON ATENCIÓN LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

A continuación, hay una lista de frases sobre aspectos relacionadas con su labor como trabajador. Si una frase describe cómo te has sentido o cómo te sientes generalmente, responde marcando con una x en el casillero correspondiente

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderada mente insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadame nte satisfecho	Satisfecho	Muy satisf echo
1. Condiciones físicas del Trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por							

el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Fuente: Pérez J, Fidalgo M. Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction)³¹

Baremos de satisfacción laboral

Factores Intrínsecos (autonomía):

36 a 49	Nivel alto
22 a 35	Nivel medio
07 a 21	Nivel bajo

Factores Extrínsecos (condiciones de trabajo)

41 a 56	Nivel alto
25 a 40	Nivel medio
08 a 24	Nivel bajo

Satisfacción laboral general:

76 a 105	Nivel alto
46 a 75	Nivel medio
15 a 45	Nivel bajo

Fuente: Pérez y Fidalgo, 1995³¹

Anexo 3

Consentimiento informado para participar en el Estudio de Investigación

Yo: _____

Otorgo mi consentimiento para participar en la investigación titulada: **Relación entre estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital Edmundo Escomel de EsSalud, Arequipa 2025, presentada** por la Bachiller Maricarmen Rodríguez Vélez para obtener el grado de Maestra en Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

Declaro haber sido informado de la naturaleza, objetivos, fines y alcances de la presente investigación, he tenido la oportunidad de hacer preguntas respecto a algunas dudas que tenía, las cuales han sido absueltas satisfactoriamente.

Así mismo reafirmo que se me ha dado a conocer sobre a los derechos y obligaciones que como unidad de estudio poseo, así como del respeto a los principios de beneficencia, anonimato y confidencialidad de la información, trato digno y justo.

Soy consciente que como persona participante tengo el derecho de revocar mi consentimiento y abandonar en cualquier momento la investigación, en caso lo estime conveniente, sin necesidad de brindar explicaciones.

Arequipa, _____ 2025.

FIRMA

DNI:

