



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un
Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Ordinola Quevedo, Danuska Maribel (orcid.org/0000-0002-1907-1605)

ASESORA:

Mg. Encalada Ruiz, Guadalupe Elizabeth (orcid.org/0000-0002-8502-6247)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ENCALADA RUIZ GUADALUPE ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024", cuyo autor es ORDINOLA QUEVEDO DANUSKA MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 30 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENCALADA RUIZ GUADALUPE ELIZABETH DNI: 48509869 ORCID: 0000-0002-8502-6247	Firmado electrónicamente por: GUADALUPEEN el 30-10-2024 23:14:27

Código documento Trilce: TRI - 0890544



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORDINOLA QUEVEDO DANUSKA MARIBEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DANUSKA MARIBEL ORDINOLA QUEVEDO DNI: 75892333 ORCID: 0000-0002-1907-1605	Firmado electrónicamente por: DORDINOLAQ el 30- 10-2024 22:09:15

Código documento Trilce: TRI - 0890543

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi Dios Todopoderoso por ser la luz que guía mi camino, la fortaleza en mis momentos de duda, y la inspiración detrás de cada palabra. Gracias por darme la sabiduría y por permitirme llegar a este momento tan anhelado.

A mi querida tía mamá, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus sabias enseñanzas. Eres una inspiración en mi vida y sin ti este logro no habría sido posible. Gracias por estar siempre a mi lado.

A mis seres queridos, por ser participe en este logro significativo que impulsaron constantemente en sostenerme junto a mi perseverancia y resiliencia, haciendo posible dar un paso más en este escalón profesional

Ordinola Quevedo, Danuska Maribel

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis abuelitos paternos, a mi tía mama que desde los primeros días de mi vida han estado pendientes en mi formación académica, personal y espiritual, brindándome su amor incondicional y siempre estar a mi lado para poder llegar hacer la profesional que tanto anhelo.

A mis profesores, por su apoyo constante y por compartir sus conocimientos, sus enseñanzas han sido fundamentales para mi desarrollo académico y personal.

A mi familia, gracias por su amor incondicional y por siempre estar a mi lado. Su apoyo me ha dado la fuerza necesaria para seguir adelante, incluso en los momentos más desafiantes.

A todos los que, de alguna manera, contribuyeron a este proyecto. Su influencia ha sido invaluable y siempre llevaré su apoyo en mi corazón.

Ordinola Quevedo, Danuska Maribel

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	9
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés laboral de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.....	13
Tabla 2 Nivel de estrés laboral en la dimensión cansancio emocional de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.	14
Tabla 3 Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.	15
Tabla 4 Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.	16

Resumen

El estudio titulado “Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024”, se basó en el ODS 3: Salud y Bienestar, tuvo como finalidad Determinar el nivel estrés laboral de los profesionales de la salud, fue no experimental, descriptivo, se conformó por 62 profesionales. Los resultados indican que el nivel de estrés laboral revela que un 51.61% reporta un nivel medio de estrés, un 33.87% experimenta un nivel bajo y un 14.52% enfrenta un alto. Por otro lado, la dimensión de cansancio emocional revela que el 43.55% de los encuestados experimenta un nivel medio, un 37.10% reporta un bajo nivel de cansancio emocional y el 19.35% enfrenta un nivel alto. En relación a la dimensión de despersonalización entre los empleados se muestra que el 59.68% reporta un nivel medio de despersonalización, un 30.65% experimenta un bajo nivel y solo el 9.68% un alto nivel de despersonalización. Finalmente, en la dimensión de realización personal se revela que un 45.16% experimenta un nivel medio, un 37.10% reporta un bajo nivel y el 17.74% muestra un alto nivel de realización personal. En conclusión, la variable estrés y sus dimensiones se presenta en nivel medio.

Palabras clave: Agotamiento Emocional, Despersonalización, Estrés Laboral, Realización Personal y Profesionales de la Salud

Abstract

The study titled "Level of work stress in health professionals of a Health Establishment in Sullana, Piura - 2024", was based on SDG 3: Health and Well-being, the purpose of which was to determine the level of work stress of health professionals. health, was non-experimental, descriptive, was made up of 62 professionals. The results indicate that the level of work stress reveals that 51.61% report a medium level of stress, 33.87% experience a low level and 14.52% face a high level. On the other hand, the dimension of emotional exhaustion reveals that 43.55% of respondents experience a medium level, 37.10% report a low level of emotional exhaustion and 19.35% face a high level. In relation to the dimension of depersonalization among employees, it is shown that 59.68% report a medium level of depersonalization, 30.65% experience a low level and only 9.68% a high level of depersonalization. Finally, in the dimension of personal fulfillment it is revealed that 45.16% experience a medium level, 37.10% report a low level and 17.74% show a high level of personal fulfillment. In conclusion, the stress variable and its dimensions are presented at a medium level.

Keywords: Emotional Exhaustion, Depersonalization, Work Stress, Personal Fulfillment and Health Professionals

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés en la atención sanitaria es un problema de salud laboral común en el siglo XXI que puede provocar estrés emocional y acarrear graves consecuencias en la atención sanitaria como errores en el diagnóstico y tratamiento. En relación a lo mencionado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), advirtió que el personal en salud a nivel del mundo, llegan a representar una minoría del 3.0%, lo que indica una oferta limitada de estos profesionales y lo que aumenta su vulnerabilidad al estrés extremo (1).

Por otro lado, también la OMS ha referido que la variable es considerada la problemática principal que afecta a la salud mental del profesional en salud a nivel mundial. Según OMS, llegó a indicar que entre el 30% y el 50% de los profesionales en salud sufren de manera significativa, lo que puede llevar a un aumento en los errores médicos, reducción en la calidad del cuidado y una mayor rotación de personal (2).

En la misma línea, diversos estudios internacionales han identificado factores como la sobrecarga de trabajo, déficit de recursos y el conflicto interpersonal como principales contribuyentes al estrés laboral. Un informe de la International Council of Nurses (ICN) de 2022 destacó que el 60% de los profesionales en salud en estados con ingresos altos y promedios reportaron niveles altos de estrés relacionado con el trabajo debido a la pandemia y a la presión constante (3)

También la Centers for Disease Control and Prevention, en el 2021 a través de un estudio documentó que el 40% de los trabajadores de salud en EE.UU. mostraron signos de burnout severo, influenciado por largas horas de trabajo y la falta de recursos adecuados (4). Según la European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) mediante una memoria de 2022 destacó que el 50% de profesionales en salud en Europa reportan altos grados de estrés laboral, con una fuerte correlación entre el estrés y la falta de apoyo institucional (5).

En nuestro contexto, Perú, el Ministerio de Salud, en un informe en el 2023 reveló que aproximadamente el 40% de profesionales en salud a nivel nacional experimentan niveles altos de estrés. Dentro de los factores se halla la alta carga de labores y la escasez de personal, así como la insuficiencia de recursos y

equipos adecuados. Un 55% de los trabajadores ha reportado dificultades relacionadas con una infraestructura deficiente (6). Por otro lado, un informe del INEI de 2022 indicó que el 45% de los trabajadores del sector salud en Perú están expuestos a niveles elevados de estrés, correlacionado con la carga de trabajo y la infraestructura deficiente, la insatisfacción salarial y la sobrecarga de trabajo han sido identificadas como causas importantes del estrés, con un 50% de los trabajadores reportando insatisfacción (7).

A nivel local, en el Establecimiento de Salud de estudio, el personal de salud puede verse afectado por factores estresantes y la atención al usuario puede verse afectado por una variedad de razones tales como malas condiciones laborales, carga de trabajo excesiva, falta de personal o ausentismo del personal, inadecuado clima organizacional, cambios de turno de trabajo, malas relaciones interpersonales entre compañeros, mala comunicación e inestabilidad en el trabajo.

Por lo mencionado, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024?

El objetivo general formulado fue: Determinar el nivel estrés laboral de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024. De igual manera, los objetivos específicos fueron: 1) Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión cansancio emocional de los profesionales de la salud, 2) Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización de los profesionales de la salud, y 3) Especificar el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal de los profesionales de la salud.

