

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA



**Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro de
salud, El Progreso, Chimbote - 2021.**

Tesis para obtener el título de Licenciado en Enfermería

Autor

Melendez Pretel, Lucero Yanina

Asesor – código ORCID

Palomino Márquez, Manuel Guzmán (ORCID: 0000-0002-7578-7544)

Chimbote – Perú

2021



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

ACTA DE DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS N° 005-2022

Siendo las 18:00 horas, del día miércoles 15 de junio del 2022, y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, aprobado con Resolución de Consejo Universitario 3539-2019-USP/CU, en su artículo 22°, se reúne mediante videoconferencia el Jurado Evaluador de Tesis designado mediante **RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0568-2022-USP-FCS/D**, integrado por:

Mg. Luz Marina García Espejo	Presidenta
Mg. Gladys Blanca Muñoz Toledo	Secretaria
Mg. Yolanda Virgilia Ganoza Albitres	Vocal
Mg. Yesenia Sabina Zelada Silva	Accesitaria

Con el objetivo de evaluar la sustentación de la tesis titulada “**Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud, Chimbote – 2021**”, presentado por la bachiller:

Lucero Yanina Melendez Pretel

Terminada la sustentación y defensa de la tesis, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda **APROBAR** por **UNANIMIDAD** la tesis, quedando expedito la bachiller para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Siendo las 18:30 horas se dio por terminada la sustentación.

Los miembros del Jurado Evaluador de Informe de Tesis firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:

Mg. Luz Marina García Espejo
PRESIDENTA

Mg. Gladys Blanca Muñoz Toledo
SECRETARIA

Mg. Yolanda Virgilia Ganoza Albitres
VOCAL

c.c.: Interesada
Expediente
Archivo.

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios, por sus bendiciones, porque me ha sostenido hasta el día de hoy.

En especial a mis padres, por todo su esfuerzo y dedicación por verme realizada profesionalmente, por su cariño, comprensión y amor a lo largo de mi preparación académica.

Sobre todo, a mi abuela que está en cielo, por el apoyo que me brindó a lo largo de mi carrera a quien le debo todo, gracias a ellos hoy por hoy me encuentro por terminar mi carrera profesional exitosamente.

Melendez Pretel, Lucero Yanina

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecirme mi día a día, por sostenerme a lo largo de mi preparación académica, ser mi fortaleza en momentos de dificultad.

A la Universidad San Pedro – Chimbote, por brindarme las facilidades y la oportunidad de aceptarme como estudiante para poder realizarme una profesional exitosa.

Agradezco a mis docentes de la Escuela Profesional de Enfermería quienes con sus conocimientos y experiencias contribuyeron enormemente en la realización de una de las metas más importantes de mi vida.

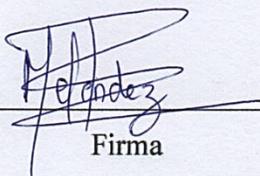
A las licenciadas del Centro de Salud El Progreso, por darme las facilidades y brindarme la información para poder culminar mi investigación, expresando así mismo mi total agradecimiento.

Melendez Pretel, Lucero Yanina

DERECHOS DE AUTORIA Y DECLARACION DE AUTENCIDAD

Quien suscribe, Lucero Yanina Melendez Prehel, con Documento de Identidad N° 71081815..., autor de la tesis titulada “Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud, El Progreso, Chimbote - 2021” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.


Firma

INDICE DE CONTENIDOS

HOJA DE RESPETO	i
CARATULA	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DERECHO DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
PALABRAS CLAVE.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
2. Justificación de la Investigación	8
3. Problema	10
4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	11
5. Hipótesis	12
6. Objetivos	12
METODOLOGÍA	13
1. Tipo y diseño de la Investigación	13
2. Población - Muestra	13
3. Técnicas e instrumentos de Investigación	14
4. Procesamiento y análisis de Información	15
RESULTADOS	16
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	20

CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021.	16
Tabla 2.Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021.	17
Tabla 3.Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de despersonalización del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021.	18
Tabla 4.Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de realización personal del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021.	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021.....	41
Figura 2. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021	42
Figura 3. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de despersonalización del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021	43
Figura 4. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de realización personal del Centro de Salud El Progreso,Chimbote,2021.	44

PALABRAS CLAVE

Estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

KEYWORD

Work stress, emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Cuidado de enfermería en salud ocupacional
Área	Ciencias médicas y de salud
Sub aérea	Ciencias de la salud
Disciplina	Salud ocupacional

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito develar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería, con el fin de proponer medidas de intervención que brinden soporte emocional y psicológica para que mejoren la calidad de atención y el buen trato hacia los usuarios, por tanto, el objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería, el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño descriptivo, no experimental transversal, en los resultados se pudo apreciar que el profesional de enfermería tuvo un nivel medio de estrés laboral el 65,0%, bajo el 35,0%, en las dimensiones como el agotamiento emocional fue bajo el 45,0%, medio el 35,0%, alto el 20,0%, en la despersonalización fue bajo el 70,0%, medio y alto el 15,0%, en la realización personal se sintieron realizadas en el contexto laboral el 70,0%, se concluyó que más de la mitad de los profesionales de enfermería tuvieron un nivel medio sobre el estrés laboral, en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización fue de nivel bajo y alto en la realización personal.

Palabras clave: Agotamiento emocional, despersonalización, estrés laboral, profesionales de enfermería y realización personal.

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal the level of work stress in nurses, in order to propose intervention measures that provide emotional and psychological support to improve the quality of care and good treatment of users, therefore, the objective was to determine the level of work stress of the nursing professionals, the study was of a quantitative approach, applied type, descriptive design, not cross-sectional experimental, in the results it was possible to appreciate that the nursing professional had an average level of work stress the 65.0%, low 35.0%, in dimensions such as emotional exhaustion it was low 45.0%, medium 35.0%, high 20.0%, in depersonalization it was low 70.0 %, medium and high 15.0%, in personal fulfillment 70.0% felt fulfilled in the work context, it was concluded that more than half of the nursing professionals had a medium level on work stress, in the emotion exhaustion dimension and depersonalization was medium and high level in personal accomplishment.

Keywords: Emotional exhaustion, depersonalization, work stress, nursing professional and personal fulfillment.

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (2019), manifiesta que el estrés laboral, es una enfermedad ocupacional y entrará en vigencia en el 2022 dentro de la clasificación internacional de enfermedades (p.01). Para García y Gil (2016) manifiesta que la incidencia del estrés laboral es grave para el profesional de enfermería, lo cual también afecta al usuario dependiendo de sus cuidados, el profesional de enfermería que asiste a paciente con alto grado de dependencia se encuentra más vulnerable al padecimiento del estrés laboral debido a las altas exigencia de cuidado (p.12).

Para Jun et al., (2021) el estrés laboral, está caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, lo cual es muy común entre las profesiones de la salud, incluida la enfermería, este fenómeno es el resultado del estrés ocupacional constante y crónico, característica destacada del trabajo de enfermería (p.01). Así mismo Cerrato et al (2019) manifiesta que una de las profesiones de ámbito sanitario con altos índices de estrés laboral, se encuentra enfermería, su asistencia constante a través de turnos seguidos, elevada sobrecarga laboral, escasos recursos logísticos, condiciones laborales inadecuadas, el escaso reconocimiento, entre otros, pueden afectar a la salud tanto mental como física del profesional. Generándose niveles altos de estrés que pueden provocar burnout e incluso el abandono de la profesión (p.06).

1. Antecedentes y fundamento científica

Con respecto al estrés laboral según el Ministerio de Salud (2020) define que el estrés laboral es la nociva respuesta tanto emocional como física, teniendo consecuencia en el desequilibrio por la labor exigida, capacidades, necesidades y también de los recursos que dispone el trabajador donde pueda cumplir su labor (p.05), por lo tanto Vargas (2018) su objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital militar geriátrico, su investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental, su resultado demostró que obtuvieron un nivel medio de

estrés laboral el 66,7%, en las dimensiones agotamiento emocional fue nivel alto el 100,0%, despersonalización bajo el 92,3%, realización personal bajo el 100,0%, concluyo que el nivel de estrés fue medio en el profesional de enfermería.