Anexo 4

Matriz de sistematización de datos

ID	Edad	Sexo	E. civil	G. lab inst	Año de sé	Proc ede nc	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	Esrés labor ai	Esrés s tal	Clima organ iza	Cli ma or	Estru ctura or	Estru ctura or	Ter rit	Ter rit	Ter rit	Tec nol	Infl ue	Inf l	Fal ta	Fal ta	Resp aldo	Re sp	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30	SL31	SL32	SL33	SL34	SL35	SL36	SL37	SL38	SL39	SL40	SL41	SL42	SL43	SL44	SL45	SL46	SL47	SL48	SL49	SL50	SL51	SL52	SL53	SL54	SL55	SL56	SL57	SL58	SL59	SL60	SL61	SL62	SL63	SL64	SL65	SL66	SL67	SL68	SL69	SL70	SL71	SL72	SL73	SL74	SL75	SL76	SL77	SL78	SL79	SL80	SL81	SL82	SL83	SL84	SL85	SL86	SL87	SL88	SL89	SL90	SL91	SL92	SL93	SL94	SL95	SL96	SL97	SL98	SL99	SL100	SL101	SL102	SL103	SL104	SL105	SL106	SL107	SL108	SL109	SL110	SL111	SL112	SL113	SL114	SL115	SL116	SL117	SL118	SL119	SL120	SL121	SL122	SL123	SL124	SL125	SL126	SL127	SL128	SL129	SL130	SL131	SL132	SL133	SL134	SL135	SL136	SL137	SL138	SL139	SL140	SL141	SL142	SL143	SL144	SL145	SL146	SL147	SL148	SL149	SL150	SL151	SL152	SL153	SL154	SL155	SL156	SL157	SL158	SL159	SL160	SL161	SL162	SL163	SL164	SL165	SL166	SL167	SL168	SL169	SL170	SL171	SL172	SL173	SL174	SL175	SL176	SL177	SL178	SL179	SL180	SL181	SL182	SL183	SL184	SL185	SL186	SL187	SL188	SL189	SL190	SL191	SL192	SL193	SL194	SL195	SL196	SL197	SL198	SL199	SL200	SL201	SL202	SL203	SL204	SL205	SL206	SL207	SL208	SL209	SL210	SL211	SL212	SL213	SL214	SL215	SL216	SL217	SL218	SL219	SL220	SL221	SL222	SL223	SL224	SL225	SL226	SL227	SL228	SL229	SL230	SL231	SL232	SL233	SL234	SL235	SL236	SL237	SL238	SL239	SL240	SL241	SL242	SL243	SL244	SL245	SL246	SL247	SL248	SL249	SL250	SL251	SL252	SL253	SL254	SL255	SL256	SL257	SL258	SL259	SL260	SL261	SL262	SL263	SL264	SL265	SL266	SL267	SL268	SL269	SL270	SL271	SL272	SL273	SL274	SL275	SL276	SL277	SL278	SL279	SL280	SL281	SL282	SL283	SL284	SL285	SL286	SL287	SL288	SL289	SL290	SL291	SL292	SL293	SL294	SL295	SL296	SL297	SL298	SL299	SL300	SL301	SL302	SL303	SL304	SL305	SL306	SL307	SL308	SL309	SL310	SL311	SL312	SL313	SL314	SL315	SL316	SL317	SL318	SL319	SL320	SL321	SL322	SL323	SL324	SL325	SL326	SL327	SL328	SL329	SL330	SL331	SL332	SL333	SL334	SL335	SL336	SL337	SL338	SL339	SL340	SL341	SL342	SL343	SL344	SL345	SL346	SL347	SL348	SL349	SL350	SL351	SL352	SL353	SL354	SL355	SL356	SL357	SL358	SL359	SL360	SL361	SL362	SL363	SL364	SL365	SL366	SL367	SL368	SL369	SL370	SL371	SL372	SL373	SL374	SL375	SL376	SL377	SL378	SL379	SL380	SL381	SL382	SL383	SL384	SL385	SL386	SL387	SL388	SL389	SL390	SL391	SL392	SL393	SL394	SL395	SL396	SL397	SL398	SL399	SL400	SL401	SL402	SL403	SL404	SL405	SL406	SL407	SL408	SL409	SL410	SL411	SL412	SL413	SL414	SL415	SL416	SL417	SL418	SL419	SL420	SL421	SL422	SL423	SL424	SL425	SL426	SL427	SL428	SL429	SL430	SL431	SL432	SL433	SL434	SL435	SL436	SL437	SL438	SL439	SL440	SL441	SL442	SL443	SL444	SL445	SL446	SL447	SL448	SL449	SL450	SL451	SL452	SL453	SL454	SL455	SL456	SL457	SL458	SL459	SL460	SL461	SL462	SL463	SL464	SL465	SL466	SL467	SL468	SL469	SL470	SL471	SL472	SL473	SL474	SL475	SL476	SL477	SL478	SL479	SL480	SL481	SL482	SL483	SL484	SL485	SL486	SL487	SL488	SL489	SL490	SL491	SL492	SL493	SL494	SL495	SL496	SL497	SL498	SL499	SL500	SL501	SL502	SL503	SL504	SL505	SL506	SL507	SL508	SL509	