Este estudio se justificó teóricamente de forma específica en el ámbito de la salud, en la que estos trabajadores enfrentan diversos factores estresantes debido a la exigente naturaleza de su trabajo. Según la teoría de Lazarus y Folkman, el estrés surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la habilidad del sujeto para anteponerse de manera efectiva. En el contexto de la salud, los profesionales deben lidiar con situaciones críticas, largas jornadas laborales, y un alto nivel de responsabilidad, lo que puede llevar a un aumento en el nivel de estrés.

Varios estudios han demostrado que el estrés laboral puede tener efectos negativos tanto físicos como mentales en los profesionales, además de afectar la

calidad de la atención. La teoría del burnout de Maslach también ofrece un marco teórico para entender cómo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal son componentes críticos del estrés en el entorno de la salud. En este contexto, es fundamental evaluar el nivel de estrés laboral entre los profesionales en salud en Sullana, Piura, para identificar áreas específicas de riesgo y desarrollar estrategias adecuadas para su mitigación.

A nivel práctico, la identificación y comprensión del nivel de estrés laboral entre los profesionales en salud de Sullana, Piura, tiene importantes implicaciones. El producto de esta investigación podría contribuir a la mejora de la condición laboral dentro del establecimiento de salud, permitiendo la implementación de intervenciones dirigidas a reducir el estrés y prevenir el burnout. Además, conocer el nivel de estrés puede facilitar el diseño de programas de apoyo psicológico y bienestar, fundamentales para mantener un ambiente laboral saludable y eficiente.

Desde una perspectiva organizacional, el reducir el estrés laboral puede llevar a una mejora en la calidad del cuidado al paciente, menores tasas de rotación del personal y un ambiente de trabajo más colaborativo. Por lo tanto, este estudio no solo aborda el bienestar de los profesionales en salud, al igual que podría mostrar un efecto positivo en la calidad de servicio.

Desde la perspectiva metodológica, se justificó en la aplicación de herramientas y técnicas validadas para medir el estrés laboral, lo que permitirá obtener datos precisos y fiables sobre la situación actual en el Establecimiento de Salud. La elección de una metodología cuantitativa, complementada con análisis cualitativos, permitirá una comprensión integral del nivel de estrés y sus posibles factores determinantes.

Se ha utilizado un cuestionario estandarizado, como la Escala de Estrés Laboral de Maslach (MBI), que ha demostrado ser eficaz en la medición del estrés en contextos similares. La reunión de datos ha sido realizada de manera sistemática y rigurosa para garantía de la validez y fiabilidad de los hallazgos. Además, se aplicaron análisis estadísticos para identificar patrones y correlaciones significativas.

Esta metodología permitió no solo cuantificar el nivel de estrés, sino también entender las causas subyacentes y las posibles áreas de intervención. Así, se garantizó que las recomendaciones derivadas del estudio estén basadas

en evidencia sólida y puedan ser implementadas efectivamente en el entorno de trabajo.

A nivel social, este estudio es importante porque no solo tiene el potencial de mejora en la condición laboral del profesional sanitario, si no que podría tener un efecto positivo en la calidad de atenciones que les brinda al paciente y en la percepción del sistema de salud en la comunidad de Sullana. Así, se contribuye al bienestar general de la sociedad, al mejorar tanto las condiciones de trabajo como los resultados en salud.

Para profundizar y enriquecer este estudio, se buscaron y seleccionaron estudios centrados en la variable de interés. A nivel internacional, el estudio de Suchana y Pranil (2024) ha tenido como finalidad evaluar el estrés laboral y sus indicadores vinculados entre los profesionales en salud en un hospital terciario durante el tiempo de COVID – 19 en Katmandú, Nepal. Se realizó un estudio cuantitativo transversal entre médicos y enfermeras de un hospital terciario. Se utilizó un cuestionario autoadministrado para recopilar datos de 368 participantes. La puntuación media del índice de estrés laboral fue $149,56 \pm 22,01$. Fue significativamente mayor entre las participantes femeninas ($151,59 \pm 19,12$ frente a $144,2 \pm 27,6$, $p = 0,004$), las personas casadas ($152,06 \pm 19,79$ frente a $147,01 \pm 23,86$, $p = 0,028$), las que llevaban más de un año empleadas ($152,17 \pm 21,28$ frente a $145,45 \pm 22,60$, $p = 0,004$), los trabajadores sanitarios que asistían a más de cuatro turnos nocturnos al mes ($152,30 \pm 19,44$ frente a $135,52 \pm 28,45$, $p < 0,001$), los que trabajaban en turnos rotativos ($151,68 \pm 21,12$ frente a $142,17 \pm 23,57$, $p = 0,006$) y los que trabajaban 48 horas o más por semana. ($152,39 \pm 19,28$ vs $145,97 \pm 24,66$, $p = 0,005$), los que carecían de apoyo de otro personal ($157,81 \pm 18,70$ vs $148,17 \pm 22,25$, $p = 0,003$) y los que consumían alcohol ($152,14 \pm 21,25$ vs $147,18 \pm 22,49$, $p = 0,031$) (8).

Seguido se menciona el estudio de Rink et al. (2023), su estudio tuvo la finalidad de evaluar los principales factores estresantes autodeclarados por los trabajadores de la salud. Entre junio de 2018 y abril de 2019, profesional de salud de EE. UU. (N = 2310) se utilizó un análisis de contenido sumativo para analizar los datos. Los trabajadores de la salud describieron tres tipologías de indicadores de estrés: factores estresantes laborales (49% del total de factores estresantes), factores estresantes de la vida personal (32% del total de factores estresantes) y factores estresantes que se cruzan con el trabajo y la vida personal (19% del total

de factores estresantes). La investigación futura y la práctica clínica deben considerar las fuentes multifacéticas del estrés (9).

También se encontró a López (2022) en su estudio tuvo la finalidad de analizar la magnitud de estrés laboral del profesional de enfermería clínica de las instituciones de seguridad social del Ecuador mediante métodos cuantitativos a nivel descriptivo e información transversal, de modo que el número total de empleados fue de 35 personas. El investigador encontró que el 88% de los trabajadores sufría estrés, y el grupo más grande estaba moderadamente estresado (48%). Llegándose a la conclusión que este grupo padecía dolor de cuello y tensión muscular, y experimentaba una sensación de exceso de trabajo que afectaba su concentración y sus relaciones familiares (10).

Odonkor y Adams (2021) en Ghana, buscó determinar el grado de estrés e indicadores asociados entre personal de salud en el oeste de Ghana. Ha sido un estudio de correlación, transversal y no experimental. Los hallazgos revelan que el 69,5% de los participantes presentaban niveles de estrés. La prevalencia del estrés fue mayor entre las mujeres encuestadas en diferencia con los hombres. Descubrimos que el 40,4 % de los encuestados tiene la intención de cambiar de trabajo como resultado del estrés que enfrentan en sus lugares de trabajo. Los encuestados de 56 años \geq tenían más probabilidades (3,16) de estar estresados que los de otros grupos de edad. Encontramos una vinculación significativa entre la edad, el estado civil, la carga de trabajo y los antecedentes educativos y los niveles de estrés entre los encuestados (11)

Peter et al. (2020) en Suiza, ha tenido como finalidad la determinación del grado de estrés en el trabajo entre los profesionales en salud que trabajan en puestos de dirección superior, media e inferior y aquellos que no trabajan en puestos de dirección. Se utilizó un diseño transversal, seleccionando aleatoriamente hospitales, residencias de los de la tercera edad y organizaciones de atención domiciliaria. La muestra investigada ha sido constituida por enfermeras, parteras, médicos, expertos médico-técnicos y en tratamientos médicos de todos los niveles (N = 8.112). Los datos se recolectaron a través de cuestionarios de autoinforme y se analizaron utilizando modelos de regresión múltiple. Los profesionales de la salud en puestos de alta y media dirección informaron de mayores demandas cuantitativas, graves conflictos entre el trabajo y la vida privada ($p < .05$) así como de una menor claridad de roles en los puestos

de media dirección ($B = -1.58$, $p < .05$). En los puestos de baja dirección, los profesionales de la salud informaron de mayores demandas físicas ($B = 3.80$, $p < .001$) y emocionales ($B = 1.79$, $p < .01$), síntomas de estrés ($B = 1.81$, $p < .05$) e insatisfacción laboral ($B = -1.17$, $p < .05$). Los profesionales de la salud sin responsabilidades de gestión informaron de las peores condiciones de trabajo en relación con diversos factores de estrés, satisfacción laboral ($B = -5.20$, $p < .001$) y resultados relacionados con la salud (p. ej., síntomas de agotamiento: $B = 1.89$, $p < .01$) (12).

