



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

“ESTRÉS LABORAL DE LOS CUIDADORES(AS)
DE HOGARES PROTEGIDOS PÚBLICOS DIRIS
LIMA- NORTE 2022”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Enfermería

Autoras:

Andrea Luz Paola Avila Vargas
Maria Pilar Salis Fabian

Asesor:

Dra. Dora Muñoz Garay

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

A MIS PADRES

Por su inmenso amor y apoyo incondicional en diferentes etapas de mi vida, acompañándome y sosteniéndome en cada uno de mis decisiones para llegar a lograr mi objetivo.

Maria Salis Fabian.

Dedico este trabajo a mis padres quienes me impulsaron a ser la persona que soy, quienes siempre estuvieron para mí en todo momento; por respetar mis decisiones, por su comprensión y sobre todo por su gran amor.

Andrea Avila Vargas.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, quien nos dio salud y sabiduría cada día, acompañándome en esta larga etapa para alcanzar mi meta.

A nuestra asesora, la destacada Dra. Dora Muñoz Garay por los conocimientos, paciencia y constante acompañamiento en el transcurso del trabajo de tesis, que enriquecieron mi investigación.

A los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte, quienes nos abrieron las puertas de su institución.

Maria Salis Fabian

Agradezco a Dios por brindar salud a mi familia y a mi persona, a la Universidad Privada del Norte por las enseñanzas brindada durante mi etapa universitaria.

Además a nuestra asesora Dra. Dora Muñoz Garay quien nos acompañó en esta etapa dándonos pautas y correcciones respectivas para nuestro trabajo de investigación.

Andrea Avila Vargas

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Realidad problemática.....	10
1.1.1 Antecedentes.....	12
Antecedentes Nacionales.....	15
1.1.1 Conceptualización de la variable	18
Teoría de enfermería	21
1.4 Operalización de variable	24
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	25
2.1. Tipo de investigación.....	25
2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	25
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV.....	32
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	39
Alfa de Cronbach	44
Anexo 5: Formato de validez.....	45
FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Estrés	45
Anexo 7:.....	60
- Lima Norte.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022	28
Tabla 2. Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional	29
Tabla 3 Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización.....	30
Tabla 4. Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal.....	31
Tabla 5. Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional.....	53
Tabla 6. Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización.....	54
Tabla 7. Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal.....	55
Tabla 8 Información sobre la edad de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.....	57
Tabla 9 Información sobre el estado civil de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022	58
Tabla 10 Información sobre el sexo de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.....	28
<i>Figura 2.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional	29
<i>Figura 3.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización.....	30
<i>Figura 4.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal	31
<i>Figura 5.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional	53
<i>Figura 6.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización	54
<i>Figura 7.</i> Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal.....	56
<i>Figura 8.</i> Porcentaje de la información sobre la edad de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022	57
<i>Figura 9.</i> Porcentaje de la información sobre el estado civil de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.....	58
<i>Figura 10.</i> Porcentaje de la información sobre el sexo de los cuidadores(as) en los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022	59

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022". **Metodología:** Cuantitativa descriptiva de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario de Burnout de Maslach (MBI) modificado y validado por 5 jueces expertos con V Aiken mayoritario a 0.60 con la confiabilidad de Alfa Cronbach 0.91. **Resultados:** El 55% de los cuidadores(as) encuestados dan un resultado de nivel medio de estrés laboral, 33% nivel bajo y 13% nivel alto. En la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización tienen un nivel alto, el primero con un 63% y el segundo con 60%. Mientras tanto en la dimensión de realización personal tienen un nivel bajo con un 48%. **Conclusión:** Existe un nivel medio con un 55% de estrés laboral en los cuidadores de los HP Diris Lima Norte.

Palabras claves: estrés laboral, cuidadores(as), hogares protegidos.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of occupational stress of caregivers of public sheltered homes DIRIS Lima-Norte 2022". Methodology: Quantitative descriptive non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 40 caregivers of the DIRIS Lima-North public sheltered homes. The technique used was the survey and the instrument applied was the Maslach Burnout Questionnaire (MBI) modified and validated by 5 expert judges with a majority Aiken V of 0.60 with a reliability of Cronbach's Alpha 0.91. Results: 55% of the caregivers surveyed gave a result of medium level of work stress, 33% low level and 13% high level. In the dimension of emotional exhaustion and depersonalization they have a high level, the former with 63% and the latter with 60%. Meanwhile, in the dimension of personal fulfillment they have a low level with 48%. Conclusion: There is a medium level with 55% of work stress in the caregivers of the HP Diris Lima Norte.

Key words: work stress, caregivers, sheltered homes.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema que está afectando a nivel mundial, debido a que el ser humano está llevando un acelerado ritmo de vida, por ello la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza el estrés laboral como reacción que puede tener el sujeto hacia mucha presión laboral que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su nivel para afrontar la situación (p.9). Según lo mencionado el organismo tiene diferentes reacciones lo que dependerá de la exigencia del exterior, alterando al individuo fisiológicamente.

El estrés surge de dos factores: esfuerzos desplegados y resultados obtenidos, por ello cuando el nivel de esfuerzo resulta lo esperado es satisfactorio para la persona, pero si es lo contrario la persona experimenta una sensación desagradable, desencadenando agotamiento físico y mental; provocando pérdida de capacidad, disminuyendo el rendimiento o en peor de los casos accidentes laborales, poniendo en peligro el bienestar del personal.

Mayorga *et al.* (2021) Así mismo el estrés laboral con el tiempo puede desarrollar el signo de burnout, lo cual, sucede a partir de tres fases: estrés, agotamiento y agotamiento defensivo. Lo que puede ocasionar respuestas negativas tanto a nivel cognitivo como conductual que generan malestar afectando la vida diaria del individuo. Además, refieren que actualmente los profesionales de salud, servicios sociales y servicios del cuidador se ve involucrado cada vez más, que está integrado mayormente por mujeres que se dedican al cuidado de individuos con algún tipo de dependencia física o mental. A sí mismo, complementarias e imprescindibles, realizando labores en muchos casos que repercuten negativamente en su calidad de vida, ya que se encuentran expuestas a un nivel de presión y esfuerzo que afectan directamente a su salud y a su entorno, siendo en mucho de los casos poco reconocido en pago y ante la sociedad.