Asimismo Velásquez et al (2018) mencionaron que el estrés laboral es la reacción de un individuo ante la presión de su conocimiento y lo cual pone a prueba sus capacidades en afrontar el problema o dificultad, que puedan producirse en las situaciones laborales, se puede empeorar cuando no recibe el suficiente apoyo el profesional de salud por parte de los compañeros de trabajo o cuando las tensiones son demasiadas pueden presentar múltiples trastornos en el aspecto mental o conductual sino también en el aspecto físico (p.66), por ello Bellodas y Tiburcio (2019) realizó un estudio donde tuvo el propósito de identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de la ciudad de Lima, su estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal, tuvo como resultados que el estrés laboral fue de nivel medio el 60,0%, también fue de nivel medio en las dimensiones, el agotamiento emocional el 58,7%, la realización personal el 47,3%, la despersonalización el 50,0%, concluyeron que el nivel de estrés laboral fue medio en el profesional de enfermería.

Por lo tanto, en el estudio de Olivares (2017) refiere que Maslach define a burnout como la respuesta del estrés laboral crónico, es la actitud y sentimientos de manera negativo hacia los usuarios y compañeros de trabajo, por lo tanto, existen tres dimensiones integrados en el Síndrome de Burnout, se manifiesta con el agotamiento emocional, que indica que los profesionales de salud presentaron sentimientos de estar agotados en el trabajo, la despersonalización implicó actitudes negativas generando sentimientos distantes y último se tiene a la realización personal, lo cual es la disminución de los sentimientos con respecto a la competencia y al éxito laboral, o la forma negativa de autoevaluarse de su propio trabajo (p.61), por lo tanto Ramírez (2018) su objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de neonatología y pediatría del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, su estudio fue de un

enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de diseño transversal, su resultado identificó que el estrés laboral fue de nivel medio el 60,0%, nivel medio en las dimensiones, el agotamiento emocional el 56,0%, despersonalización el 50,0%, realización personal el 58,0%, concluyo que el nivel de estrés labora fue medio en los enfermeros.

En ese mismo contexto los estresores de trabajo emocionales, interpersonales, conlleva a que el personal de enfermería emita ciertos signos y síntomas de agotamiento emocional, también de la despersonalización, y por ultimo de realización personal, los cuales fueron clasificados por Maslach y Leiter en tres dimensiones (Maslach y Leiter, 2016). La primera dimensión, el agotamiento emocional es el sentimiento emocionalmente estar al límite y en el trabajo estar exhausto, ejemplo es cuando el profesional de salud están agotados, la energía es deficiente cuando se afronta el día o la demanda laboral (p.351), es así como Cárdenas y Vásquez (2018) en su estudio tuvieron como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Regional de Loreto, su estudio tipo cuantitativo con un diseño descriptivo de corte transversal, su resultado demostró que el nivel de estrés laboral fue bajo un 48,5%, en el agotamiento emocional y despersonalización bajo el 61,5%, realización personal alto el 40,0%, concluyeron que los enfermeros tuvieron un nivel estrés laboral bajo.

Por tanto Bosqued (2018) manifestó, el agotamiento emocional es la consecuencia de la disminución con respecto a los recursos emocionales en los enfermeros en lo que se enfrenta a los retos de su labor, y conlleva a un incremento y continuo en la fatiga tanto mental y físico, lo cual no corresponde por la cantidad efectuado de trabajo, presentan irritabilidad, malhumor en el trabajo (p.208), en tal sentido Oròs (2017) realizó su estudio con el objetivo de identificar el nivel del síndrome de burnout en el profesional de enfermería de la UCIP del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, la metodología que empleo el enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, de nivel descriptivo transversal, obtuvo como resultados que el nivel de estrés laboral fue medio el 80,0%, bajo en el agotamiento emocional el 90,0%, y despersonalización el 76,0%, alto el 45,0% en la realización personal, concluyo que el nivel de estrés fue medio en los enfermeros.

Con respecto al agotamiento emocional según Morales et al (2020) manifestaron que es el sentimiento emocionalmente estar al límite y en el trabajo estar exhausto, es decir que los profesionales de enfermería se sienten frustrados de sí mismo a nivel afectivo, presentando pérdida de energía, cansancio emocional, fatiga, agotamiento físico, irritabilidad e insatisfacción laboral (p.65), del mismo modo Cerrato et al (2019) efectuó como objetivo identificar el nivel de síndrome de burnout en el profesional de enfermería, su investigación fue de estudio observacional, descriptivo, transversal, en los resultados obtuvieron que un 87,93% presentaron un síndrome de burnout de nivel medio, el 66,67% presentó bajo estrés en agotamiento emocional, el 66,67% presentaron bajo nivel en despersonalización y el 55,67% presentó alto estrés en la realización ,concluyo que el síndrome de burnout fue de nivel bajo en los enfermeros.

La segunda dimensión referida a despersonalización de acuerdo a Maslach y Leiter (2016) definieron que es el desarrollo tanto de los sentimiento como las actitudes de manera negativa que presentan hacia los usuarios como a sus compañeros de trabajo, dando una respuesta negativa, hostil o excesivamente distante al trabajo, pero el riesgo que se pueda convertir en deshumanización, el componente de la despersonalización representa la dimensión interpersonal del estrés laboral (p.352), en cuanto al estudio Hernández et al (2021) su estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras del área COVID, su estudio cuantitativa con un diseño no experimental transversal, en los resultados evidenciaron que el nivel de síndrome de burnout fue bajo el 86,0%, medio en el agotamiento emocional el 41,0%, bajo en la despersonalización el 41,0%, medio en la realización personal el 55,0%, concluyeron que el síndrome de burnout fue bajo en las enfermeras.

Al respecto Hernández et al (2021) refirieron que la despersonalización es la conformación de posturas que la persona o individuo se manifiesta cuando se ve sometido a la carga profesional estresante y presenta actitudes y también de respuestas de manera insolentes con quienes lo rodean, ya sea sus compañeros de trabajo, supervisor, jefe e incluso la propia familia (p.173), en tal sentido Campos y Laureano (2021) efectuó su

objetivo determinar el nivel del síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital regional docente de Trujillo, usando una metodología tipo cuantitativo, descriptivo, se encontró como resultado que un 96,1% presentaron síndrome de burnout medio, agotamiento emocional medio el 49,0%, y realización personal el 75,0%, despersonalización bajo el 50,0%, concluyeron que el síndrome de burnout fue de nivel medio en el profesional de enfermería.

Así mismo, según Maslach y Leiter (2016) mencionaron que la dimensión realización personal, responde al descenso tanto en los sentimientos de competencia y también la productividad del trabajo, ya que las enfermeras experimentan su capacidad para hacer bien el trabajo, y esto puede resultar en un veredicto de fracaso, el componente de ineficacia representa la dimensión de autoevaluación del estrés laboral (p.353), por lo tanto Cerón (2020) su objetivo de su estudio fue determinar el nivel del síndrome de Burnout en los enfermeros de los hospitales públicos y privados en Guayaquil, el estudio fue descriptivo de corte transversal, cuantitativo, su resultado demostró que en el agotamiento emocional fue bajo el 85,0%, despersonalización bajo el 86,7%, realización personal alto el 75,9%, concluyo que los profesionales de enfermería presentaron un nivel alto en la realización personal y bajo en el agotamiento emocional y despersonalización.

Por efecto Bosqued (2018) manifiesta que el reducido logro personal o también llamado realización personal, es debido por la sensación subjetiva como consecuencia de dos factores como es la frustración ante su trabajo y el resultado que se consigue, esto se vivencia de una manera negativa, y así conlleva a una baja autoestima (p.209), del mismo modo, Aquije y Reyes (2021) tuvieron como objetivo evaluar la efectividad del programa educativo para la prevención del síndrome de Burnout en los enfermeros, el estudio fue de tipo aplicada, pre experimental, cuantitativo, se encontraron como resultado en síndrome de burnout en el post test fue nivel medio un 86,4%, el 52,3% nivel bajo en la despersonalización y 77,3% nivel alto en la realización personal, concluyendo que el nivel de estrés laboral fue medio en los enfermeros.