En el contexto nacional, Echevarría y Nava (2023) en Lima, ha tenido como finalidad la determinación el grado de estrés laboral entre empleados de un centro de salud. Se desarrolló con base en una orientación cuantitativa, descriptivo, de diseño transversal no experimental, se constituyó por 46 colaboradores, siendo la carga de trabajo y nivel bajo 6.52%, la dimensión carga de trabajo también teniendo un nivel promedio de 54,35% y nivel bajo siendo 8.70%, y la dimensión comunicación teniendo un nivel promedio de 45.65%. nivel alto, y finalmente el aspecto clima laboral con un nivel promedio de 52.17% y un nivel bajo de 4.35% (13)

Carreño y Cobeñas (2022) han realizado una investigación en Chíncha teniendo como finalidad describir la magnitud de la carga laboral del profesional en salud del Hospital San Juan de Dios. Se ha tratado de una investigación básico, transversal, no experimental y cuantitativo, teniendo como muestra a 120 trabajadores. Los resultados indicaron que el 79.2% presentaba niveles bajos de estrés, por otro lado el 20,8% mostró niveles altos. En cuanto a los niveles físicos, el 25.8% tuvo un nivel alto y el 74.2% un nivel bajo. En la dimensión psicológica, el 4.2% presentó un nivel alto, mientras que el 95.8% reportó un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión social, el 7.5% tuvo un nivel alto y el 92.5% un grado medio (14).

También Gómez (2022) en Lima, buscó medir el nivel de estrés laboral entre los profesionales de una institución de salud. Este estudio se desarrolló a partir de una tipología descriptiva simple con un diseño no experimental y transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 40 empleados. Como resultado, el resultado general fue que el 90,0% del personal del centro de salud cayó en la categoría de "fatiga mental" y el 85,0% del personal del centro de salud alcanzó niveles bajos de estrés desde la perspectiva de "fatiga mental". En

términos de “despersonalización”, el 62,5% de los trabajadores de la salud alcanzaron niveles bajos de despersonalización. En la dimensión “realización personal”, el 57,5% de los empleados alcanzó un nivel bajo de realización personal (15).

Finalmente, Llancari y Yataco (2020) llevaron el desarrollo de una investigación en Chincha con la finalidad de la medición e identificación simultánea de los niveles de estrés en las enfermeras de la unidad COVID-19 del Hospital San José. Utilizándose una orientación cuantitativa, descriptiva y no experimental, en una población que se constituyó en base a 80 enfermeras. Se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory como instrumento de medición. Los hallazgos han indicado que un 52.5% de las enfermeras experimentó estrés moderado, mientras que el 47.5% reportó niveles altos de estrés (16).

Se realizan los siguientes aportes conceptuales, donde el estrés laboral es el estado de fatiga mental originado por la necesidad de un nivel de rendimiento laboral muy por encima de lo normal, que suele resultar en los diferentes trastornos tanto físicos como mentales. Serie de cambios que ocurren en el cuerpo en respuesta a estímulos repetitivos específicos, como el frío, el miedo o la alegría (17).

También Puspitasari y Adam (2019) refieren que las razones detrás del estrés son amplias, variadas y dependen de la percepción de cada uno. Algunos lo siguen: conflictos internos, influencias perceptivas, exigencias laborales, falta de control, exigencias de roles, exigencias físicas, exigencias interpersonales, entornos laborales, presión de grupo, presión social, etc. En relación a esto, Osorio y Cárdenas (2017), refieren que el estrés en el trabajo es una respuesta al desequilibrio de las exigencias laborales y al establecimiento de una relación entre las habilidades de uno y los requerimientos del entorno laboral (18).

En la misma línea, Martínez (2020) menciona que el estrés laboral es una reacción a alertas de amenazas, es decir, a exigencias incontrolables que afectan no solo el ambiente laboral sino también el bienestar del individuo (19) Castillo et al. (2014) demostraron que es el resultado de factores laborales y de riesgo ocupacional como largas jornadas laborales, horarios variables e interacciones

con pacientes vulnerables, además de las interacciones diarias con familiares y amigos (20). El estrés laboral es un factor de riesgo o estresor, relacionado principalmente con la carga de trabajo y los problemas interpersonales, pero el estrés laboral durante el COVID-19 también se relaciona con el interés y la interacción con la atención al paciente (21).

En el contexto del personal de salud tiene una alta incidencia de estrés porque están expuestos a una variedad de situaciones estresantes como: recursos inadecuados, alta demanda de pacientes, clima laboral, etc.

Por otro lado, Maslach, en su teoría Estrés laboral asistencial indica que es un síndrome de agotamiento de los profesionales que cuidan directamente a otros y se ha caracterizado por tres dimensiones principales: cansancio emocional, despersonalización y baja satisfacción personal (22).

Es por esto que la variable en estudio se estructura en las siguientes dimensiones: Dimensión cansancio emocional, esta dimensión refleja dolor, cansancio y agotamiento, que son tanto emocionales como físicos, que los recursos personales y emocionales se agotan y el trabajador se siente vacío debido a una situación laboral en la que el trabajador no tiene nada que ofrecerle. Se ven a sí mismos como máquinas de productividad y producción (22).

Como segunda dimensión se tiene a la despersonalización, en esta dimensión se produce rechazo personal, se ven reacciones negativas al cambio y cuando se producen cambios negativos en estos empleados, experimentan mayor irritabilidad, mínima motivación en el trabajo y apatía; en relación a su conducta, las reacciones tanto de los beneficiarios como de los colegas son distantes, indiferentes, hostiles y, en ocasiones, agresivas (22).

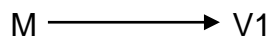
Finalmente, en la tercera dimensión realización personal, aquí se trata de una reacción negativa hacia uno mismo y hacia el trabajo diario, que suele manifestarse en depresión, aislamiento personal, baja productividad, intolerancia a la presión, baja autoestima y falta de adaptación profesional (22).

II. METODOLOGÍA

Esta investigación es de carácter fundamental ya que tiene como objetivo explorar, consolidar y acumular conocimientos con miras a desarrollar nuevos conceptos de resolución de problemas. Su enfoque fue de carácter cuantitativo, ya que la investigación se realizó con base en indicadores estadísticos expresados en frecuencias y porcentajes para establecer lineamientos teóricos (23)

Este estudio no fue de naturaleza experimental porque el investigador no manipuló variables ni introdujo ninguna intervención durante el estudio. También es transversal porque los datos se recopilan sólo una vez a la vez. A nivel descriptivo, esto se debe a que se ha intentado comprender el nivel y las características de la variable mediante estadística descriptiva (24)

Su esquema es:



Es decir:

M: muestra

V1: Estrés laboral

La variable de investigación fue estrés laboral, definida como la respuesta de un individuo a exigencias y obligaciones laborales que exceden los límites de sus capacidades y recursos, provocando altos niveles de estrés que pueden causar problemas para su salud y bienestar, así como para el medio ambiente (17).

Operacionalmente se define como el grupo de resultados fisiológicos, emocional y comportamental, que surgen en relación a las demandas del entorno laboral que superan la habilidad del individuo para manejarlas. Estas demandas pueden incluir, pero no se limitan a, la carga de trabajo excesiva, la presión de tomar decisiones críticas bajo condiciones adversas, la exposición a situaciones de sufrimiento o muerte, la falta de recursos adecuados, y la interacción con pacientes y familiares en situaciones de alta carga emocional.

Sus dimensiones fueron Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal. El cuestionario de medición fue ordinal, sus indicadores fueron el Agotamiento, Cansancio, Desgaste, Fatiga, Soledad, Frustración, Insensibilidad, Indiferencia, Culpabilidad, Incomprensión, Dureza, Rendimiento laboral, Respuesta hacia uno mismo, Respuesta hacia los pacientes, Clima laboral, Actitud y Satisfacción.

La población se ha considerado como grupo de personas con rasgos similares que han podido ser agrupados en base a ciertas situaciones (25), para esto la población ha sido constituida por 62 profesionales de Salud que laboran en un dicho establecimiento de salud de Piura.