En el artículo publicado por la Corporación Británica. BBC New Mundo. (2020) de Radiodifusión titulado ¿Qué le hace el estrés a tu cerebro? Manifiesta que en la actualidad a nivel mundial las demandas de trabajo y las del hogar aceleran el ritmo de vida, lo que trae como consecuencia la presencia de estrés. Además, debido a la presencia de la pandemia COVID 19, se ha incrementado el estrés social, al haber incertidumbre sobre el futuro, salud y estabilidad económica. El aislamiento social debido a la pandemia eleva la carga de trabajo en el ámbito laboral y del hogar, por lo tanto dependerá de la personalidad, experiencia y soporte emocional afrontar una situación de estrés.³

Torres *et al.* (2017) explican que el impacto de estresores en el personal sanitario, en la fase de recuperación es considerada la etapa más estresante. En el artículo titulado Factores asociados a la sobrecarga en el cuidador primario, explica que la función del cuidador es proporcionar un tiempo mayoritario para llevar a cabo esta gran responsabilidad que es el de ver por el cuidado de la persona que lo requiera, a su vez esto puede ser contraproducente para el bienestar físico y mental, ya que este trae como resultado depresión, agotamiento emocional y estrés, afectando en sus actividades diarias como las relaciones sociales y armonía mental.

Entonces la labor del cuidador genera diversos niveles de estrés, debido a que están en contacto directo con los usuarios y por largas horas de jornada, Además no cuentan con un horario establecido para que puedan alimentarse, lo cual concluye un desgaste físico y emocional, que finalmente afecta a la salud del cuidador. Por lo anterior surge la pregunta: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022? Teniendo como objetivo principal determinar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

1.1 Realidad problemática

Instituto Nacional de Salud Pública de México (2020) define estrés como una respuesta física y emocional provocada por un desequilibrio entre necesidades percibidas, recursos y habilidades personales. Y a su vez el estrés en el trabajo está relacionado con la organización del trabajo, el diseño del mismo y las relaciones con los empleadores, ocurre cuando los requisitos del trabajo no se cumplen o se exceden; lo que puede generar problemas de salud como tensión, taquicardia, sensación de miedo e incertidumbre.

Velásquez (2019) Ser cuidador es la persona con estudios técnicos que atiende a una persona que presenta alguna discapacidad o enfermedad que lo limita en la realización de sus actividades. Así mismo, el rol del cuidador es altamente demandante ya que brindan compañía permanente y vigilancia constante; por lo que en muchos de los casos es el único soporte que tienen los usuarios, tanto físico como mental.

Norma Técnica de Salud Hogares Protegidos (2018) conceptualiza los [HP] son lugares alternativos donde las personas con algún diagnóstico de trastorno mental que están en estado de

desamparo, son acogidas para que convivan con usuarios que se encuentran en situaciones similares. En dicho proyecto los cuidadores tienen la función de que los residentes adopten una convivencia familiar y un estilo de vida saludable, para lograr tener una buena salud mental, independencia y reintegro a la sociedad.

Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2016) En estudios realizados en distintas partes del mundo como en México, dio como resultado un nivel alto de estrés laboral (75%) seguido esta China con (73%) y los Estados Unidos con (59%). Por ello la investigación puso en evidencia que la problemática del estrés va más allá de la salud del individuo alterando directamente la economía del estado, teniendo un gasto de 0.5 y 0.3 de Producto Bruto Interno (PBI).

Según la fundación Máshumano y Stimulus (2017) muestran que el estrés en el trabajo es el segundo problema de salud con mayores denuncias en Europa, teniendo como causas la carga laboral con un 66%, la inestabilidad laboral con un 72% y un 59% a la intimidación. Para la Encuesta europea en las empresas sobre riesgos nuevos y emergentes [ESENER] (2017) se encontró que uno de cada seis que laboran en una empresa, terminan teniendo problemas de salud mental y que un 28 % de denuncias por exposición a riesgos psicosociales afectaron el propio bienestar mental y fue realizada por los mismos trabajadores.

Portal de Capital Humano (2018) de acuerdo a su sondeo de encuestados halló que el 70% de trabajadores peruanos sufre de algún tipo de estrés laboral. Obteniendo como causas la carga laboral 39%,27% la falta de trabajo ,18% otras actividades y 8% estudios. Y el 71% expresó que la depresión la tienen por el propio estrés y un 29 % niega haberse deprimido.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2017) detalló que en nuestro país existen tres millones de personas con discapacidad. Y el 5% tiene dependencia funcional, por lo que necesitan de un cuidador. Su objetivo fue establecer la relación entre el nivel de funcionalidad de la persona con discapacidad y la carga de trabajo del cuidador. Se incluyeron a 50 cuidadores y 50 personas obteniendo de resultados 58% de cuidadores de las personas con discapacidad, refirieron tener una carga intensa de trabajo, 24% de cuidadores mostró carga intensa de trabajo cuando cuidaron a personas con dependencia completa; mientras que la carga intensa de trabajo de los cuidadores fue menor (12%) cuando atendieron a personas con independencia funciona.

Al respecto Bolladas y Tiburcio (2019) citan a la [OMS] que el estrés laboral en México obtiene el

primer lugar a nivel mundial, que estadísticamente se obtiene el 75% de la población. Otros países como China abarcan el 73%, Estados Unidos con 59%, siendo estos países superados por México con un 75% logrando el primer lugar a nivel mundial.