SL510	SL511	SL512	SL513	SL514	SL515	SL516	SL517	SL518	SL519	SL520	SL521	SL522	SL523	SL524	SL525	SL526	SL527	SL528	SL529	SL530	SL531	SL532	SL533	SL534	SL535	SL536	SL537	SL538	SL539	SL540	SL541	SL542	SL543	SL544	SL545	SL546	SL547	SL548	SL549	SL550	SL551	SL552	SL553	SL554	SL555	SL556	SL557	SL558	SL559	SL560	SL561	SL562	SL563	SL564	SL565	SL566	SL567	SL568	SL569	SL570	SL571	SL572	SL573	SL574	SL575	SL576	SL577	SL578	SL579	SL580	SL581	SL582	SL583	SL584	SL585	SL586	SL587	SL588	SL589	SL590	SL591	SL592	SL593	SL594	SL595	SL596	SL597	SL598	SL599	SL600	SL601	SL602	SL603	SL604	SL605	SL606	SL607	SL608	SL609	SL610	SL611	SL612	SL613	SL614	SL615	SL616	SL617	SL618	SL619	SL620	SL621	SL622	SL623	SL624	SL625	SL626	SL627	SL628	SL629	SL630	SL631	SL632	SL633	SL634	SL635	SL636	SL637	SL638	SL639	SL640	SL641	SL642	SL643	SL644	SL645	SL646	SL647	SL648	SL649	SL650	SL651	SL652	SL653	SL654	SL655	SL656	SL657	SL658	SL659	SL660	SL661	SL662	SL663	SL664	SL665	SL666	SL667	SL668	SL669	SL670	SL671	SL672	SL673	SL674	SL675	SL676	SL677	SL678	SL679	SL680	SL681	SL682	SL683	SL684	SL685	SL686	SL687	SL688	SL689	SL690	SL691	SL692	SL693	SL694	SL695	SL696	SL697	SL698	SL699	SL700	SL701	SL702	SL703	SL704	SL705	SL706	SL707	SL708	SL709	SL710	SL711	SL712	SL713	SL714	SL715	SL716	SL717	SL718	SL719	SL720	SL721	SL722	SL723	SL724	SL725	SL726	SL727	SL728	SL729	SL730	SL731	SL732	SL733	SL734	SL735	SL736	SL737	SL738	SL739	SL740	SL741	SL742	SL743	SL744	SL745	SL746	SL747	SL748	SL749	SL750	SL751	SL752	SL753	SL754	SL755	SL756	SL757	SL758	SL759	SL760	SL761	SL762	SL763	SL764	SL765	SL766	SL767	SL768	SL769	SL770	SL771	SL772	SL773	SL774	SL775	SL776	SL777	SL778	SL779	SL780	SL781	SL782	SL783	SL784	SL785	SL786	SL787	SL788	SL789	SL790	SL791	SL792	SL793	SL794	SL795	SL796	SL797	SL798	SL799	SL800	SL801	SL802	SL803	SL804	SL805	SL806	SL807	SL808	SL809	SL810	SL811	SL812	SL813	SL814	SL815	SL816	SL817	SL818	SL819	SL820	SL821	SL822	SL823	SL824	SL825	SL826	SL827	SL828	SL829	SL830	SL831	SL832	SL833	SL834	SL835	SL836	SL837	SL838	SL839	SL840	SL841	SL842	SL843	SL844	SL845	SL846	SL847	SL848	SL849	SL850	SL851	SL852	SL853	SL854	SL855	SL856	SL857	SL858	SL859	SL860	SL861	SL862	SL863	SL864	SL865	SL866	SL867	SL868	SL869	SL870	SL871	SL872	SL873	SL874	SL875	SL876	SL877	SL878	SL879	SL880	SL881	SL882	SL883	SL884	SL885	SL886	SL887	SL888	SL889	SL890	SL891	SL892	SL893	SL894	SL895	SL896	SL897	SL898	SL899	SL900	SL901	SL902	SL903	SL904	SL905	SL906	SL907	SL908	SL909	SL910	SL911	SL912	SL913	SL914	SL915	SL916	SL917	SL918	SL919	SL920	SL921	SL922	SL923	SL924	SL925	SL926	SL927	SL928	SL929	SL930	SL931	SL932	SL933	SL934	SL935	SL936	SL937	SL938	SL939	SL940	SL941	SL942	SL943	SL944	SL945	SL946	SL947	SL948	SL949	SL950	SL951	SL952	SL953	SL954	SL955	SL956	SL957	SL958	SL959	SL960	SL961	SL962	SL963	SL964	SL965	SL966	SL967	SL968	SL969	SL970	SL971	SL972	SL973	SL974	SL975	SL976	SL977	SL978	SL979	SL980	SL981	SL982	SL983	SL984	SL985	SL986	SL987	SL988	SL989	SL990	SL991	SL992	SL993	SL994	SL995	SL996	SL997	SL998	SL999	SL1000	SL1001	SL1002	SL1003	SL1004	SL1005	SL1006	SL1007	SL1008	SL1009	SL1010	SL1011	SL1012	SL1013	SL1014	SL1015	SL1016	SL1017	SL1018	SL1019	SL1020	SL1021	SL1022	SL1023	SL1024	SL1025	SL1026	SL1027	SL1028	SL1029	SL1030	SL1031	SL1032	