Los indicadores de inclusión fueron: personal de salud que labora tiempo completo, personal de salud con un tiempo de labor superior a 6 años y personal de salud que acepte participar en el estudio. Como indicadores de exclusión se tuvo en cuenta al personal que estaba de vacaciones o licencia, y aquellos que no se encontraban de turno al momento de aplicarse los instrumentos para recolectar la información.

La muestra se conforma por sujetos con objetivos generales lográndose considerar para la relación del estudio epidemiológico (25). Por consiguiente, la muestra de este estudio fue censal. El muestreo utilizado fue el muestreo censal porque se incluye a todos los profesionales de la salud que trabajan en el establecimiento de salud seleccionado, sin excepción.

La técnica utilizada es la encuesta, que se caracteriza por presentar una estructura conocida de las opiniones o conocimientos del evaluado sobre un tema determinado (25). La herramienta de recolección de datos utilizada fue la escala Likert, que se define como un método de medición ampliamente empleado en encuestas y cuestionarios para evaluar las actitudes, opiniones o percepciones de las personas en relación con una serie de afirmaciones (25)

Como instrumento se consideró el cuestionario de estrés laboral (Maslach), se constituyó por 22 expresiones con opciones de respuesta de escala Likert que orientan al evaluado a responder en cada pregunta: 1= "nunca", 2= "casi nunca", 3= "algunas veces", 4= "casi siempre", 5= "siempre". Para medir los niveles de estrés laboral según baremos fue de nivel Alto de 84 a más, Medio de 49 a 83 y Bajo de 0 a 48.

La validez estuvo a cargo de 5 expertos especialistas con grado de Maestría quienes fueron responsables de evaluar cada uno de los ítems del instrumento en base a contenido, constructo y consistencia, quienes concluyeron que el instrumento era válido para ser aplicado.

Antes de la recopilación de datos, se ha llegado a realizar una prueba piloto con 20 participantes para comprobar la fiabilidad del cuestionario. Utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el nivel de consistencia de cada instrumento, resultando un coeficiente alfa de Cronbach de 0,789, por lo que es un instrumento apropiado para recolectar información para el estudio.

En relación al método de análisis de datos, se procedió con la obtención del permiso necesario por parte de la Universidad César Vallejo. Posteriormente, se debió gestionar la autorización correspondiente del Centro de Salud en Sullana. Una vez obtenidos los permisos requeridos, luego de la obtención de la información, se creó una base de datos, el siguiente paso consistió en obtener la firma del consentimiento informado, el cual se llevó a cabo mediante una explicación detallada acerca de su participación en la investigación (48). Para realizar el instrumento se llevó a cabo de forma presencial en profesionales de salud y se realizó de forma aleatoria, dando oportunidad de tener las mismas posibilidades para participar en dicho estudio.

El análisis de información se ha realizado considerando que el instrumento utilizado tenga validez y cuente con confiabilidad. Por ende, se pudo recolectar una muestra piloto para la primera fase del estudio y se verificó su confiabilidad durante el proceso de ejecutar el proyecto en el Centro de Salud en Sullana. Una vez recopilados los datos, se procesaron a través de una hoja de cálculo del programa M. Excel para obtener tablas de frecuencia relativas y absolutas sobre las dimensiones y niveles de cada variable. Además, se utilizó el software SPSS en la versión 25 y refiriendo la elaboración de estadística de tipo descriptivo y de tipo inferencial.

Este estudio examina los principios de mejores prácticas relacionados con marcos teóricos, marcos conceptuales y otros aspectos basados en fuentes autorizadas con citas apropiadas de acuerdo con los estándares de Vancouver, derechos de autor reservados para la publicación. La información redactada y sin modificaciones se recopiló mediante un cuestionario. El objetivo es hacer

una contribución significativa a futuras investigaciones en áreas de interés similares. Además, los principios éticos utilizados fueron: El principio de autonomía, que consiste en la protección de la información personal y el reconocimiento del derecho del evaluador a la autodeterminación. El principio de no daño, la medida clave fue garantizar que nadie esté expuesto a procedimientos innecesarios o descuidados que podrían ponerlo en riesgo. Finalmente, se cumplió con la normativa existente detallada en los lineamientos institucionales y lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo (26).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

Nivel	f	%
Alto	9	14.52%
Medio	32	51.61%
Bajo	21	33.87%
Total	62	100.00%

Nota. Profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

La tabla 1 muestra que, un 51.61% (32 personas), reporta un nivel medio de estrés, un 33.87% (21 personas) experimenta un nivel bajo de estrés, lo cual es una señal positiva, y un 14.52% (9 personas) enfrenta un alto nivel de estrés, lo que puede requerir atención adicional.

El nivel medio de estrés laboral podría indicar que, aunque la mayoría de los empleados no se sienten abrumados, existe un potencial significativo para abordar y reducir el estrés.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en la dimensión cansancio emocional de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.

Nivel	f	%
Alto	12	19.35%
Medio	27	43.55%
Bajo	23	37.10%
Total	62	100.00%

Nota. Profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

La tabla 2 muestra que, el 43.55% de los encuestados, equivalente a 27 personas, experimenta un nivel medio de cansancio emocional, un 37.10% de los participantes, es decir, 23 personas, reporta un bajo nivel de cansancio emocional y el 19.35% de los empleados, lo que representa a 12 personas, enfrenta un alto nivel de cansancio emocional.

El hecho de que el nivel medio sea el más representativo sugiere que el cansancio emocional es un problema que podría abordarse. Esto indica que muchos sienten cierto desgaste emocional, aunque no al punto de ser abrumador.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.

Nivel	f	%
Alto	6	9.68%
Medio	37	59.68%
Bajo	19	30.65%
Total	62	100.00%

Nota. Profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

La tabla 3 muestra que, un 59.68% (37 personas), reporta un nivel medio de despersonalización, un 30.65% (19 personas) experimenta un bajo nivel de despersonalización, lo cual sugiere una menor alienación en su interacción laboral y solo el 9.68% de los participantes (6 personas) enfrenta un alto nivel de despersonalización, indicando que una pequeña proporción está significativamente afectada.

En grupo, los hallazgos refieren que, aunque la mayoría de los profesionales presenta un estrés laboral medio, hay un número considerable que experimenta niveles bajos. Sin embargo, un porcentaje con altos niveles de despersonalización podría ser un indicador de riesgo que merece atención para evitar un mayor deterioro en su bienestar y en la calidad del servicio que ofrecen.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024.

Nivel	f	%
Alto	11	17.74%
Medio	28	45.16%
Bajo	23	37.10%
Total	62	100.00%

Nota. Profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

La tabla 4 muestra que, un 45.16% (28 personas), experimenta un nivel medio de realización personal, lo que sugiere una satisfacción moderada con su trabajo, un 37.10% (23 personas) reporta un bajo nivel de realización personal, indicando áreas potenciales de insatisfacción o falta de motivación y el 17.74% (11 personas) muestra un alto nivel de realización personal, reflejando una significativa satisfacción y sentido de logro en su entorno laboral.

El predominio del nivel medio en la realización personal indica que hay oportunidades para fomentar un mayor sentido de logro y satisfacción entre los empleados. Es importante también prestar atención a aquellos que se encuentran en niveles bajos, para identificar y abordar sus necesidades específicas.

IV. DISCUSIÓN

En un contexto global donde la salud y el bienestar del personal sanitario son fundamentales para la calidad del servicio y la eficiencia del sistema de salud, comprender el estrés laboral en un establecimiento específico permite abordar con mayor precisión las intervenciones necesarias (26). Los resultados de esta investigación ofrecieron una visión detallada y contextualizada que contribuyó a la formulación de estrategias efectivas para mitigar el estrés y promover un ambiente laboral más saludable y sostenible.

En relación al objetivo general que fue Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024, revela que un 51.61% (32 personas), reporta un nivel medio de estrés, un 33.87% (21 personas) experimenta un nivel bajo de estrés, lo cual es una señal positiva, y un 14.52% (9 personas) enfrenta un alto nivel de estrés, el hallazgo de que la mayoría de los profesionales de la salud reporta un nivel medio de estrés indica que, en general, estos empleados experimentan una carga de estrés que no es ni excesivamente alta ni demasiado baja.