Según Betancourt *et al.* (2020) en su estudio refieren entre 50% y 60% de ausentismo en el trabajo está relacionado por el estrés y la presión laboral. Así mismo diferentes estudios en Colombia demuestran que existe una relación entre el desempeño laboral y el estrés del trabajador.

A nivel nacional existen 40 hogares protegidos públicos (HP) que están ubicados en diferentes departamentos del Perú. En la situación actual del año 2022 la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima Norte existen, 5 H.P que se sitúan en los siguientes distritos: Los Olivos, Comas, San Martín de Porres, Caraballo y Puente Piedra, gracias a la intersección de una compañera cercana, se observó un problema existente que repercute en el estado emocional de los cuidadores afectando su desempeño laboral al estar en contacto directo con estos usuarios que son diagnosticados con (discapacidad mental, intelectual y/o psicosocial a causa de un trastorno mental severo o grave y con estabilidad psicopatológica), el 10 % de los cuidadores manifestaron sentirse cansadas, que sienten que no tienen tiempo para hacer otras actividades sociales, no tienen un horario fijo de comidas, a veces no saben cómo lidiar con los usuarios por sus fuerte temperamentos, tienen incertidumbre por que cada día es un día diferente, además expresan que a veces existen malas relaciones interpersonales, generando así el estrés; por ello consideramos importante por los factores estresores referidos analizar esta problemática, para reforzar y restablecer el bienestar de los cuidadores. Por lo cual, la presente investigación contribuye gestiones de promoción de la salud, con planes de terapia psicológica de relajación, mindfulness, actividades grupales (baile terapia, yoga, meditación, risoterapia), así mismo fomentar reuniones al finalizar los turnos para que puedan expresar como se sintieron en su día liberando sus problemas, mejorar el trabajo en equipo, reforzar los valores como (el compañerismo, empatía, solidaridad y asertividad), proponer horarios fijos de almuerzo. De forma que los cuidadores que trabajan en los HP Diris Lima Norte puedan desarrollar sus actividades laborales de la mejor forma, brindando un mejor cuidado y no desarrollar el estrés laboral.

1.1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Gómez (2018) desarrollo en su estudio Estrés laboral en cuidadores de centros gerontológicos de una institución pública ubicada al centro-sur y una institución privada ubicada al Nor-oeste de la ciudad de Santo Domingo Ecuador. Cuyo objetivo fue encontrar la prevalencia del estrés laboral en cuidadoras del centro gerontológico, el estudio fue cuantitativo, descriptivo, de tipo relacional, el tipo de muestreo era no probabilístico, por conveniencia y de accesibilidad con una muestra de 40 cuidadores. Dando como resultado que existe un 17.5% de prevalencia de estrés laboral; en cuanto a las dimensiones se identificó: 20% alto agotamiento emocional, 15% despersonalización, y 52.5% en baja realización personal, donde llegó a la conclusión que existe una relación negativa significativa entre el apoyo instrumental y el agotamiento emocional.

Azar (2018) en su tesis Estrés Laboral en cuidadores formales de un Centro de Diálisis y cuidadores de la ciudad de Quito, donde su propósito fue determinar la prevalencia del estrés laboral en cuidadores con ayuda de los siguientes cuestionarios: Sociodemográfico y Laboral, Inventario de Burnout de Maslach, Entrevista de carga para cuidadores formales, Escala de Satisfacción Vital, Cuestionario de Salud General, Cuestionario de Apoyo Social MOS, Inventario COPE-28, Brief Resilience Scale (BRS). La metodología utilizada fue de estilo exploratorio, descriptivo, estadística y analítica. La técnica que se utilizó fue bibliográfica y de encuesta por medio de cuestionarios. La población se conformó de 39 cuidadores, de los cuales; 19 correspondían a cuidadores formales que trabajan en el centro de Diálisis y 20 a cuidadores informales que trabajan en distintos lugares de la ciudad de Quito. Aunque se observa un 45% en realización personal en los cuidadores informales, los resultados demostraron que no existe estrés laboral crónico.

López *et al* (2018) en su tesis Sobrecarga del Cuidador en el ámbito Rural, una intervención en Otero; cuyo objetivo fue determinar un proyecto de intervención para conocer la necesidad, situación y sobrecarga actual de cuidadores formales e informales sobre distintas esferas de su vida diaria en Otero (Toledo). Su diseño fue de tipo observacional descriptivo. Su población fueron las cuidadoras formales de Otero y cuidadoras informales vinculadas al Centro de Salud. Se utilizó un protocolo de elaboración propia para obtener información: datos sociodemográficos, salud percibida, datos relativos al rol de cuidador y la escala de sobrecarga del cuidador como el Test de Zarit: para informales; Inventario de Burnout de Maslach: para formales. Hallando como resultados que un 75% de las cuidadoras informales presentaban sobrecarga. 100% de cuidadoras formales presentaban un grado alto y medio (alto) de agotamiento emocional y despersonalización, respectivamente.

90,9% de ambos tipos de cuidadoras presentaban alteraciones en su área de sueño y descanso. Se observó que había una mayor sobrecarga emocional/mental que empeoraba la salud de estas personas. El 45,45% de cuidadores desconocían estrategias/técnicas para aliviar estrés. Teniendo como conclusiones que la sobrecarga del cuidado influye negativamente en el equilibrio ocupacional de las cuidadoras. Estos resultados se confirman con descubrimientos en otros estudios y proporcionan pautas para realizar/guiar intervenciones encaminadas a optimizar la calidad de vida de personas cuidadoras.

Oviedo, Rivas & Caballero (2018) en su estudio llamado "Sociodemográfico y estrés en cuidadoras de pacientes crónicos" en Colombia 2018, su objetivo fue describir las características sociodemográficas y factores estresores de las cuidadoras. Teniendo como método de estudio descriptivo, cuantitativo transversal, en una población de 150 en auxiliares técnicas, su instrumento fue caracterización sociodemográfica y escala de estresores, dando como resultado que el 45% tienen edades entre 31 a 40 años, predominando el género femenino con 88% y para la mayoría de los entrevistados las relaciones laborales producen una tensión moderada. Llegando a la conclusión, la presencia de estrés en los profesionales que cuidan a los pacientes de enfermedades crónicas tiene factores personales, laborales y relacionados con el cuidado directo de sus pacientes.