Por ello Gallegos et al (2017) manifiesta que la realización personal es un sentimiento de insatisfacción en el trabajador ya que presentan respuestas negativas lo cual afecta en el trabajo que desempeñan los profesionales de enfermería, se presentan descontentos en los resultados laborales, presentan ciertos sentimientos de manera negativa en el fracaso personal como la falta de competencia, así mismo también de esfuerzo (p.334), es así como Muñoz et al (2018) tuvieron como objetivo determinar el síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital universitario San José, el estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo, su resultado demostró que en las dimensiones fue de nivel bajo en el agotamiento emocional el 55,0%, y despersonalización el 68,3%, alto en la realización personal el 65,8%, concluyo que el estrés fue de nivel medio en los enfermeros.

La presente investigación esta abordada en la teoría de la promoción de salud de Pender, desde el enfoque de afrontamiento del estrés laboral como forma de estilo de vida y bienestar del individuo. Pender, Walker, Sechrist y Frank citado por León (2020) manifiestan que la persona está en constante búsqueda de su bienestar y desarrollo, y que sus decisiones están basadas en características y experiencias individuales, cogniciones-perceptuales que generan patrón que se muestra a través de una conducta o estilo de vida pudiendo ser saludable o no.

Las características y experiencias individuales responden a los factores personales, biológicos, psicológicos y socioculturales, en el contexto laboral del profesional de enfermería estaría referido al tiempo de años de servicio en la institución de salud, su estado civil, su edad. A su experiencia para lidiar con situaciones estresantes. *Las cogniciones-perceptuales* responde al entendimiento y comprensión de sus comportamientos permitieron a la persona buscar capacidades o habilidades que mejoren sus relaciones laborales de manera más asertiva.

En su teoría refiere que la persona es creador se su propia condición de vida, que pretende llegar al máximo potencial de su salud, donde tiene la reflexión de

autoconciencia para realizar ciertos análisis de su competencia y lo cual lo regule su conducta dentro del ambiente que se desenvuelve, donde sea inmerso el profesional de salud de manera interpersonal que permite alcanzar el equilibrio con respecto a la salud y de las diferentes áreas de su vida, donde se plantee y comprometa cumplir un plan (Marriner y Alligood, 2018).

El resultado de todo ello es la conducta, referida en un comportamiento tanto saludable como no saludable, esto está ligado a cierto conjunto de comportamientos y también de patrones de conductas por el mejor manejo del estrés, y como un factor protector el estilo de vida saludable relacionado en la mejora de la salud y bienestar de la persona, mientras un factor de riesgo es el estilo de vida no saludable (Carranza et al., 2019).

Cabe señalar que dentro de la teoría de promoción de la salud, el estrés es una dimensión denominada manejo del estrés, de acuerdo como la persona maneje y/o afronte su bienestar será saludable o no entre las medidas de manejo están lo que respecta la actividad física, el incremento de la autoestima, técnicas de relajación entre otros, también se menciona la auto actualización que busca el propósito de la vida de la satisfacción y la plenitud reflejado en el logro humano sobre su bienestar, también en la búsqueda del desarrollo profesional (León, 2020).

2. Justificación de investigación

El trabajo se justificó en razón de identificar el nivel de estrés laboral según sus dimensiones, siendo la motivación de mejorar la salud tanto física y mental lo cual permitió un desempeño con calidad, eficacia y eficiencia, por ello la importancia radicó en disminuir el nivel de estrés, teniendo un equilibrio entre los deberes tanto laborales como personales y una tranquilidad mental para que laboren de una manera óptima el profesional de enfermería.

A nivel teórico, se justificó en develar el nivel de estrés laboral en los enfermeros brindando evidencia científica del contexto, además de permitir la aplicabilidad de la teoría de Promoción de la salud de Nola Pender como cimiento de las bases teóricas de enfermería.

Así mismo, los resultados obtenidos tienen una implicancia práctica, dado que, dichos resultados permiten poner evidencia la situación de estrés que vive el profesional de enfermería a los gestores de salud y tomen en consideración; además de proponer sugerencias y/o recomendaciones que ayuden a establecer estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral.

A nivel metodológico, se justificó el estudio en razón que, todos los procesos metodológicos utilizados y desarrollados permiten a futuras investigaciones orientar y guiar de manera sistematizada el desarrollo de investigaciones a fines, además de generar evidencia de la validez y confiabilidad del instrumento utilizado.

El aporte científico del estudio, ha sido desarrollado a través de criterios teóricos y metodológicos del método científico, además, los resultados obtenidos permitieron contribuir a la evidencia científica local sobre dicha problemática en los profesionales de enfermería, además de contribuir en las líneas de investigación del tema.

El aporte social de la investigación estuvo dado en el sentido que al conocer el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería permitieron gestionar a quien corresponda las mejores medidas de intervención y soporte, fortaleciendo su aspecto humano, físico y psicológico lo cual permitieron un mayor confort y satisfacción en el desempeño de sus funciones con el usuario externo.

Los resultados obtenidos beneficiaron, tanto a la población de estudio, como al usuario externo, al conocer el nivel de estrés laboral de los enfermeros, permitieron proponer medidas de intervención que brindaron soporte emocional y psicológica al profesional de enfermería que se encuentra en constante estrés laboral.

3. Problema

En el aspecto de estrés laboral para Gómez et al (2018) refieren que los profesionales de salud hoy en día son los más afectados por el burnout, es así que con mayor prevalencia son los enfermeros, aparte del profesional de salud que padece de burnout influye en lo que respecta la calidad del cuidado, a los pacientes y también a la institución de salud (p.01). Según Woo et al (2020) realizaron un estudio sobre la prevalencia global de síntomas de estrés laboral entre enfermeras, con 45,539 enfermeras en todo el mundo. Los resultados mostraron que un 11,23% de las enfermeras del mundo padecen síndrome de burnout, la región del sudeste del continente de Asia y también del Pacífico tuvo la tasa más alta el 13,68% seguido de América Latina y el Caribe 10,51%. Las enfermeras de cuidados intensivos y críticos presentaron las tasas más altas de Burnout 14,36% (p.09).

Así mismo para Meza (2021) manifiesta que el profesional de enfermería tiene una mayor cifra en la incidencia de enfermedades psiquiátricas, ubicándose en los primeros lugares, presentando síntomas como la fatiga, dificultad de conciliar el sueño morbilidad psiquiátrica, un 43,1% de las enfermeras, tienen una sintomatología asociada al estrés, fueron relacionadas con depresión, ansiedad, fatiga, sensibilidad (p.2,3).

3.1 Formulación de problema

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud El Progreso, Chimbote, 2021?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

- **Variable 1:** Estrés laboral

Definición conceptual de la variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Estrés laboral</p> <p>Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajusten a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS, 2021).</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desgaste emocional. 2preguntas - Físico agotamiento. 3preguntas - Actitudes y sentimientos negativos por el trabajo. 3 preguntas 	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral bajo: 0 – 43 puntos • Estrés laboral medio: 44 – 88 puntos. • Estrés laboral alto: 89 – 132 puntos
	<p>Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trato impersonal con los compañeros y pacientes. 1 pregunta - Despreocupación por los problemas de las demás personas. 2 preguntas - Indiferencia. 2 preguntas 	
	<p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apreciación hacia su centro de trabajo. 6 preguntas - Interés por las actividades laboral. 2 preguntas 	

5. Hipótesis

Por ser un trabajo descriptivo univariable no se formula hipótesis (Hernández et al 2018).

6. Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Objetivos Específicos

Estimar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional del centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de despersonalización del centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Reconocer el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de realización personal del centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de la investigación

La investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo según (Hernández et al, 2018) un estudio cuantitativo permitió analizar el estado de la variable.

Dicho estudio es de diseño descriptivo, no experimental, de corte transversal. Se dice descriptivo por que se describió los datos y las características de la población en estudio, no experimental porque la investigadora solo se limitó a observar durante la recopilación de datos, prospectivo porque los datos se recolectaron después de la investigación, transversal donde los datos se recolectaron durante un periodo determinado (Hernández et al, 2018, p.108).

2. Población – Muestra

La población estuvo constituida por 20 enfermeras del centro de salud “El Progreso”, aplicando criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Licenciadas que laboren en el centro de salud “El Progreso”.

Licenciadas que acepten voluntariamente la aplicación de la encuesta.