SL1033	SL1034	SL1035	SL1036	SL1037	SL1038	SL1039	SL1040	SL1041	SL1042	SL1043	SL1044	SL1045	SL1046	SL1047	SL1048	SL1049	SL1050	SL1051	SL1052	SL1053	SL1054	SL1055	SL1056	SL1057	SL1058	SL1059	SL1060	SL1061	SL1062	SL1063	SL1064	SL1065	SL1066	SL1067	SL1068	SL1069	SL1070	SL1071	SL1072	SL1073	SL1074	SL1075	SL1076	SL1077	SL1078	SL1079	SL1080	SL1081	SL1082	SL1083	SL1084	SL1085	SL1086	SL1087	SL1088	SL1089	SL1090	SL1091	SL1092	SL1093	SL1094	SL1095	SL1096	SL1097	SL1098	SL1099	SL1100	SL1101	SL1102	SL1103	SL1104	SL1105	SL1106	SL1107	SL1108	SL1109	SL1110	SL1111	SL1112	SL1113	SL1114	SL1115	SL1116	SL1117	SL1118	SL1119	SL1120	SL1121	SL1122	SL1123	SL1124	SL1125	SL1126	SL1127	SL1128	SL1129	SL1130	SL1131	SL1132	SL1133	SL1134	SL1135	SL1136	SL1137	SL1138	SL1139	SL1140	SL1141	SL1142	SL1143	SL1144	SL1145	SL1146	SL1147	SL1148	SL1149	SL1150	SL1151	SL1152	SL1153	SL1154	SL1155	SL1156	SL1157	SL1158	SL1159	SL1160	SL1161	SL1162	SL1163	SL1164	SL1165	SL1166	SL1167	SL1168	SL1169	SL1170	SL1171	SL1172	SL1173	SL1174	SL1175	SL1176	SL1177	SL1178	SL1179	SL1180	SL1181	SL1182	SL1183	SL1184	SL1185	SL1186	SL1187	SL1188	SL1189	SL1190	SL1191	SL1192	SL1193	SL1194	SL1195	SL1196	SL1197	SL1198	SL1199	SL1200	SL1201	SL1202	SL1203	SL1204	SL1205	SL1206	SL1207	SL1208	SL1209	SL1210	SL1211	SL1212	SL1213	SL1214	SL1215	SL1216	SL1217	SL1218	SL1219	SL1220	SL1221	SL1222	SL1223	SL1224	SL1225	SL1226	SL1227	SL1228	SL1229	SL1230	SL1231	SL1232	SL1233	SL1234	SL1235	SL1236	SL1237	SL1238	SL1239	SL1240	SL1241	SL1242	SL1243	SL1244	SL1245	SL1246	SL1247	SL1248	SL1249	SL1250	SL1251	SL1252	SL1253	SL1254	SL1255	SL1256	SL1257	SL1258	SL1259	SL1260	SL1261	SL1262	SL1263	SL1264	SL1265	SL1266	SL1267	SL1268	SL1269	SL1270	SL1271	SL1272	SL1273	SL1274	SL1275	SL1276	SL1277	SL1278	SL1279	SL1280	SL1281	SL1282	SL1283	SL1284	SL1285	SL1286	SL1287	SL1288	SL1289	SL1290	SL1291	SL1292	SL1293	SL1294	SL1295	SL1296	SL1297	SL1298	SL1299	SL1300	SL1301	SL1302	
----	------	------	----------	-------------	-----------	-------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------------	-------------	-----------------	-----------	----------------	----------------	---------	---------	---------	---------	---------	-------	--------	--------	-----------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--

80

Anexo 5
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés laboral	,091	114	,022	,968	114	,008
Factores intrínsecos	,084	114	,048	,957	114	,001
Factores Extrínsecos	,106	114	,003	,928	114	,000
Satisfacción laboral	,092	114	,020	,936	114	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Al analizar la prueba de normalidad, se observan los resultados de **Kolmogorov-Smirnov** (dado que la muestra es de $n=114$), superior a 50 casos). En todas las variables analizadas (Estrés laboral, Factores intrínsecos, Factores extrínsecos y Satisfacción laboral), el valor de significancia (p) es **menor a 0.05**. Esto permite rechazar la hipótesis nula de normalidad, concluyendo que los datos presentan una **distribución no normal**. Por tal razón, se justifica técnicamente el uso de **pruebas no paramétricas**, específicamente el coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, para el contraste de las hipótesis.