Izaguirre (2018) en su artículo "Agotamiento psicológico en cuidadores de personas con discapacidad". Tuvo como objetivo determinar los niveles de agotamiento psicológico o síndrome de burnout en los cuidadores familiares de personas con discapacidad, vinculadas a un proyecto de atención comunitaria. Su estudio fue tipo descriptivo y transversal de 150 cuidadores familiares de personas con discapacidad, quienes contaban con el apoyo de la Fundación de Atención y Desarrollo Integral a la Niña, Niño, Adolescente y la Familia, radicada en la provincia de Manabí, Ecuador, desde enero hasta mayo del 2019. Su instrumento fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory. También se registraron datos como sexo, procedencia y tipo de discapacidad. Donde en sus resultados: Predominó el sexo femenino (121 para 80,6 %). El agotamiento psicológico resultó de medio a alto en más de 70,0 % de los cuidadores y el componente cansancio emocional alto fue el más frecuente, seguido de la despersonalización. La realización personal se consideró de baja a media en más de 85,0 % de los encuestados. Llegando a las conclusiones; que se halló un incremento del cansancio emocional en cuidadores de personas con discapacidad, lo cual pudo asociarse con el tipo de minusvalía presente.

En un estudio realizado por Kewy & Charria (2017). Titulado Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud de nivel III en Colombia (2017). El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de personal, donde su método de estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal, y se empleó el cuestionario evaluativo de estrés, siendo su muestra de 595 participantes. Hallándose como resultado un nivel alto de estrés laboral, concretamente con los síntomas fisiológicos e intelectuales laborales. Concluyendo que el estrés laboral se asocia con factores del ambiente del trabajo.

Palma & López (2019) en su artículo Estrategias de afrontamiento y Estrés Laboral en Cuidadores Formales de Adultos Mayores en Pereira Colombia 2019, tuvieron de objetivo de estudio analizar la incidencia entre las estrategias de afrontamiento y el estrés en cuidadoras de adultos mayores, su estudio fue de corte cuantitativa, con un alcance correlacional, de tipo transversal, con una población de estudio de 31 cuidadoras, donde aplicaron tres instrumentos y es la escala de sobrecarga del cuidador. Donde obtuvieron el resultado que el estrés no es significativo el manejo de estrés laboral. Llegando a la conclusión que el nivel de estrés es bajo.

Mayorga *et al* (2021) en su investigación Percepción cognitiva y estrés a un grupo de cuidadoras del Hogar Santa Marianita, Ecuador 2021, tuvieron de objetivo evaluar los niveles de fatiga física y cognitiva y el estrés en las cuidadoras y si existe relación entre las variables, la metodología de estudio fue correlacional de corte transversal y se llevó a cabo sobre una población de 15 cuidadoras, teniendo como resultado niveles altos de fatiga física, pero no de fatiga cognitiva, en cuanto al estrés se encontraron niveles bajos de agotamiento emocional y nivel intermedio de despersonalización y realización personal. Donde concluyeron que las relaciones encontradas fueron bajas negativas; estadísticamente significativas relevantes entre fatiga física, despersonalización y estrés, estos resultados parecen verse afectados por fenómenos como la satisfacción por compasión, la deseabilidad social y sobre todo el género de participantes.

Antecedentes Nacionales

Un estudio realizado por Delgado *et al* (2020) titulado El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud en Trujillo. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud, que tuvo como estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto; en el que participaron 98 colaboradores

de ese entorno. Los investigadores realizaron el análisis empleando dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. El 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Concluyéndose que existe una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

En un estudio realizado por Campana (2020) titulado Estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en cuidadoras del programa cuna más del Distrito de San Sebastián-Cusco Perú. Cuyo objetivo fue encontrar de qué forma se relaciona el estrés laboral con la satisfacción laboral en las cuidadoras del programa cuna más. Teniendo el tipo de estudio aplicado con un enfoque cuantitativo. El nivel de la descripción fue descriptivo-correlacional. Teniendo como diseño de investigación no experimental de corte transversal, donde recogieron datos por medio de un instrumento aplicando el cuestionario que fueron aplicados a su población de 60 cuidadoras. Teniendo como resultado que el 100% de las cuidadoras encuestadas se encuentran en un estado regular, indicando que el estrés laboral que presenta cada una de ellas es distinta ya que existen causas comunes de estrés en el centro de trabajo. Finalmente concluyeron que, si existe relación entre las variables de estrés laboral y satisfacción laboral según el resultado en rho de Spearman que muestra una asociación alta, positiva, directa y significativa entre las dos variables.

Velásquez (2019) en su estudio Afectividad y control y tolerancia al estrés en cuidadores de hogares protegidos de una provincia peruana, tuvo como objetivo describir las características afectivas y la capacidad de control en un grupo de 26 cuidadores de HP de una provincia peruana. Se utilizaron los clústers de afectividad, y de control y tolerancia al estrés del Sistema Comprensivo para el Psicodiagnóstico de Rorschach y una ficha de datos. Los resultados obtenidos se contrastaron con un grupo de comparación de características sociodemográficas similares. Los resultados sugieren que los cuidadores de Hogares protegidos experimentan emociones poco moduladas que conllevan a una dificultad para la regulación de sus emociones y a un tipo de descargas afectivas con un control disminuido. Encontrando como evidencia sentimientos de malestar de origen situacional. Asimismo, hay una dificultad para generar conductas deliberadas frente a situaciones estresantes de manera cotidiana, ante lo cual presentan respuestas de afrontamiento evitativo.