Licenciada que firmen el consentimiento informado.

Licenciados con más de 6 meses de experiencia laboral.

Licenciados de enfermería de ambos sexos.

Licenciadas que cumplan con las medidas de bioseguridad y que no presenten signos y síntomas de SARS-CoV2.

Criterios de exclusión:

Licenciadas que no laboren en el centro de salud “El Progreso”.

Licenciadas que no aceptaron voluntariamente la aplicación de la encuesta.

Licenciadas que no firmen el consentimiento informado.

Licenciados con menos de 6 meses de experiencia laboral.

Licenciadas que no cumplen con las medidas de bioseguridad y presenten signos y síntomas de SARS-CoV2.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica que se empleó para evaluar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería fue la encuesta la cual se realizó a través del internet mediante el aplicativo WhatsApp, correo electrónico, el tiempo que se dispuso para la aplicación fue un tiempo de 20 minutos.

Asimismo, se utilizó el cuestionario de estrés laboral por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), permitió medir el estrés laboral, consta de 22 ítems dividió en tres dimensiones: Agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), realización personal (8 ítems), con una escala de respuesta de siete niveles el mínimo de 0 que indica nunca y máximo de 6 que indica todos los días. Las dos primeras dimensiones presentaron esta escala de respuesta, para la dimensión realización personal su puntuación es inversa es decir 0 corresponde a todos los días y 6 a nunca (p.19).

La escala de medición es ordinal, el estrés global tiene un puntaje mínimo 0 y el máximo de 132, a mayor puntuación mayor nivel de estrés laboral (León, 2020, p.20).

Se clasificó el nivel de estrés laboral en tres niveles alto según intervalos de puntuación alto (89-132 puntos), medio (44-88 puntos) y bajo (0-43). Para la dimensión es (León, 2020, p.20)

Dimensiones	Baja	Media	Alta
Cansancio Emocional	0-18	19 – 26	27-54
Despersonalización	0- 6	6 – 9	10-30
Realización personal	32-48	16 – 31	0-15

Los instrumentos fueron sometidos a validez de contenido, a través de juicios de expertos con la opinión de tres profesionales de la salud: Lic. Enf. Teresa Mendoza Alva, Lic. Enf. Irma Vega García y la Lic. Psicol. Segunda López Cruz, quienes y dieron por validado el instrumento.

Para la determinación de la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente del alfa de Cronbach aplicando una prueba piloto a 10 profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión, luego de ello se evaluó a través de coeficiente del alfa de Cronbach, si el valor Recuperado es más de 0,80 entonces el instrumento es confiable (Hernández et al, 2018, p.110).

4. Procesamiento y análisis de información

Se realizó por medio de la clasificación, el ordenamiento y la codificación de los cuestionarios transcritos por ítems en el programa de Excel-2019 según la variable, se efectuó la limpieza de datos por medio del criterio de eliminación los cuales salieron como datos perdidos encima del 10% de un total de ítems (Ñaupás et al, 2018, p.35).

Por consiguiente, los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS/info/software versión 26.0. el resultado estuvo representado en tablas, cuadros y gráficos, se elaboró los cuadros basándose en una base teórica donde finalmente se formuló recomendaciones y conclusiones (Ñaupás et al, 2018, p.37).

RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Nivel de estrés		
	N	%
Bajo	7	35,0
Medio	13	65,0
Alto	0	0,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 1, se observa el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Centro de Salud El Progreso, del 100% el 65,0% muestran un nivel medio de estrés laboral, nivel bajo el 35,0%.

Tabla 2.

Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Agotamiento emocional		
	N	%
Bajo	9	45,0
Medio	7	35,0
Alto	4	20,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 2, se observa en la dimensión de agotamiento emocional que de un 100 % de profesionales de enfermería, el 45,0% presentaron nivel bajo de estrés laboral, nivel medio el 35,0% y nivel alto el 20,0%.

Tabla 3.

Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de despersonalización del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Despersonalización		
	N	%
Bajo	14	70,0
Medio	3	15,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 3, se observa en la dimensión de despersonalización que de un 100% de profesionales de enfermería, el 70% presentaron nivel bajo de estrés laboral, nivel medio y bajo el 15,0%.

Tabla 4.

Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de realización personal del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Realización personal		
	N	%
Bajo	0	0,0
Medio	6	30,0
Alto	14	70,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 4, se observa en la dimensión realización personal que de un 100% de profesionales de enfermería, un 70% presentaron nivel alto de estrés laboral y nivel medio el 30,0%.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El estrés laboral es catalogado una enfermedad debido a la prevalencia e índice de morbilidad, los efectos físicos y psicológicos que genera en los trabajadores, siendo los más afectados quienes tienen un contacto constante con otras personas y más aún si esta se encuentra en un contexto de vulnerabilidad como, los pacientes o personas que acuden a un centro de salud para restablecer su salud (ALADAFE, 2020). Contexto que está presente en los profesionales de enfermería del Centro de Salud “El Progreso”, donde más del 60% presenta estrés en un nivel medio. Así mismo, dichos resultados obtenidos son similares a los encontrados, por Vargas (2018) obtuvo que el 66,7% de las enfermeras presentaron un nivel medio de estrés laboral. De igual manera, coincide con lo encontrado por Bellodas y Tiburcio (2019) obtuvieron que el 60% de las enfermeras evidenciaron un nivel medio de estrés laboral. De manera similar, Ramírez (2018) obtuvo que el 60% de profesionales de enfermería presentaron un nivel de estrés laboral medio. El análisis descriptivo de los ítems del instrumento muestra que el profesional de enfermería durante al mes se sienten emocionalmente agotados, sienten que está al límite de sus posibilidades, que trabajar en contacto directo los cansa, además sienten que pasan mucho tiempo en el trabajo. Esta realidad según Olivares (2017) esta situación se da debido a que el profesional está en constante carga laboral la cual se manifiesta al finalizar la jornada laboral sintiéndose emocionalmente agotados, que cuando se levantan por las mañanas se encuentran cansados, además sienten que no siempre tratan adecuadamente los problemas emocionales en el trabajo, sienten que están al límite de sus posibilidades. Esta situación coloca al profesional de enfermería en condición de vulnerabilidad, dado que si los factores o condiciones de carga laboral aumentan, el desgaste sería intenso. Ramírez (2018) refiere que la labor del profesional de enfermería es vulnerable ante los daños de salud, por su mismo trabajo genera estrés laboral, están expuesto el día a día confrontaciones como es la muerte, sufrimiento de los pacientes, las emociones de los familiares, entre otros, también los conflictos con los otros personales de salud. Es así que los profesionales de enfermería tienen mayor riesgo de sufrir trastornos como es el estrés laboral, debido

por la característica de su trabajo y del entorno en que labora, y del cuidado directo que tiene con el paciente y cuando están en situaciones crítica y terminales llevando a un desequilibrio emocional (Mingote y García, 2013).

El agotamiento emocional representa la dimensión básica del estrés individual, representada en la sensación de estar exhausto física y emocionalmente, no teniendo las fuerzas para enfrentar situaciones de estrés (Maslach y Leiter, 2016). Dicho contexto en el presente estudio la mayoría de los profesionales de enfermería del centro salud El Progreso, presentan niveles bajos de agotamiento emocional un 45% presentó un nivel bajo de estrés y el 35 % un nivel medio. Asimismo, el resultado obtenido coincide con lo encontrado por Cerrato et al (2019) obtuvo el 66,67% de nivel bajo de agotamiento emocional y un 13,33% presentó un nivel medio. De igual manera, los resultados obtenidos son similares a los encontrados por Cárdenas y Vásquez (2018) concluyó que un 61,5% obtuvieron un nivel bajo de agotamiento emocional, el 24,5% de las enfermeras presentaron nivel medio. Del mismo modo, se encontraron coincidencia por Oròs (2017) en su estudio refiere que un 90% presentaron un nivel bajo y el 10% restante nivel medio. La revisión bibliográfica sobre el agotamiento emocional en el profesional de enfermería muestra que en general las enfermeras presentan nivel bajo a medio de agotamiento emocional, es decir afrontan de manera asertiva a las sobrecargas laborales y turnos constantes (Morales et al, 2020). A través del análisis de los ítems en la dimensión de agotamiento emocional destacan que las enfermeras refieren que pocas veces durante el año han tenido un sentimiento de estar al límite emocionalmente y exhausto en relación con el trabajo, no obstante, han sentido una fatiga, irritabilidad, perdida de energía, en algún momento se han preocupado por tener esas reacciones que presentaban cada fin de semana que solo era un 35% de enfermeras del centro salud El Progreso. Por tanto, el profesional de enfermería es conocer del propio estrés que se presentan en contexto laboral, lo asume y afronta, el profesional se ha transformado por la modernización, los cambios de la tecnología y las nuevas formas de trabajo presentan grandes desafíos para el desempeño laboral sumando el ineficaz gestión del sistema de salud que no brinda los recursos, ni el espacio laboral oportuno para que así brinden un cuidado de salud de

manera más óptima, generando en el trabajo sobrecarga laboral lo cual afrontan de manera asertiva (Quezada y Rojas, 2017).