Los resultados se asimilan a los hallados por Carreño y Cobeñas (2022) en Chincha, en su estudio buscó describir la magnitud de la carga de trabajo de los trabajadores de salud del Hospital San Juan de Dios encontrando que el 79,2% presentaba niveles bajos de estrés. Al igual que con Gómez (2022) en Lima, en su estudio buscó medir el nivel de estrés laboral entre los empleados del centro de salud, el resultado general fue que el 85,0% del personal del centro de salud alcanzó niveles bajos de estrés y finalmente, se asimila a los encontrados por Llancari y Yataco (2020) en Chincha, el objetivo de su estudio fue medir e identificar simultáneamente los niveles de estrés de las enfermeras en la unidad COVID-19 del Hospital San José, los resultados mostraron que el 52,5% sintió estrés moderado y el 47,5% sintió estrés nivel alto (16).

Los hallazgos contradicen a los encontrados por López (2022) en Cuba, en su estudio el investigador tuvo la finalidad de analizar el nivel de estrés laboral de las enfermeras clínicas de las instituciones de seguridad social del Ecuador, encontró que el 88% de los trabajadores sufría estrés, también Odonkor y Adams (2021) en Ghana, buscó determinar el grado de estrés e

indicadores asociados entre los trabajadores de la salud en el oeste de Ghana, los resultados muestran que el 69,5% de los encuestados estaban estresados.

La teoría del estrés laboral, desarrollada por diversos autores como Lazarus y Folkman, propone que el estrés es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral. Este proceso implica una evaluación de las demandas del trabajo y los recursos disponibles para hacer frente a estas demandas. Los elementos centrales incluyen factores como la carga de trabajo, la presión por cumplir objetivos, y las interacciones con pacientes y familiares pueden aumentar el estrés. La disponibilidad de apoyo social, formación y recursos materiales puede ayudar a mitigar el estrés. La forma en que los profesionales perciben y evalúan estas demandas y recursos es crucial en la experiencia del estrés (14).

Este nivel de estrés medio podría indicar que, aunque los profesionales sienten cierta presión, cuentan con recursos suficientes (apoyo de colegas, formación y acceso a recursos) que les permiten manejar esa presión de manera aceptable. Sin embargo, el hecho de que más de la mitad reporten estrés medio es una señal de que podrían estar cerca de un punto crítico si las demandas aumentan o si los recursos disminuyen (13).

La forma en que los profesionales perciben su entorno puede influir en su nivel de estrés. Si sienten que las demandas superan sus recursos, pueden comenzar a experimentar un mayor estrés, lo que podría llevar a niveles más altos de despersonalización y agotamiento (13).

En relación con el objetivo específico 1, que busca describir el nivel de estrés laboral en la dimensión de cansancio emocional de los profesionales de la salud en un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024, se encontró que el 43.55% de los encuestados, equivalente a 27 personas, experimenta un nivel medio de cansancio emocional. Por otro lado, el 37.10% de los participantes, es decir, 23 personas, reporta un bajo nivel de cansancio emocional, mientras que el 19.35%, que representa a 12 empleados, indica un alto nivel de cansancio emocional.

La teoría de Maslach señala que el cansancio emocional puede estar influenciado por factores como la carga de trabajo, la falta de apoyo social y el manejo inadecuado de las emociones en el entorno laboral. En un establecimiento de salud, estas condiciones son comunes, ya que los

profesionales enfrentan diariamente situaciones emocionalmente demandantes (5).

El hecho de que una proporción significativa de profesionales reporten un cansancio emocional medio sugiere que están en riesgo de desarrollar un burnout más avanzado si las condiciones no cambian. La teoría de Maslach enfatiza que el cansancio emocional es un precursor del burnout, y la identificación de este nivel medio es crucial para implementar intervenciones tempranas que puedan mitigar el deterioro del bienestar emocional (4).

En cuanto al objetivo específico 2, Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024, el análisis de la dimensión de despersonalización entre los empleados muestra distribución que un 59.68% (37 personas), reporta un nivel medio de despersonalización, un 30.65% (19 personas) experimenta un bajo nivel de despersonalización, lo cual sugiere una menor alienación en su interacción laboral y solo el 9.68% de los participantes (6 personas) enfrenta un alto nivel de despersonalización.

El hallazgo de que la mayoría de los profesionales de la salud reportan un nivel medio de despersonalización indica que están experimentando una distancia emocional moderada hacia sus pacientes. Esto sugiere que, aunque no están completamente insensibles, sí han adoptado alguna forma de protección emocional para manejar las demandas de su trabajo (15).

La despersonalización, según la teoría de Maslach, es una de las tres dimensiones del síndrome de burnout y se caracteriza porque los profesionales que experimentan despersonalización tienden a adoptar una actitud distante hacia sus pacientes o compañeros de trabajo. Esto puede manifestarse en forma de trato impersonal, trato mecánico, o la despersonalización de los pacientes, viéndolos como objetos en lugar de personas con necesidades y sentimientos (17).

En el marco de la teoría, el nivel medio de despersonalización observado en el estudio refleja una respuesta moderada al estrés laboral y al agotamiento emocional. Aunque no es un nivel extremo, es un indicador importante que sugiere la necesidad de intervenciones para abordar el estrés y prevenir el desarrollo de niveles más altos de despersonalización y burnout. El enfoque

debe ser integral, abordando no solo la despersonalización sino también el agotamiento emocional y la percepción de realización personal para mejorar el bienestar general de los profesionales de la salud (18).

En cuanto al objetivo específico 3, Especificar el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal de los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024, el análisis de la dimensión de realización personal entre los empleados revela la siguiente distribución que un 45.16% (28 personas), experimenta un nivel medio de realización personal, lo que sugiere una satisfacción moderada con su trabajo, un 37.10% (23 personas) reporta un bajo nivel de realización personal, indicando áreas potenciales de insatisfacción o falta de motivación y el 17.74% (11 personas) muestra un alto nivel de realización personal.

La alta realización personal está asociada con un sentido de satisfacción y logro en el trabajo. Los profesionales que experimentan alta realización personal se sienten competentes y valorados en su rol. Por otro lado, la baja realización personal, por el contrario, implica una sensación de ineptitud y falta de éxito en el trabajo. Es una de las dimensiones que indica que los profesionales pueden estar experimentando burnout o una disminución en su motivación y satisfacción laboral (24).

En la teoría de Maslach, la realización personal es una de las tres dimensiones del burnout y se refiere a la percepción de los individuos sobre su habilidad para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar metas profesionales de manera efectiva. Los profesionales con alta realización personal se sienten competentes, exitosos y satisfechos con sus logros en el trabajo (5).

Este aspecto también abarca la satisfacción que uno obtiene del trabajo realizado. La alta realización personal implica sentir que el trabajo es significativo y que el individuo está haciendo una contribución valiosa. Una baja realización personal indica una sensación de ineficacia y falta de logro, lo cual es un indicativo de burnout. Los individuos con baja realización personal pueden sentirse inadecuados, desmotivados y frustrados con su trabajo (15).

El hecho de que los profesionales reporten un nivel medio de realización personal sugiere que estos empleados se sienten parcialmente efectivos y

satisfechos con su trabajo, pero no de manera sobresaliente. Esto indica que, aunque hay una cierta sensación de logro, no es suficientemente alta para sentir una completa realización y satisfacción.

V. CONCLUSIONES

El nivel de estrés laboral revela que la mayoría de los profesionales de la salud, un 51.61% reporta un nivel medio de estrés, un 33.87% experimenta un nivel bajo de estrés y un 14.52% enfrenta un alto nivel de estrés.

El nivel de la dimensión de cansancio emocional revela que el 43.55% de los encuestados experimenta un nivel medio de cansancio emocional, un 37.10% reporta un bajo nivel de cansancio emocional y el 19.35% de los profesionales de la salud enfrenta un alto nivel de cansancio emocional.

El nivel en la dimensión de despersonalización entre los profesionales de la salud muestra en un 59.68% reporta un nivel medio de despersonalización, un 30.65% experimenta un bajo nivel y solo el 9.68% de los participantes enfrenta un alto nivel de despersonalización.

El nivel en la dimensión de realización personal entre los profesionales de la salud revela un 45.16% experimenta un nivel medio de realización personal, un 37.10% reporta un bajo nivel de realización personal y el 17.74% muestra un alto nivel de realización personal.

VI. RECOMENDACIONES

Realizar evaluaciones periódicas del entorno laboral para identificar áreas de mejora y abordar factores que puedan contribuir al estrés. La retroalimentación continua de los profesionales puede proporcionar información valiosa para hacer ajustes necesarios.