Fernández *et al* (2019) Investigación Sobrecarga del cuidador primario en el cuidado del adulto mayor usuario del Centro Materno Infantil Lima. Tuvo como objetivo determinar el nivel de

sobrecarga del cuidador primario en el cuidado del adulto mayor usuario del Centro mencionado. El estudio fue descriptivo no experimental con enfoque cuantitativo de corte transversal. Su población fue de 50 cuidadores primarios. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y como instrumento la escala de Zarit a través de 22 ítems, divididos en tres dimensiones, 6 preguntas en la dimensión física, 9 preguntas en la dimensión emocional y 7 preguntas en la dimensión social. Teniendo como resultado que el 34% de los cuidadores primarios no presenta sobrecarga, mientras que el 36% presenta una sobrecarga leve y el 30% presenta una sobrecarga intensa. Concluyendo que más de la mitad de los cuidadores primarios presentan algún nivel de sobrecarga entre leve e intensa; sobresaliendo el nivel de sobrecarga leve.

Hualpa (2018) Estrés laboral y calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, tuvo como objetivo general hallar la relación existente de estrés laboral y calidad de vida en técnicos de enfermería en dicho hospital. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental transversal y el enfoque fue cuantitativo. La muestra fue de 86 técnicos de enfermería. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los participantes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió alta en ambas variables: 0,718 para el variable estrés laboral. Se concluye que existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida.

Cusipuma (2018) en su investigación Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de un Centro de Salud Materno Perinatal en Surquillo-Lima. Su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral con el estrés laboral en los trabajadores en dicho centro. Tuvo una población de estudio de 80 colaboradores, siendo la muestra de 78 sujetos; la recolección de datos se llevó a cabo aplicando los siguientes instrumentos de medición: Escala del Clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo, y el Inventario de Estrés laboral de Christina Maslach. El análisis estadístico y procesamiento de datos se realizó con el programa estadístico STATA, versión 14. El clima laboral resultó medianamente favorable en el 51.3% de los encuestados, y respecto al estrés laboral se obtuvo niveles altos en el 12.8% para agotamiento emocional, 32.1% para despersonalización y un nivel bajo en el 30.8 % para realización personal. Concluyéndose que no existe correlación entre ambas variables, clima laboral y estrés laboral, pero sí existe correlación entre algunos de los factores del

clima laboral con algunas escalas de estrés laboral.

1.1.1 Conceptualización de la variable

1.1.1.1 Estrés laboral: OIT (2016) detalla que es una enfermedad que presenta una gran amenaza a la economía de los países industriales y en su desarrollo porque afecta al trabajador en su salud física y mental, llegando a interferir en el desempeño de sus actividades.

1.1.1.2 Tipos de estrés laboral

Bustos (2019)

-El estrés episódico: es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta desaparecen todos los síntomas originados.

-El estrés crónico: es el que se produce de forma recurrente cuando una persona es expuesta ante una situación de estrés de forma constante, esto quiere decir que, si el individuo evita esa situación de estrés, no presentará ningún síntoma.

1.1.1.3 Causas del estrés laboral

El estrés laboral comienza cuando el trabajador empieza a experimentar vivencias negativas relacionadas a su entorno laboral.

Algunos de los factores estresantes en el contexto laboral se relacionan:

- Problemas internos propios del trabajo
- Relaciones interpersonales
- Con la estructura y el clima organizacional

1.1.1.4 Consecuencias del estrés laboral

- Tensión muscular.
- Ansiedad.
- Cansancio.
- Depresión.
- Dolores de cabeza.
- Problemas cardiovasculares (presión alta, dolor en el pecho).
- Insomnio.
- Inestabilidad en el peso.
- Cambios de humor.

- Adoptar nuevos malos hábitos (tomar bebidas alcohólicas, fumar o usar tranquilizantes).
- Disminución de la autoestima.
- Malas relaciones interpersonales.
- Dificultad para tomar decisiones.

1.1.1.5 Dimensiones:

- **Agotamiento Emocional:** Bellodas & Tiburcio (2019) Es la primera dimensión del burnout en desarrollarse como respuesta a las exigencias y la sobrecarga por ser una respuesta básica al estrés. Es decir, es la pérdida total de energía sintiéndose fatigada(o) y no brindar un buen servicio hacia los demás.
- **Despersonalización:** Bellodas & Tiburcio (2019) Es la tendencia a la despersonalización, por la que aparece un cambio negativo en las actitudes hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, desvalorizando haciendo sentir culpables a sus frustraciones por ello responsabiliza la ausencia en su trabajo (p.23).
- **Realización personal:** Bellodas & Tiburcio (2019) “motivación de encontrar plena satisfacción con uno mismo hasta sentirse competentes y exitosos en diversas áreas de la vida”. Es así que el personal se siente estresado por no poder cumplir con sus labores dificultando en lograr sus objetivos, disminución total de autoestima y frustración.

1.1.1.6 Indicadores

- Frustración:** Cusipuma (2018) Es el estado negativo de la persona cuando se limita de algo que esperaba, es decir, privarse de algo dejando sin efecto la acción, siendo una respuesta emocional común a la oposición relaciona con la ira y decepción (p.35).
- Desaliento:** Rubio (2018) Es un sentimiento de frustración e impotencia en el que se suele pensar y hasta auto convencerse de que no es posible por ninguna vía lograr una meta o sobreponerse a alguna situación que se estime negativa; de esta forma la persona llega a sentirse atrapada, agobiada e inerte (p.26).
- Incertidumbre:** Gallardo (2018) situación de desconocimiento que se tiene acerca de lo que sucederá en el futuro. La incertidumbre es algo que siempre va a estar presente en la vida de las personas, es una sensación de inseguridad, de temor, de titubeo, que muchas veces hace que el individuo paralice momentáneamente alguna actividad, hasta tanto la situación sea más clara y

confiable.