La despersonalización hace referencia a una respuesta negativa, hostil o excesivamente distante al trabajo (Maslach y Leiter, 2016). En el presente estudio la mayoría de los profesionales de enfermería presentan niveles bajo de despersonalización un 70% y el 15% un nivel medio y un 15% restante de nivel alto. Por lo tanto, hay similitud con lo encontrado por Oròs (2017) quien en su estudio obtuvo en la dimensión despersonalización que el 76% del personal de enfermería refiere un nivel bajo de despersonalización y el 17% del personal de enfermería un nivel medio. De igual manera, coincide con lo encontrado por Campos y Laureano (2021) en su estudio obtuvo respecto a la dimensión despersonalización el 78,8% de las enfermeras presentó un nivel bajo y el 19,2% un nivel medio de despersonalización. La revisión bibliográfica sobre la despersonalización en el profesional de enfermería muestra que en general las enfermeras presentan un nivel bajo a medio de despersonalización, es decir afrontan de manera asertiva las demandas y exigencias laborales en las instituciones de salud (Hernández et al., 2021). A través del análisis de los items en la dimensión despersonalización destaca que las enfermeras refieren que muy pocas veces durante el año han sentido tratar a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, o sentir que se están volviendo más dura con la gente, o que no les importa lo que les ocurra a los pacientes. No obstante, han sentido o les ha parecido que los pacientes le culpan de alguno de sus problemas, en algún momento se han preocupado de que el trabajo las esté endureciendo emocionalmente. El profesional de enfermería es conocedor del propio estrés que se convive en contexto laboral, lo asume y afronta. Para Maslach y Leiter (2016), el componente despersonalización representa la dimensión interpersonal del estrés laboral, donde la enfermera afronta de manera asertiva o no los estresores laborales.

La realización personal o reducido logro personal, es la autoevaluación del trabajador sobre sus competencias, es un sentimiento de frustración y agobio, que puede no presentarse, siendo esta dimensión la última del proceso de estrés laboral. Los resultados obtenidos manifiestan que más del 60% de las enfermeras en estudio se sienten realizadas profesionalmente y solo un menor porcentaje consideran su realización personal en un nivel medio. Lo cual coincide con diversas investigaciones nacionales e internacionales. Tales como, con Cerón (2020) quien en su estudio refiere que en la dimensión realización personal obtuvo que el 75,9% de los profesionales de enfermería refieren un nivel alto de realización personal. De igual manera, tiene similitud con lo encontrado por Aquije y Reyes (2021) quien en su estudio obtuvo que el 61,4% de las enfermeras presentaron un nivel alto de realización personal, Del mismo modo, coincide con lo encontrado por Muñoz et al. (2018) en su estudio obtuvieron que el 65,8% de las enfermeras presentaron un nivel alto de realización personal, el 25% un nivel medio de realización personal. Las enfermeras en estudio refieren niveles alto de realización personal, dado que, durante la semana se sienten estimados después de haber trabajado con los usuarios, sienten mucha energía, pueden crear con facilidad un clima agradable con los usuarios, influyen positivamente en la vida de otras personas a través del trabajo, tratan con mucha eficacia los problemas de los usuarios; lo que indica un adecuada adaptación y afrontamiento en el contexto laboral.

CONCLUSIONES

La mayoría de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de estrés laboral con un 65% en un centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

El nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería según dimensión agotamiento emocional obtuvieron un nivel bajo con un 45% en un centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

El nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería según dimensión despersonalización presentaron un nivel bajo con un 70% en un centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

La mayoría de los profesionales de enfermería según dimensión realización personal obtuvieron un nivel alto con un 70% en un centro de salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

RECOMENDACIONES

A nivel institucional, el centro de salud “El Progreso”, a través de los coordinadores de enfermería, deberían realizar tamizajes anuales sobre estrés laboral o síndrome de “Burnout” con el objetivo de identificar agotamiento emocional, despersonalización y el nivel de la realización personal.

A la jefa de enfermería del centro de salud “El Progreso”, gestionar con el equipo de salud mental la implementación de estrategias para prevenir el estrés laboral en profesionales de enfermería, como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, capacitación periódica, evaluación psicológica.

A la jefa de enfermería del centro de salud “El Progreso”, incentivar mecanismos de compensación motivadores y reforzadores positivos como cartas de felicitaciones y reconocimientos con el fin de lograr que el personal de enfermería sienta un clima organizacional adecuado.

A nivel académico las estudiantes de pre y posgrado deben seguir investigando la temática asociada a otras variables o factores estresores que pudiera poner en riesgo la salud mental y el bienestar del profesional de enfermería.

Referencias bibliográficas

- ALADAFE. (2020). *Enfermería y COVID -19: la voz de sus protagonistas*. Coyoacán: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de https://www.aladefe.org/noticias/Enfermeria_y_Covid.pdf
- Aquije, M., y Reyes, G. (2021). *Efectividad del programa educativo para la prevención del síndrome de burnout en enfermeros de hospitalización del hospital regional, Huacho 2021*. (Tesis para optar el título, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4471/AQUIJE%20y%20REYES.pdf>
- Bellodas, J., y Tiburcio, B. (2019). *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bosqued, M. (2018). *Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo*. España: Ediciones Paidós Ibérica. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2019
- Campos, V., y Laureano, S. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf>
- Carranza, E., Caycho-Rodríguez, T., y Salinas, A. (2019). *Efectividad de intervención basada en modelo de Nola Pender en promoción de estilos de vida saludables de universitarios peruanos*. *Rev Cuba Enf.*, 35(4), 1-10. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2019/cnf194g.pdf>

- Cárdenas, G., Vásquez, L. (2018). *Estrés laboral (síndrome de burnout): un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los diferentes departamentos del hospital regional de Loreto "Felipe Santiago Arriola Iglesias"*. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/600/C%c3%81RDENAS-V%c3%81SQUEZ-1-Trabajo-Estr%c3%a9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerón, E. (2020). *Síndrome de Burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 33-40. Recuperado de: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55/18>
- Cerrato, P., Jiménez, V., Marcos, J., y Meneses, T. (2019). *Burnout en enfermería en Ávila. Revista Enfermería CyL*, 11(2), 5-10. Recuperado de: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/256/223>
- De Arco, O., Puenayan, Y., y Vaca, L. (2019). *Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta . Av Enferm.*, 37(2), 227-236. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v37n2/0121-4500-aven-37-02-227.pdf>
- García, M., Gil, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona*, (19), 11-30. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Gallegos, W., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., y Quispe, M. (2017). *Síndrome de Burnout en personal de salud. Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00331.pdf>

- Gómez, J., Monsalve, C., San Luis, C., y Fernández, R. (2018). *Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. Atención Primaria*, 49(2), 77-85. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755?via%3Dihub>
- Hernández, Y., Rodríguez, A., y Soria, A. (2021). *Síndrome de Burnout en enfermeros de área Covid de un hospital de Quito. Revista Universidad y Sociedad*, 13(S2), 172-177. Recuperado de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2298/2270>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.*
- Jun, J., Ojemeni, M., Kalamani, R., Tong, J., y Crecelius, M. (2021). *Relación entre el agotamiento de las enfermeras, los resultados del paciente y de la organización: revisión sistemática. International Journal of Nursing Studies*, 119, 119. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748921000742?via%3Dihub>
- Leon, P. (2020). *Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. La libertad: Universidad Cesar Vallejo.* Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon_RPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marriner, A., y Alligood, M. (2018). *Modelos y teorías de enfermería España (9va ed.). Barcelona-España: Elsevier/Mosby.*