Diseñar e implementar programas de capacitación que se centren en mejorar las habilidades de comunicación y empatía de los profesionales de la salud. Estos programas pueden incluir talleres prácticos, role-playing y sesiones de reflexión sobre la importancia de la conexión emocional con los pacientes.

Implementar programas de manejo del estrés y bienestar emocional que incluyan técnicas como la meditación, el mindfulness y la gestión del tiempo. Talleres y sesiones de entrenamiento en estas áreas pueden ayudar a los profesionales a manejar mejor sus emociones y reducir el agotamiento.

Establecer programas de reconocimiento que celebren los logros y contribuciones de los profesionales. El reconocimiento formal y el refuerzo positivo pueden mejorar la percepción de éxito y realización personal.

REFERENCIAS

1. OMS. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Online].; 2020 [cited 2024 Abril 22. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
2. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Recimundo*. 2021; 5(3).
3. Melnyk B, Hsieh A, Tan A, Teall A, Weberg D, Jun J, et al. Associations among nurses' mental/physical health, lifestyle behaviors, shift length, and workplace wellness support during COVID-19: Important implications for health care systems. *Nursing Administration Quarterly*. 2022; 46(1).
4. Linzer M, Stillman M, Brown R, Taylor S, Nankivil N, Poplau S, et al. Preliminary report: US physician stress during the early days of the COVID-19 Pandemic. *Mayo Clinic Proceedings. Innovations, Quality & Outcomes*. 2021; 5(1).
5. Munn L, Huffman C, Connor C, Swick M, Danhauer S, Gibbs M. A qualitative exploration of the National Academy of medicine model of well-being and resilience among healthcare workers during COVID-19. *Journal of Advanced Nursing*. 2022; 8(1).
6. MINSA. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid – 19. Guía Técnica. Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA. Perú. [Online].; 2023 [cited 2024 Agosto 26. Available from: http://www.gob.pe/uploads/document/file/581240/RM_180-2020-MINSA.PDF.
7. INEI. Estrés de salud latino. Informe técnico No2 - junio 2022. [Online].; 2022 [cited 2024 Agosto 26. Available from: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n02%20r2018.pdf>.
8. Suchana T, Pranil S. Occupational stress and its correlates among healthcare workers of a tertiary level teaching hospital in Kathmandu, Nepal, during COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMJ Public Health*. 2024; 1(1).
9. Rink L, Oyesanya T, Adair K, Humphreys J, Silva S, Sexton J. Stressors Among

- Healthcare Workers: A Summative Content Analysis. *Glob Qual Nurs Res.* 2023; 1(1).
10. López I. Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia COVID-19. *Rev Cuba Reumato.* 2022 Junio; 1(1).
 11. Odonkor S, Adams S. Predictors of stress and associated factors among healthcare workers in Western Ghana. *Heliyon.* 2021; 7(6).
 12. Peter K, Schols J, Halfens R, Hahn S. Investigating work-related stress among health professionals at different hierarchical levels: A cross-sectional study. *Nurs Open.* 2020; 7(4).
 13. Echevarría F, Nava E. Nivel de estrés laboral en los trabajadores del Centro de salud público Los Olivos, 2023. [Online].; 2023 [cited 2024 Marzo 18. Available from: <https://hdl.handle.net/11537/34121>.
 14. Carreño R, Cobeñas A. Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del C.S Hualmay - 2023. [Online].; 2024 [cited 2024 Marzo 18. Available from: <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8837/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 15. Gomez P. Nivel de estrés laboral en trabajadores de un centro de salud, San Juan Bautista, 2022. [Online].; 2022 [cited 2024 Abril 14. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/MatosPomaMelina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 16. Llancri P, Yataco M. Niveles de estrés en enfermeros de la unidad covid del Hospital San José, Chíncha 2020. Chíncha, Perú. [Online].; 2020 [cited 2024 Abril 14. Available from: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1240>.
 17. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte.* 2019 Jan-Apr; 35(1).
 18. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología.* 2017; 13(1).
 19. Martínez L. Psychosocial Risks and Work Stress in Times of COVID-19: Instruments for Its Evaluation. *Revista de Comunicación y Salud.* 2020; 10(2).

20. Castillo et al.. Labor Stress in nursing and associate factors. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte. Barranquilla. 2014; 30(1).
21. Muñoz et al.. Stress, emotional responses, risk factors, psychopathology and management of healthcare workers during (COVID 19) pandemic. Acta Pediatr Méx. 2020; 41(1).
22. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. [Online].; 1981 [cited 2024 Abril 12. Available from: <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>.
23. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ. 2019; 13(1).
24. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión de Diseños de Investigación resaltantes para enfermería. Rev Latino-am Enferm. 2007; 15(3).
25. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación científica.. [Online].; 2014 [cited 2024 Marzo 20. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
26. Belmont. Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. [Online].; 2019 [cited 2024 Agosto 26.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés Laboral	El estrés laboral es la respuesta de un individuo a exigencias y obligaciones laborales que exceden los límites de sus capacidades y recursos, provocando altos niveles de estrés que pueden causar problemas para su salud y bienestar, así como para el medio ambiente (13).	La variable estrés laboral se constituirá a por las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Esta variable será medida a través de los niveles alto, medio y bajo. Alto: 84 a más Medio: 49-83 Bajo: 0-48	Cansancio emocional	Agotamiento	Ordinal
				Cansancio	
				Desgaste	
				Fatiga	
				Soledad	
				Frustración	
			Despersonalización	Insensibilidad	
				Indiferencia	
				Culpabilidad	
				Incomprensión	
				Dureza	
			Realización personal	Rendimiento laboral	
				Respuesta hacia uno mismo	
				Respuesta hacia los pacientes	
				Clima laboral	
Actitud					
Satisfacción					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Instrucciones A continuación se muestran una serie de enunciados de situaciones que se pueden dar en su trabajo y de sus sentimientos en él. Responda sinceramente marcando con una X la respuesta que mejor refleje su situación y actitud ante el trabajo. **No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa su propio sentimiento o experiencia.**

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de nuestro trabajo a fin de analizar y realizar propuestas de mejora que aumenten la satisfacción.

La respuesta seleccionada definirá la frecuencia en la que se presenta la situación o actitud descrita de acuerdo con los siguientes criterios:

0	Nunca
1	Casi nunca (pocas veces al año)
2	Algunas veces (alguna vez al mes o menos)
3	Bastantes veces (unas pocas veces al mes)
4	Muchas veces (una vez a la semana)
5	Casi siempre (varias veces a la semana)
6	Siempre (todos los días)

1	En mi trabajo estoy emocionalmente agotada	0	1	2	3	4	5	6
2	Termino cansado cuando se culmina mi jornada de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender fácilmente a los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
5	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Me cansa trabajar todo el días con las personas	0	1	2	3	4	5	6

7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
8	Me desgasta física y emocionalmente mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Tengo mayor insensibilidad con los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me endurece emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrada (o) en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Paso demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
16	Tener contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Estoy al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los familiares me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y habilidades que un individuo demuestra mientras realiza las tareas o funciones asignadas, y cómo maneja esos comportamientos y habilidades para alcanzar metas y obtener buenos resultados


Instrumento elaborado en base a los aportes de Maslach

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cansancio emocional	Agotamiento	En mi trabajo estoy emocionalmente agotada	1	1	1	1	
		Termino cansado cuando se culmina mi jornada de trabajo	1	1	1	1	

	Cansancio	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado	1	1	1	1	
	Desgaste	Puedo entender fácilmente a los pacientes	1	1	1	1	
	Fatiga	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	1	1	1	
	Soledad	Me cansa trabajar todo el día con las personas	1	1	1	1	
	Frustración	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	
Despersonalización	Insensibilidad	Me desgasta física y emocionalmente mi trabajo	1	1	1	1	
	Indiferencia	Influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1	
	Culpabilidad	Tengo mayor insensibilidad con los pacientes	1	1	1	1	
	Incomprensión	Me preocupa que este trabajo me endurece emocionalmente	1	1	1	1	
	Dureza	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	1	1	1	
Realización personal	Rendimiento laboral	Me siento frustrada (o) en mi trabajo	1	1	1	1	
	Respuesta hacia uno mismo	Paso demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
		Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	