-Falta de empatía: Campos (2017) son aquellas personas poco empáticas tienen dificultades para conectar con los sentimientos, y solo concentrándose en sus sentimientos propios (p.7).

-Indiferencia: López (2018) el estado de ánimo en que no se siente inclinación ni repugnancia hacia una persona, objeto o negocio determinado (p.2).

-Sentimiento de culpa: Martínez (2020) es la manifestación “normal” de sentimientos, dentro de un proceso de duelo. Sin embargo, necesitaría una intervención temprana para no agravar este proceso, ya que la culpa también haría parte de los síntomas de un duelo patológico; describiendo la culpabilidad, según una valoración subjetiva, como la falta de recursos para hacer frente a la situación.

-Sentimiento de satisfacción personal laboral: Sanders (2016) Existen respuestas negativas hacia el mismo sujeto afectado y hacia su trabajo, evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, no soporta trabajar bajo presión, baja autoestima, experimentan sentimientos de fracaso personal, carencias de expectativas y metas en el trabajo y una insatisfacción generalizada; a consecuencia se da evitación laboral, ausentismo del trabajador y abandono profesional.

1.1.1.7 Hogares Protegidos (H.P): NORMA TÉCNICA DE HOGARES PROTEGIDOS (2018) es un servicio para usuarios con diagnóstico de trastornos mentales crónico, por ello es un lugar de larga estancia para los usuarios que se encuentran en estado de abandono familiar y social. Los hogares protegidos tienen como objetivo la implementación de apoyos y el desarrollo de sus capacidades orientadas a lograr la autonomía individual de las personas que residen en dichos lugares, a fin de reinsertarse en la sociedad y desarrollar una vida independiente. El H.P brinda servicio como: apoyo personalizado, acompañamiento, alojamiento, vestimenta, salud, alimentación, apoyo psicosocial y por último cada usuario cuenta con un plan individualizado.

1.1.1.8 Cuidadoras(es)/perfil: las cuidadoras(es) que son seleccionadas para la contratación, son técnicas de enfermería con 1 año de experiencia, con habilidades técnicas, empáticas para el buen trato y generación de lazos, afecto y respeto.

Teoría de enfermería

Teoría de los cuidados de Swanson (2020) citada en la revista cubana de enfermería su teoría explica que la enfermería tiene el fin de promover el bienestar. A su vez, las personas deben ser consideradas como seres únicos que están en proceso de crecimiento, que tienen la capacidad de decidir, de saber cómo actuar y afrontar distintas situaciones, brindándole cuidados holísticos.

Las personas son seres dinámicos, en crecimiento, espirituales, que se auto reflejan y que anhelan estar conectadas con otros en cinco categorías denominadas:

Mantener las creencias: se refiere a mantener su fe, y una actitud de esperanza, cree en la capacidad del otro.

Conocer: se relaciona con la necesidad de comprender a la otra persona evitando críticas y buscar un proceso de compromiso entre el que se cuida y el que es cuidado, se basa en la confianza que se dan ambos, personal de enfermería y paciente.

Estar con: significa estar presente con el otro, incluye estar en persona, transmitir disponibilidad, y compartir sentimientos sin abrumar a la persona cuidada, es la presencia auténtica del personal de enfermería con el paciente, donde este profesional lo cuida mediante la presencia emocional.

Por ello la enfermería no es solo una presencia física sino es el ser que tiene virtudes y que ayuda con su mensaje y forma de cuidar para que el paciente sienta su presencia y disposición en su cuidado.

“Hacer por”: implica la implementación de los cuidados el personal de salud debe ser capaz de fomentar el autocuidado en este cuidador e involucrar a otros miembros de la familia en el desempeño del rol.

Posibilitar: significa facilitar el paso del otro por las transiciones de la vida y los acontecimientos desconocidos, explicar, apoyar, dar validez a sentimientos, generar alternativas, pensar las cosas de forma detenida y retroalimentar.

Teoría de déficit de autocuidado: Dorothea Orem

Según Bravo & Pazo (2021) refieren en su estudio que el autocuidado es la acción que realizan con el propósito de mantener un equilibrio entre lo mental, físico y social de la persona y su entorno, lo cual reconoce las causas que ponen en peligro su integridad y bienestar del ser humano. Para

ello se necesita que la persona tenga conocimiento, actitudes y prácticas saludables para que sea favorable a uno mismo. El ser humano tiene la capacidad de adaptación y a enfrentarse a diferentes cambios que se dan en su entorno. Mientras tanto, hay hechos en que la persona no reacciona de manera adecuada ante esta situación, por lo que se necesita ayuda del profesional de salud, familia y la sociedad.

Por ello el autocuidado se divide en tres:

El cuidar de uno mismo: es la acción en que el individuo logra a tener el equilibrio entre el bio - psico - social, abarcando el conocimiento y tomando decisiones sobre los cuidados que necesita para mantenerse saludable según sus condiciones de creencias y experiencias.

Limitaciones del cuidado: son aquellas condiciones de la persona que no le permiten desarrollarse adecuadamente sobre el cuidado de su salud de su persona.

El aprendizaje del autocuidado: son aquellas acciones de búsqueda de información para que el individuo avance en la recuperación de salud solicitando ayuda y recursos mediante teóricos o relacionados a ello.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión despersonalización de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión realización personal de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022”

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de agotamiento emocional.
- Establecer el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de despersonalización.
- Conocer el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de realización personal.