- Maslach, C., y Leiter, M. (2016). *Burnout*. En F. Fink, *Estrés: conceptos, cognición, emoción y comportamiento*. Academic Press, págs. 351–357. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128009512000443?via%3Dihub>
- Meza, M. (2021). *Estrés laboral en profesionales de enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento*. Psicología y Pedagogía. Pamplona: Universidad Pública de Navarra, Págs. 173. Recuperado de: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>
- Ministerio de la Salud. (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA)*. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental. Lima: Ministerio de Salud. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Morales, G., Fonseca, N., y Fonseca, M. (2020). *Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en residentes de posgrado de especialidades quirúrgicas y no quirúrgicas*. In *Anales de Otorrinolaringología Mexicana* (Vol. 65, No. 2, pp. 64-70). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/anaotomex/aom-2020/aom202b.pdf>
- Muñoz, S., Ordoñez, J., Solarte, M., y Valverde, C. (2018). *Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán*. *Rev. Méd. Risaralda* 201, 24(1), 34-37. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/299842461.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2018). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Organización Mundial de la Salud. (2019). *El agotamiento es un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades*. Ginebra: OMS. Recuperado de: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Oròs, D. (2017). *Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCIP del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5251/Oros_Id.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- OMS. (2021). *Salud Mental y COVID-19*. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- Ramírez, T. (2018). *Nivel de estrés laboral en enfermeras de pediatría y neonatología del hospital Carlos Lanfranco La Hoz*. Callao: Universidad Nacional del Callao. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3290>
- Quezada, B., y Rojas, L. (2017). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en los servicios de hospitalización del hospital III de Essalud*. Chimbote: Universidad San Pedro. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/3507/Tesis_51181.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, M. (2018). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras del hospital militar geriátrico*. Lima: Universidad Cear Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28028/Vargas_CM_C.pdf

Velásquez, J., Gonzales, S., y Maldonado, G. (2018). *Síndrome de burnout y estrés laboral: una revisión. Archivos en Medicina Familiar, 10(2), 65-72.* Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2018/amf082i.pdf>

Woo, T., Ho, R., Tang, A., y Tam, W. (2020). Prevalencia global de síntomas de agotamiento entre enfermeras: revisión sistemática y metanálisis. *J. Psychiatr. Res, 123, 9-20.* Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022395619309057?via%3Dihub>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

Ficha de consentimiento informado del participante

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD, EL PROGRESO, CHIMBOTE - 2021**”; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Anexo 2. Cuestionario

Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

I. Instrucciones

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

II. Datos generales

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 25 () 26 a 30 () 31 a 34 () 35 a 40 () 40 a 45 () 45 a más ()

III. Datos relacionados al Estrés Laboral

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

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

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

Anexo 3. Matriz de consistencia lógica

Título: Nivel de estrés laboral de los profesionales de Enfermería del Centro de Salud, El Progreso, Chimbote – 2021.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala /ítems
<p>General</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud, Chimbote, 2021?</p>	<p>univariable no se formula hipótesis.</p>	<p>General</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud, Chimbote, 2021.</p>	<p>Nivel de estrés laboral</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio Emocional. - Agotamiento Físico. - Sentimiento y actitudes negativas hacia el trabajo. 	<p>Ordinal (9 ítems)</p>
		<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional del centro salud, Chimbote, 2021. - Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de realización personal del centro salud, Chimbote, 2021. 		<p>Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo. - Falta de preocupación de los problemas de otros. - Indiferencia. 	<p>Ordinal (5 ítems)</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de despersonalización del centro salud, Chimbote, 2021. 		<p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apreciación sobre el trabajo que se desempeña. - Intereses por las tareas cotidianas del trabajo. 	<p>Ordinal (8 ítems)</p>

Anexo 4. Matriz de consistencia metodológica

Título: Nivel de estrés laboral de los profesionales de Enfermería del Centro de Salud, El Progreso, Chimbote – 2021.

Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Población	Instrumentos de Investigación	Criterios de Validez	Criterios de Confiabilidad
Aplicada.	Descriptivo, No experimental, De corte Transversal	Estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería, del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario 22 ítems</p> <p>Escala de valoración 0 = nunca</p> <p>1 = poca vez al año o menos.</p> <p>2 = una vez al mes o menos</p> <p>3 = unas pocas veces al mes</p> <p>4 = una vez a la semana</p> <p>5 = pocas veces a la semana</p> <p>6 = todos los días</p>	<p>Juicio de Expertos 02 profesionales de enfermería, 01 profesional de psicología.</p>	<p>La prueba piloto estuvo constituida por 10 unidades de análisis. La confiabilidad fue a través del Alfa de Cronbach con un resultado de 0,859.</p>

Anexo 05. Base de datos

Nº	Cansancio Emocional									Despersonalización					Realización Personal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	RP1	RP2	RP3	RP4	RP5	RP6	RP7	RP8
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	3	3	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	1	5	3	2	2	2	2	3	4
2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	0	2	4	4	4	2	2	2	3	4
3	4	1	5	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
4	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	3	0	0	3	2	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	6
6	4	0	1	3	4	4	2	2	3	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	4
7	2	1	1	2	0	0	1	0	1	0	1	0	6	2	1	1	0	0	0	1	0	0
8	1	2	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	6	6	0	0	0	0	0	0
9	4	3	0	4	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0
10	1	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	1	3	2	0	2	2
11	4	2	3	3	3	4	5	4	4	2	2	2	3	2	4	3	3	1	1	1	3	4
12	2	3	3	2	3	2	2	3	2	0	0	0	0	1	5	3	2	2	2	2	3	4
13	4	0	2	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	1	0	5	0	2	0	4	6	5	0	1	2	0	6	1	2	2	1	1	0	5	6
15	5	0	3	3	4	0	0	4	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	5	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	0	0	1	2	3	4
18	3	1	1	1	1	1	3	0	1	0	0	1	0	0	0	5	5	2	5	0	1	1
19	5	0	4	4	4	5	5	4	3	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
20	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0

Anexo 06. Resultados generales

Tabla 5. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería según género, Centro de Salud El Progreso, Chimbote, 2021.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	10,0
Femenino	18	90,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que los profesionales de enfermería del Centro de Salud El Progreso, de acuerdo al género, evidenciándose que de un total de 100% que representa a 20 profesionales de enfermería, presentaron el 90% son del género femenino, 2 profesionales de enfermería presentaron el 10% que son del género masculino.

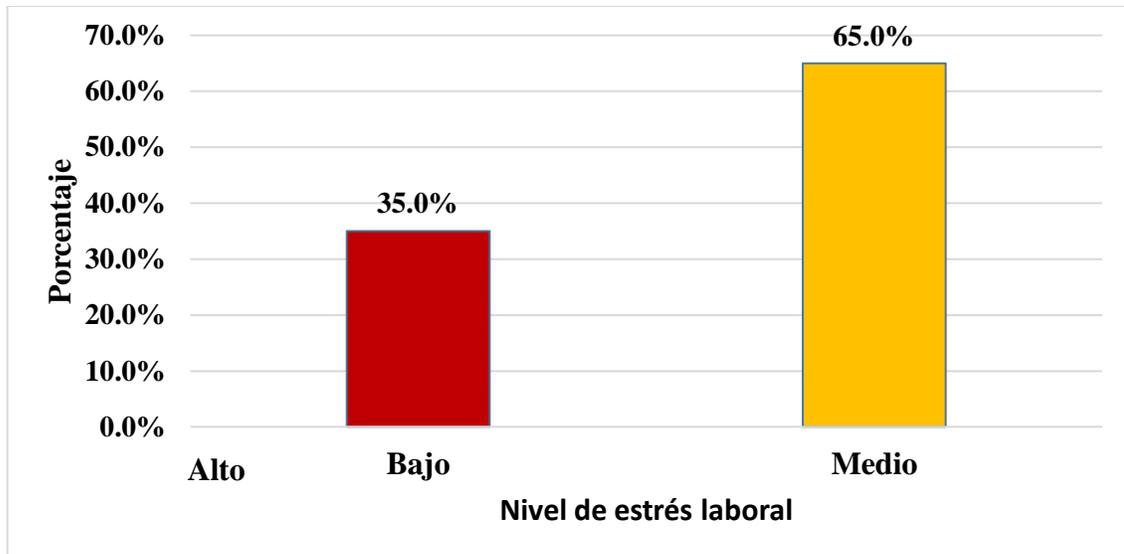
Tabla 6. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería según edad, Centro de Salud El Progreso, Chimbote, 2021.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25 años	1	5,0
26 a 30 años	1	5,0
31 a 35 años	3	15,0
35 a 40 años	3	15,0
40 a 45 años	4	20,0
45 a más años	8	40,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