Respuesta hacia los pacientes	Tener contacto directo con la gente me cansa	1	1	1	1
	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	1	1	1
	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes	1	1	1	1
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1
Clima laboral	Estoy al límite de mis posibilidades	1	1	1	1
Actitud	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada	1	1	1	1
Satisfacción	Siento que los familiares me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
Nombres y apellidos del experto	Julissa Mariella Saavedra Zapata
Documento de identidad	40671573
Años de experiencia laboral	16 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión del Cuidado de Enf.
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital de Apoyo II
Labor que desempeña	Enfermera
Número telefónico	985972075
Correo electrónico	msaavedra100@hotmail.com
Firma	 <p style="text-align: center;">  GOBIERNO REGIONAL PIURA HOSPITAL DE APOYO II </p> <p style="text-align: center;">  </p> <p style="text-align: center;"> Mg. Enf. Julissa Mariella Saavedra Zapata CEP. 41484 - DNI. 40671573 </p>
Fecha	17 / 04 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y habilidades que un individuo demuestra mientras realiza las tareas o funciones asignadas, y cómo maneja esos comportamientos y habilidades para alcanzar metas y obtener buenos resultados

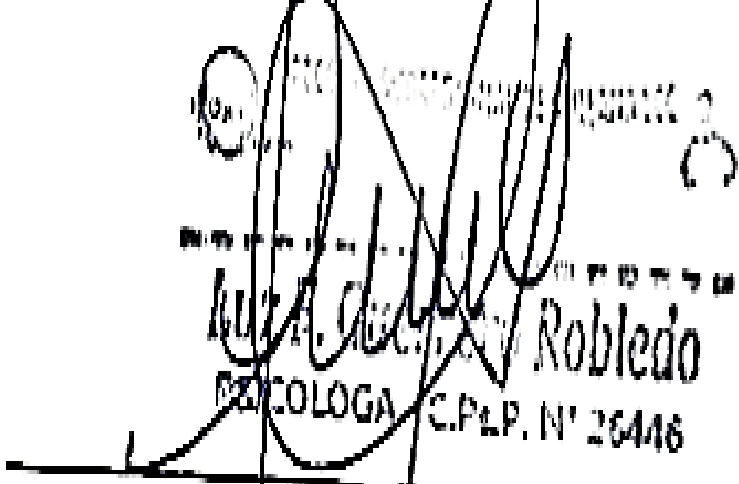
Instrumento elaborado en base a los aportes de Maslach

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cansancio emocional	Agotamiento	En mi trabajo estoy emocionalmente agotada	1	1	1	1	
		Termino cansado cuando se culmina mi jornada de trabajo	1	1	1	1	

	Cansancio	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado	1	1	1	1	
	Desgaste	Puedo entender fácilmente a los pacientes	1	1	1	1	
	Fatiga	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	1	1	1	
	Soledad	Me cansa trabajar todo el día con las personas	1	1	1	1	
	Frustración	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	
Despersonalización	Insensibilidad	Me desgasta física y emocionalmente mi trabajo	1	1	1	1	
	Indiferencia	Influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1	
	Culpabilidad	Tengo mayor insensibilidad con los pacientes	1	1	1	1	
	Incomprensión	Me preocupa que este trabajo me endurece emocionalmente	1	1	1	1	
	Dureza	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	1	1	1	
Realización personal	Rendimiento laboral	Me siento frustrada (o) en mi trabajo	1	1	1	1	
	Respuesta hacia uno mismo	Paso demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
		Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	

Respuesta hacia los pacientes	Tener contacto directo con la gente me cansa	1	1	1	1
	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	1	1	1
	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes	1	1	1	1
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1
Clima laboral	Estoy al límite de mis posibilidades	1	1	1	1
Actitud	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada	1	1	1	1
Satisfacción	Siento que los familiares me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
Nombres y apellidos del experto	Luz Elena Guerrero Robledo
Documento de identidad	46822011
Años de experiencia laboral	+5 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ministerio de salud
Labor que desempeña	Psicología
Número telefónico	940431174
Correo electrónico	luzelenaguerrero@hotmail.com
Firma	 <p>The image shows a handwritten signature in black ink over a circular professional stamp. The stamp contains the text: 'Luz E. Guerrero Robledo', 'PSICOLOGA', and 'C.P.P. N° 26446'. There are also some faint, illegible markings around the stamp.</p>
Fecha	27 / 04 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y habilidades que un individuo demuestra mientras realiza las tareas o funciones asignadas, y cómo maneja esos comportamientos y habilidades para alcanzar metas y obtener buenos resultados


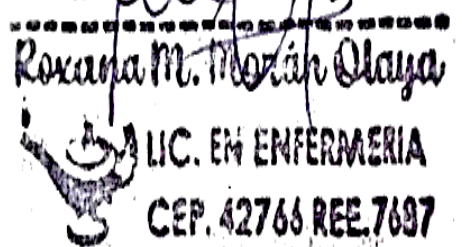
Instrumento elaborado en base a los aportes de Maslach

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cansancio emocional	Agotamiento	En mi trabajo estoy emocionalmente agotada	1	1	1	1	
		Termino cansado cuando se culmina mi jornada de trabajo	1	1	1	1	

	Cansancio	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado	1	1	1	1	
	Desgaste	Puedo entender fácilmente a los pacientes	1	1	1	1	
	Fatiga	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	1	1	1	
	Soledad	Me cansa trabajar todo el día con las personas	1	1	1	1	
	Frustración	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	
Despersonalización	Insensibilidad	Me desgasta física y emocionalmente mi trabajo	1	1	1	1	
	Indiferencia	Influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1	
	Culpabilidad	Tengo mayor insensibilidad con los pacientes	1	1	1	1	
	Incomprensión	Me preocupa que este trabajo me endurece emocionalmente	1	1	1	1	
	Dureza	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	1	1	1	
Realización personal	Rendimiento laboral	Me siento frustrada (o) en mi trabajo	1	1	1	1	
	Respuesta hacia uno mismo	Paso demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
		Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	

Respuesta hacia los pacientes	Tener contacto directo con la gente me cansa	1	1	1	1
	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	1	1	1
	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes	1	1	1	1
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1
Clima laboral	Estoy al límite de mis posibilidades	1	1	1	1
Actitud	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada	1	1	1	1
Satisfacción	Siento que los familiares me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
Nombres y apellidos del experto	Roxana Maribel Morán Olaya
Documento de identidad	40400569
Años de experiencia laboral	15 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión del Cuidado de Enf.
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital de Apoyo II
Labor que desempeña	Enfermera
Número telefónico	988190199
Correo electrónico	rmmoranhm@ucv.virtual.edu.pe
Firma	 
Fecha	17 / 04 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y habilidades que un individuo demuestra mientras realiza las tareas o funciones asignadas, y cómo maneja esos comportamientos y habilidades para alcanzar metas y obtener buenos resultados

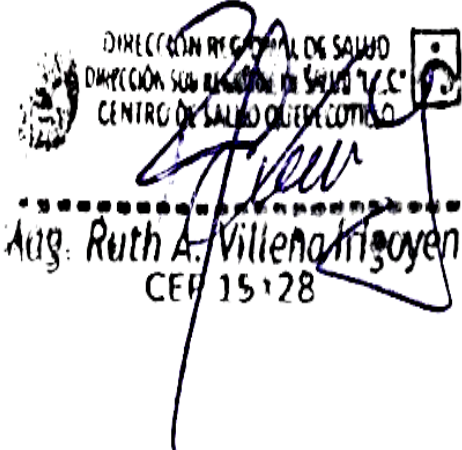
Instrumento elaborado en base a los aportes de Maslach

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cansancio emocional	Agotamiento	En mi trabajo estoy emocionalmente agotada	1	1	1	1	
		Termino cansado cuando se culmina mi jornada de trabajo	1	1	1	1	

	Cansancio	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado	1	1	1	1	
	Desgaste	Puedo entender fácilmente a los pacientes	1	1	1	1	
	Fatiga	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	1	1	1	
	Soledad	Me cansa trabajar todo el día con las personas	1	1	1	1	
	Frustración	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	
Despersonalización	Insensibilidad	Me desgasta física y emocionalmente mi trabajo	1	1	1	1	
	Indiferencia	Influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1	
	Culpabilidad	Tengo mayor insensibilidad con los pacientes	1	1	1	1	
	Incomprensión	Me preocupa que este trabajo me endurece emocionalmente	1	1	1	1	
	Dureza	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	1	1	1	
Realización personal	Rendimiento laboral	Me siento frustrada (o) en mi trabajo	1	1	1	1	
	Respuesta hacia uno mismo	Paso demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
		Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	