1.4 Operalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel de medición
Estrés laboral	Acero (2020) Es la respuesta generada por el ser humano ante diversas situaciones que puedes perjudicar a nivel físico y mental, por ello es importante conocer sus causas y prevención a fin de reducir o eliminar el estrés laboral.	Los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos Diris Lima Norte se ven expuestas diariamente a diversas situaciones estresantes, debido al acompañamiento permanente a los usuarios, las jornadas largas, la falta del horario de comida, malas relaciones interpersonales que incrementa el estrés a las cuidadoras(es).	Agotamiento emocional	-Cansancio emocional -Frustración -Desaliento -Incertidumbre	1;2 3 4 ;5 6	Ordinal	Bajo: 23 - 51 Medio: 52 - 79 Alto 80 - 108
			Despersonalización	-Falta de empatía -Indiferencia -Sentimiento de culpa	7 8;9;10 11		
			Realización personal	-Sentimiento de satisfacción personal laboral	12;13;14; 15;16;17; 18		

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación cuantitativa: Neill & Cortez (2018) expresan que el enfoque cuantitativo recopila y analiza datos de forma que se concluya cuantificar el problema; se explica en forma precisa las características propias de las variables en estudio; en ese sentido no hubo manipulación de las variables (p.68).

2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Tipo descriptiva: Guerrero (2021) explica que tiene como objetivo describir características, propiedades, peculiaridades de las personas, grupo o cualquier fenómeno que se pretende investigar. (p.20) Es así que la investigación se describirán las propiedades del estrés laboral de las cuidadoras de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

Diseño no experimental de corte transversal: Guerrero (2021) explica que este tipo estudio se encarga de analizar los resultados sin manipular variables, porque el investigador observa los fenómenos en su contexto natural para analizarlos y transversal porque tiene como finalidad describir variables y analizar su interrelación en un momento dado. Por lo tanto, en la presente investigación se analizó las características del estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022, sin alterar su estado actual, es decir, los resultados se observarán y analizarán forma natural, sin alteración de la variable.

2.2.1 Población

La población de estudio está conformada por 40 cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte.

2.2.2 Muestra censal: No probabilística y conglomerado de 40 cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte.

2.2.3 Criterios de inclusión

-Cuidadores(as) (personal técnico de enfermería) que acceden a colaborar voluntariamente en el estudio.

-Cuidadores(as) que estén laborando en los Hogares Protegidos Públicos Diris Lima-Norte 2022.

2.2.4 Criterios de exclusión

-Cuidadores(as) que se niegan a colaborar voluntariamente del estudio.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

La encuesta. **(Anexo 2)** Para realizar este estudio de investigación se empleará como técnica la aplicación de encuesta anónima debidamente estructurada y validada para determinar el estrés laboral de las cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

La primera parte fue la presentación del estudio y la explicación de cómo llenarla, seguidamente de tres preguntas generales tales son; edad, sexo y estado civil.

Por ultima consto en la adaptación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) elaborada por Gil-Monte y Peiró en 1997 usada en por Torres (2018) teniendo como valores de fiabilidad de las escalas según alfa de Cronbach en su estudio para cada una de sus 3 dimensiones, 72 para realización personal en el trabajo, 87 agotamiento emocional y 57 para despersonalización y con valores según la escala tipo Likert, que indican la frecuencia con la que experimentan la situación. Esta escala de frecuencia tiene 7 grados que van de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Dicha encuesta fue modificada por ambas autoras de esta investigación obteniendo 18 ítems, dividida en tres dimensiones: agotamiento emocional (1-6), despersonalización (7-12) y realización personal (13 -18).

2.3.1 Validez

Validado por 5 jueces expertos de grado de magisteres, asistenciales y un estadístico. Se utilizó V AIKEN, que tiene como objetivo comprobar el contenido del cuestionario relevancia, coherencia y claridad, obteniendo por valor 1. El valor normal de la V AIKEN es 0.60, entonces el instrumento tiene validez. **(Anexo 3)**

2.3.2 Confiabilidad

Se desarrolló una prueba piloto a diez cuidadores obteniendo como resultado un Alfa de Cronbach 0.91 mayor a 0.5 siendo es instrumento de excelente confiabilidad. **(Anexo 4)**

2.4 Procedimiento

- Se efectuó acuerdos con autoridades de UPN y coordinadora de carrera enfermería para asignación de asesora a tesis.
- Se acordó con el personal administrativo de DIRIS-Lima Norte para poder llevar el permiso correspondiente.
- Se procede a llevar el permiso al médico encargado de los Hogares Protegidos DIRIS-Lima Norte. **(Anexo 7).**

- Se coordina con la delegada de los cuidadores(as), para obtener sus números de teléfono y explicarle el debido llenado.
- Se les envía la encuesta virtualizada y modificada a los cuidadores(as), el cuestionario instrumento de Maslach Burnout Inventory.
- Los datos obtenidos se ingresa a nuestra base de datos del programa Excel 2017.
- Se procede a utilizar a utilizar el programa estadístico SPSS versión 24.0; mediante la técnica de baremo (**Anexo 8**), donde se obtuvo la partición de frecuencia en base a la sumatoria de ítems e intervalos que se estableció para cada nivel bajo, medio y alto.

2.5 Aspectos éticos

Para llevar a cabo esta investigación se solicitó mediante un documento de autorización del encargado de área a los Hogares Protegidos DIRIS –Lima Norte para la aplicación del instrumento con el fin de obtener información verídica. Dicho trabajo de investigación se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos.

- Autonomía:** se expresó la voluntad de los cuidadores en respetar la decisión de aceptar o rechazar su participación en el presente estudio.
- Justicia:** en todo momento durante el contacto que se mantuvo con los cuidadores se les trato de una forma justa, equitativa con mucha cordialidad y respeto.
- No maleficencia:** la investigación no dañara a los cuidadores ya que cualquier información personal que se obtenga de las encuestas no serán vulneradas por ningún motivo sin consentimiento de la persona.
- Beneficencia:** el estudio no perjudica a los cuidadores, al contrario toda información será compartida a fin de brindar beneficio, mejora del estado físico y mental de las cuidadores.