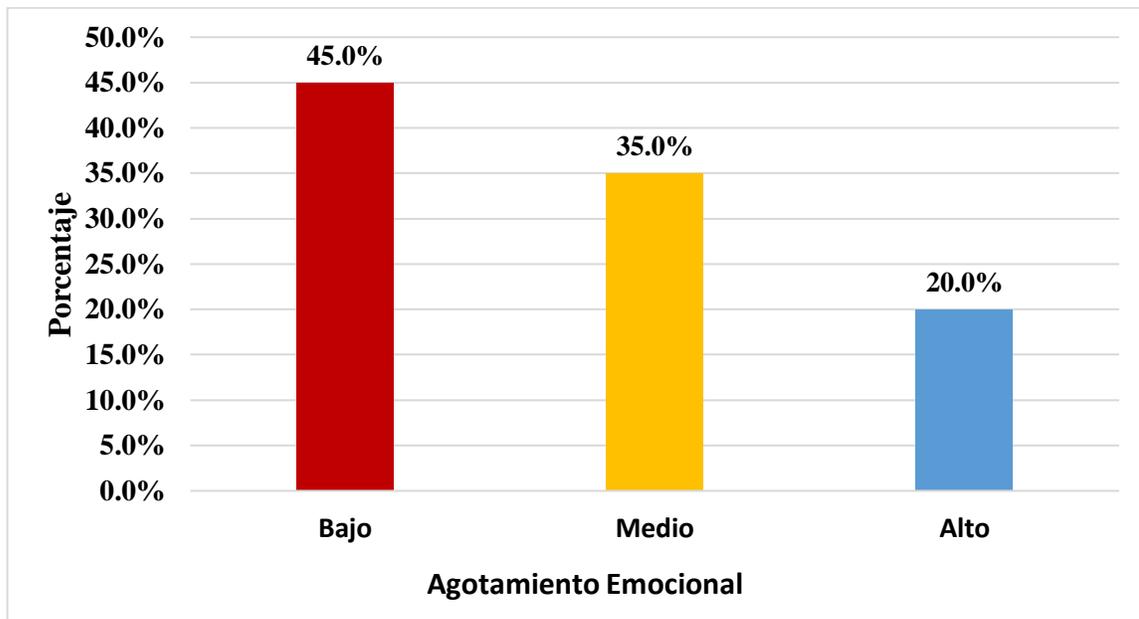
Interpretación: Se observa que los profesionales de enfermería del Centro de Salud El Progreso, agrupados según grupos de edad, evidenciándose que de un total de 100% que representa a 20 profesionales de enfermería, presentaron el 40% quienes cuentan de 45 años a más, seguido de 4 profesionales de enfermería que representaron el 20%, quienes cuentan de 40 a 45 años de edad, 3 profesionales de enfermería presentan el 15% quienes cuentan de 35 a 40 años y 31 a 35 años de edad, 5 profesionales de enfermería representaron el 5% quienes cuentan de 26 a 30 años y 20 a 25 años de edad.

Anexo 07. Gráficos



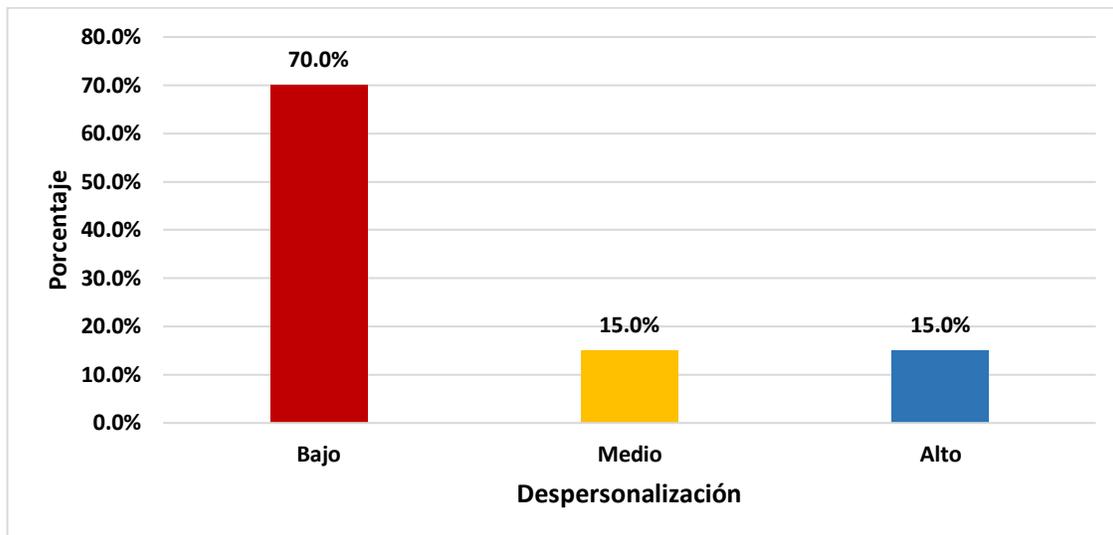
Fuente: En base al resultado de la Tabla N.º 01.

Figura 1. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud El Progreso, Chimbote, 2021.



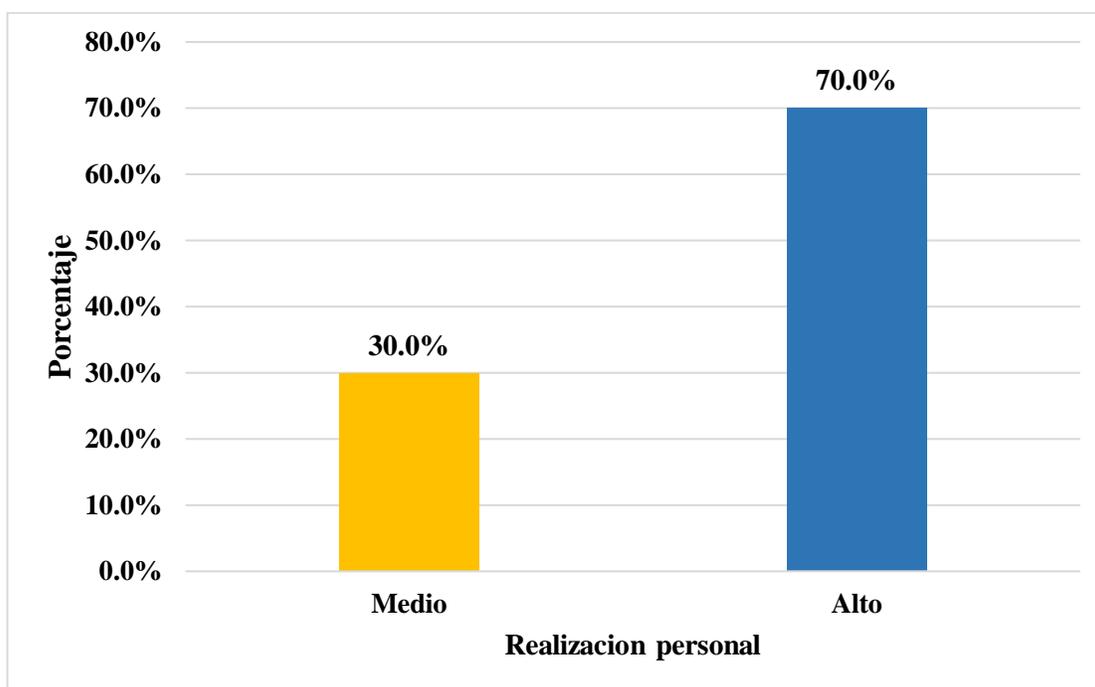
Fuente: En base al resultado de la Tabla N.º 02.