Respuesta hacia los pacientes	Tener contacto directo con la gente me cansa	1	1	1	1
	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	1	1	1
	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes	1	1	1	1
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1
Clima laboral	Estoy al límite de mis posibilidades	1	1	1	1
Actitud	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada	1	1	1	1
Satisfacción	Siento que los familiares me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
Nombres y apellidos del experto	Ruth Angélica Villena Irigoyen
Documento de identidad	16436793
Años de experiencia laboral	36 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión del Cuidado de Enf.
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	C. Salud Querecotillo
Labor que desempeña	Jefe Enfermera
Número telefónico	948042810
Correo electrónico	rutty303@hotmail.com
Firma	 <p style="text-align: center;"> DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DIRECCIÓN SUB-REGIONAL DE SALUD T.C.C. CENTRO DE SALUD QUEREOTILLO ----- Aug. Ruth A. Villena Irigoyen CEP 15128 </p>
Fecha	17 / 04 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: El desempeño laboral se refiere a los comportamientos y habilidades que un individuo demuestra mientras realiza las tareas o funciones asignadas, y cómo maneja esos comportamientos y habilidades para alcanzar metas y obtener buenos resultados


Instrumento elaborado en base a los aportes de Maslach

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cansancio emocional	Agotamiento	En mi trabajo estoy emocionalmente agotada	1	1	1	1	
		Termino cansado cuando se culmina mi jornada de trabajo	1	1	1	1	

	Cansancio	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado	1	1	1	1	
	Desgaste	Puedo entender fácilmente a los pacientes	1	1	1	1	
	Fatiga	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	1	1	1	
	Soledad	Me cansa trabajar todo el día con las personas	1	1	1	1	
	Frustración	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	
Despersonalización	Insensibilidad	Me desgasta física y emocionalmente mi trabajo	1	1	1	1	
	Indiferencia	Influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1	
	Culpabilidad	Tengo mayor insensibilidad con los pacientes	1	1	1	1	
	Incomprensión	Me preocupa que este trabajo me endurece emocionalmente	1	1	1	1	
	Dureza	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	1	1	1	
Realización personal	Rendimiento laboral	Me siento frustrada (o) en mi trabajo	1	1	1	1	
	Respuesta hacia uno mismo	Paso demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
		Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	

Respuesta hacia los pacientes	Tener contacto directo con la gente me cansa	1	1	1	1
	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	1	1	1
	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes	1	1	1	1
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1
Clima laboral	Estoy al límite de mis posibilidades	1	1	1	1
Actitud	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada	1	1	1	1
Satisfacción	Siento que los familiares me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
Nombres y apellidos del experto	Melissa Matilde Ipanaque Viera
Documento de identidad	42844850
Años de experiencia laboral	15 años
Máximo grado académico	Magister en ciencias de enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Centro de salud El Obrero I-3
Labor que desempeña	Enfermera
Número telefónico	945592690
Correo electrónico	enfermeraviera@hotmail.com
Firma	 <p style="text-align: center;"> <small>REPUBLICA DEL PERU MINISTERIO DE SALUD</small> Ipanaque Viera, Melissa <small>LIC. EN ENFERMERIA</small> <small>C.P. 49604</small> MAESTRA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA </p>
Fecha	16 / 04 / 2024

Anexo 4: Análisis de consistencia interna

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	----------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

I.1. ESTUDIANTE:	Danuska Maribel Ordinola Quevedo
I.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024
I.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Enfermería
I.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):	Likert
I.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
I.6. FECHA DE APLICACIÓN:	26/04/2024
I.7. MUESTRA APLICADA:	20 trabajadores

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.789
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Una vez realizada la prueba piloto y corregido los ítems observados se procedió a la evaluación del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para verificar que tan confiable es la información que se recolecta a través de este instrumento.



Estudiante: Danuska Maribel Ordinola Quevedo


Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N 1136

Docente : Adrianzen Carrasco Romel Erwin

Anexo 5: Consentimiento informado.

Título de la investigación: Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

Investigador (a): Danuska Maribel Ordinola Quevedo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024”, cuyo objetivo es determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del E.S I-3 El Obrero.

El impacto del estudio será conocer el grado de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura en el año 2024, ya que la exposición a factores psicosocial en el ámbito laboral se ha hecho más frecuente e intensa y cuando estos son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida del personal de salud se traduce en un mayor nivel de estrés laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de [colocar el ambiente] de la institución [indicar la institución]. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [colocar nombres y apellidos] email: [colocar el e-mail] y asesor [colocar nombres y apellidos del asesor] email: [colocar el e-mail].

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 7. Análisis complementario

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Sullana, 27 de Abril de 2024

Señor (a): Dra. Marily Fabiana Bopp Vidal

JEFE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-3 SULLANA

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura – 2024

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Danuska Maribel Ordinola Quevedo
DNI N°75892333

Anexo 9. Otras evidencias

Base de Confabilidad del instrumento

	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10	EL11	EL12	EL13	EL14	EL15
1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	3
3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3
4	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	1	2	3
5	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3
7	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
8	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3
9	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
10	3	3	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3
11	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	1	3
12	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3
13	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3
15	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
16	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3
17	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
18	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3
20	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
21															
22															
23															

Base de datos Validez de instrumento

MEDICO CIRUJANO
C.M.P. 74521

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES DANUSKA - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 A A Ajustar texto General Pegar Fuente Alineación Número Estilos Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

S10

Cuestionario de Estrés laboral - Maslach								
N° ITEMS	CANTIDAD DE JUECES			JUECES	ESENCIAL	NO ESENCIAL	CVR	DECISION
	1	2	3					
1	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
2	3	3	4	3	1	2	0.33	REDACCIÓN
3	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
4	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
5	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
6	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
7	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
8	3	4	4	3	2	1	0.67	REDACCIÓN
9	3	3	4	3	1	2	0.33	REDACCIÓN
10	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
11	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
12	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
13	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
14	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
15	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
16	3	4	4	3	2	1	0.67	REDACCIÓN
17	3	3	4	3	1	2	0.33	REDACCIÓN
18	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
19	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
20	3	3	4	3	1	2	0.33	REDACCIÓN
21	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
22	4	4	4	3	3		1.00	INCLUIR
27							18.67	
							0.848	

En la presente investigación el instrumento fue validado con 3 profesionales especialistas, quienes son expertos en la línea de estudio que se realizó, la evaluación se efectuó en base al formato de matriz de validación, el V de Aiken arroja un valor de 0.848, que se establece dentro de los valores acordes a un instrumento adecuado

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windows

EL BDPP

Listo Buscar

29°C 11:10 23/04/2024

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 25 de abril de 2024

OFICIO N°79-2024-UCV-VA-P12-F02/CCP

Dr (a) **Gaviria Lorena More Domínguez**
Establecimiento de Salud Nueva Sullana - Sullana.

SOLICITO: Permiso para desarrollo de prueba piloto.

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar vallejo -Piura, y al mismo tiempo conocedores de su alto espíritu de apoyo a la formación de estudiantes, se informa que la estudiante: **Ordinola Quevedo Danuska Maribel** (del IX ciclo de Enfermería), tiene como objetivo aplicar su prueba piloto en el proyecto de "Nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud de un Establecimiento de Salud de Sullana, Piura - 2024."


Motivo por el cual, se solicita brinde su consentimiento para que la estudiante aplique prueba piloto a 20 sujetos del establecimiento de salud que dignamente dirige.

Reiterando nuestro más sincero agradeciendo, quedo de Usted.

Atentamente.



Mg. Clarisa Gómez Romero Coordinadora de escuela
Profesional de Enfermería Universidad Cesar Vallejo-Piura


Dirección Regional de Salud
Sub Región de Salud U.C.V.
N.º 5 1-3 Nuevo Sullana
Dra. Gaviria Lorena More Domínguez
CMP 91997
JEFE ESTABLECIMIENTO DE SALUD
Rebdo 26.04.24
11:16:00

EVIDENCIAS PRUEBA PILOTO