Figura 2. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de agotamiento emocional del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.



Fuente: En base al resultado de la Tabla N.º 03.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de despersonalización del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.



Fuente: En base al resultado de la Tabla N.º 04.

Tabla 4. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería según la dimensión de realización personal del centro salud, El Progreso, Chimbote, 2021.

Anexo 08. Validación del Instrumento – Prueba Piloto

Escala: Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	31,2500	298,724	,173	,863
VAR00002	32,7000	297,589	,200	,862
VAR00003	32,1000	280,305	,523	,850
VAR00004	32,0500	298,892	,241	,859
VAR00005	32,2500	281,461	,548	,850
VAR00006	32,5000	277,105	,522	,850
VAR00007	32,0000	275,053	,590	,848
VAR00008	31,8000	272,379	,532	,850
VAR00009	31,7500	285,461	,341	,858
VAR00010	33,5000	281,000	,618	,848
VAR00011	33,4000	282,884	,681	,848
VAR00012	33,2500	281,145	,702	,847
VAR00013	33,4000	298,358	,163	,864
VAR00014	33,2000	281,853	,531	,850
VAR00015	32,7000	282,432	,344	,858
VAR00016	32,4500	285,313	,369	,856
VAR00017	32,6000	294,989	,171	,865
VAR00018	33,4000	285,411	,755	,848
VAR00019	33,2500	289,461	,449	,854
VAR00020	33,5000	299,421	,323	,857
VAR00021	33,0000	271,263	,710	,844
VAR00022	32,1500	267,082	,541	,849

Anexo 09. Validación del Instrumento – Juicio de expertos

I. Datos generales

1. **Forma:** La forma de diseño de la encuesta con dos variables a trata es adecuada, dado que reúne los requisitos necesarios para el recojo de la información y cumple con los criterios de audiencia, pertinencia y validez del contenido.
2. **Contenido:** El contenido seleccionado es adecuado y suficiente para el estudio del tema de investigación, reúne los requisitos de actualidad, pertinencia y amplitud y tratamiento oportuno de la información.
3. **Estructura:** En relación a la estructura seguida en el diseño del material y del instrumento es adecuada y responde a las exigencias de la investigación.

II. Criterios de validez

N°	Preguntas	Validez		Observaciones
		Si	No	
1	El instrumento responde al planteamiento del problema	X		
2	El instrumento responde a los objetivos del problema	X		
3	El instrumento responde a conceptualización y operacionalización de las variables	X		
4	Las dimensiones son las adecuadas para responder a los objetivos	X		
5	La estructura que presenta el instrumento es claro y preciso	X		
6	Los ítems están redactados en forma clara y entendibles	X		
7	El número de ítems es el adecuado	X		
8	Los ítems responden a las preguntas	X		
9	Se debe de incrementar el número de ítems		X	
10	Se debe eliminar algunos ítems		X	

III. Criterios de validez interna

Criterios	Indicadores	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 a 60%	Muy Bueno 61 a 80%	Excelente >81%
Claridad	Está formulado en un lenguaje claro				X	
Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico				X	
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología			X		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de la tecnología educativa			X		
Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de enfermería				X	
Coherencia	Presenta coherencia entre las dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La metodología responde al problema formulado				X	
Total						

IV. Opinión sobre aplicabilidad del instrumento

(X) Sí, el instrumento puede ser aplicado () No, el instrumento debe mejorarse antes de su aplicación

Recomendaciones: Cumple con los criterios metodológicos para una investigación.

Lugar: Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fecha: 09/07/2021

Firma _____

Nombre y Apellidos: Teresa Mendoza Alva

CEP N°: 46396 **CEE N°:** _____ **REM N°:** 22329 **RED N°:** _____

DNI N°: 44158015 **# Celular:** 943089021

I. Datos generales

- 1. Forma:** La forma de diseño de la encuesta con dos variables a trata es adecuada, dado que reúne los requisitos necesarios para el recojo de la información y cumple con los criterios de audiencia, pertinencia y validez del contenido.
- 2. Contenido:** El contenido seleccionado es adecuado y suficiente para el estudio del tema de investigación, reúne los requisitos de actualidad, pertinencia y amplitud y tratamiento oportuno de la información.
- 3. Estructura:** En relación a la estructura seguida en el diseño del material y del instrumento es adecuada y responde a las exigencias de la investigación.

II. Criterios de validez

N°	Preguntas	Validez		Observaciones
		Si	No	
1	El instrumento responde al planteamiento del problema	X		
2	El instrumento responde a los objetivos del problema	X		
3	El instrumento responde a conceptualización y operacionalización de las variables	X		
4	Las dimensiones son las adecuadas para responder a los objetivos	X		
5	La estructura que presenta el instrumento es claro y preciso	X		
6	Los ítems están redactados en forma clara y entendibles	X		
7	El número de ítems es el adecuado	X		
8	Los ítems responden a las preguntas	X		
9	Se debe de incrementar el número de ítems		X	
10	Se debe eliminar algunos ítems		X	

III. Criterios de validez interna

Criterios	Indicadores	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 a 60%	Muy Bueno 61 a 80%	Excelente >81%
Claridad	Está formulado en un lenguaje claro				X	
Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico			X		
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología			X		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de la tecnología educativa				X	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de enfermería				X	
Coherencia	Presenta coherencia entre las dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La metodología responde al problema formulado				X	
Total						

IV. Opinión sobre aplicabilidad del instrumento

(X) Sí, el instrumento puede ser aplicado () No, el instrumento debe mejorarse antes de su aplicación

Recomendaciones: Cumple con los criterios metodológicos para una investigación.

Lugar: Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fecha: 10/07/2021



Firma _____

Nombre y Apellidos: Irma Vega García

CEP N°: 39672 **CEE N°:** _____ **REM N°:** _____ **RED N°:** _____

DNI N°: 32981197 **# Celular:** 945595495

I. Datos generales

1. **Forma:** La forma de diseño de la encuesta con dos variables a trata es adecuada, dado que reúne los requisitos necesarios para el recojo de la información y cumple con los criterios de audiencia, pertinencia y validez del contenido.
2. **Contenido:** El contenido seleccionado es adecuado y suficiente para el estudio del tema de investigación, reúne los requisitos de actualidad, pertinencia y amplitud y tratamiento oportuno de la información.
3. **Estructura:** En relación a la estructura seguida en el diseño del material y del instrumento es adecuada y responde a las exigencias de la investigación.

II. Criterios de validez

N°	Preguntas	Validez		Observaciones
		Si	No	
1	El instrumento responde al planteamiento del problema	X		
2	El instrumento responde a los objetivos del problema	X		
3	El instrumento responde a conceptualización y operacionalización de las variables	X		
4	Las dimensiones son las adecuadas para responder a los objetivos	X		
5	La estructura que presenta el instrumento es claro y preciso	X		
6	Los ítems están redactados en forma clara y entendibles	X		
7	El número de ítems es el adecuado	X		
8	Los ítems responden a las preguntas	X		
9	Se debe de incrementar el número de ítems		X	
10	Se debe eliminar algunos ítems		X	

III. Criterios de validez interna

Criterios	Indicadores	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 a 60%	Muy Bueno 61 a 80%	Excelente >81%
Claridad	Está formulado en un lenguaje claro				X	
Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X		
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico				X	
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología			X		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de la tecnología educativa				X	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de enfermería				X	
Coherencia	Presenta coherencia entre las dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La metodología responde al problema formulado				X	
Total						

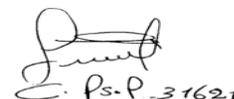
IV. Opinión sobre aplicabilidad del instrumento

(X) Sí, el instrumento puede ser aplicado () No, el instrumento debe mejorarse antes de su aplicación

Recomendaciones: Cumple con los criterios metodológicos para una investigación.

Lugar: Hospital Eleazar Guzmán Barrón

Fecha: 13/07/2021



Firma _____

Nombre y Apellidos: Segunda López Cruz

CEP N°: 31621 **CEE N°:** _____ **REM N°:** _____ **RED N°:** _____

DNI N°: 32868146 **# Celular:** 943889908