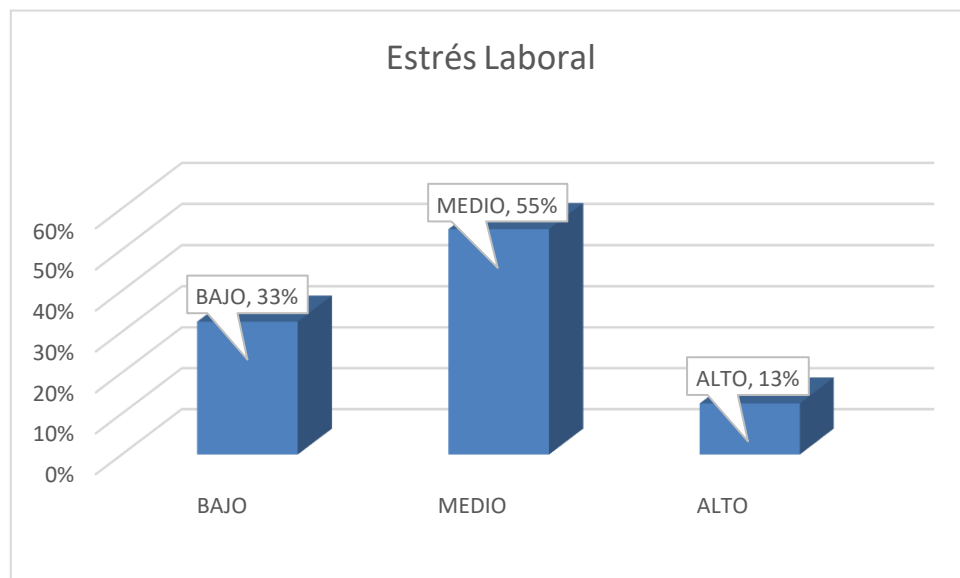
CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	13	33%
MEDIO	22	55%
ALTO	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 1.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

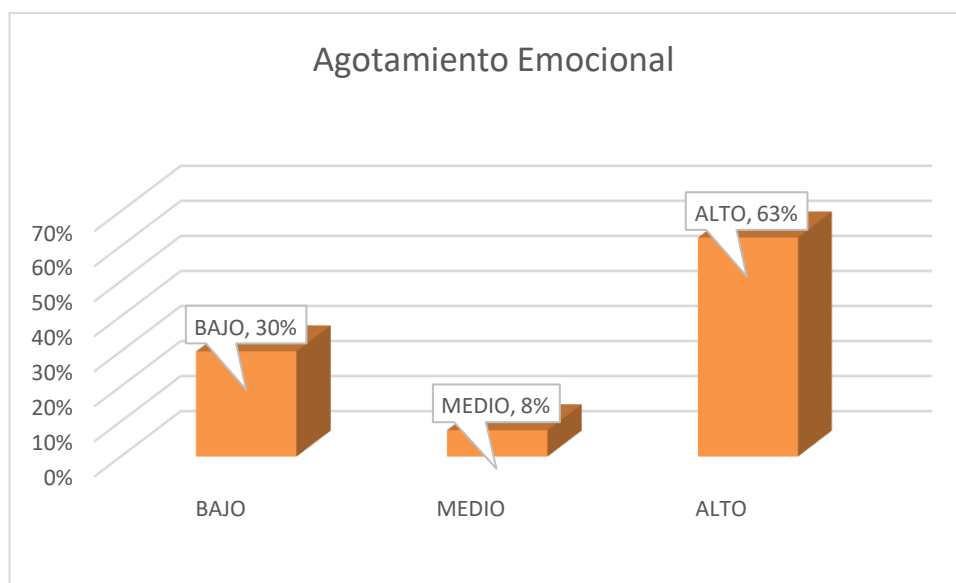
El 55% (22) de encuestadas(os) tienen un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 33% (13) tiene nivel medio y el 13%(5) nivel bajo.

Tabla 2.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional.

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	30%
MEDIO	3	8%
ALTO	25	63%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 2.

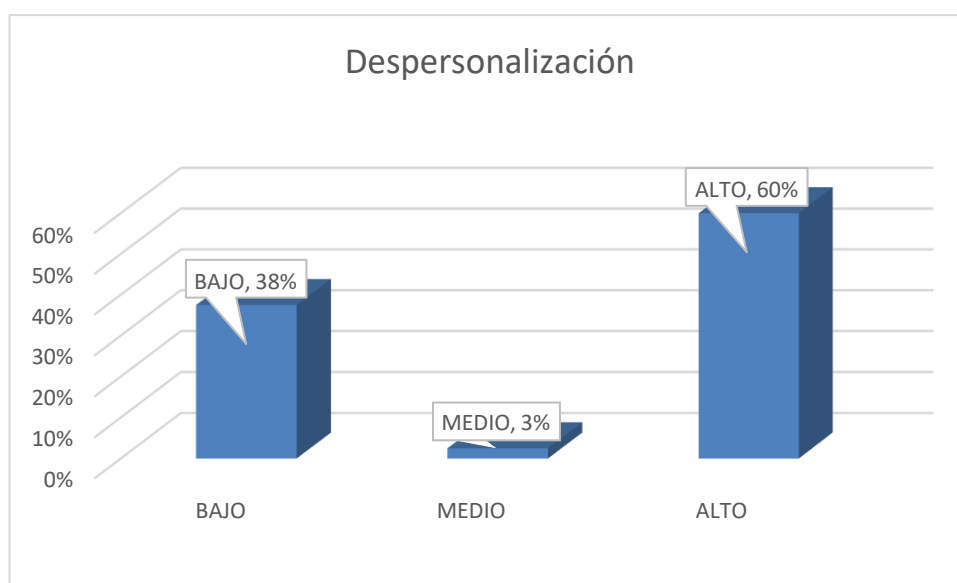
El 63%(25) de encuestados(as) tienen un nivel alto de estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional, continuado de nivel medio con 30%(12) y un 8%(3) nivel bajo.

Tabla 3.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización.

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	15	38%
MEDIO	1	3%
ALTO	24	60%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 3.

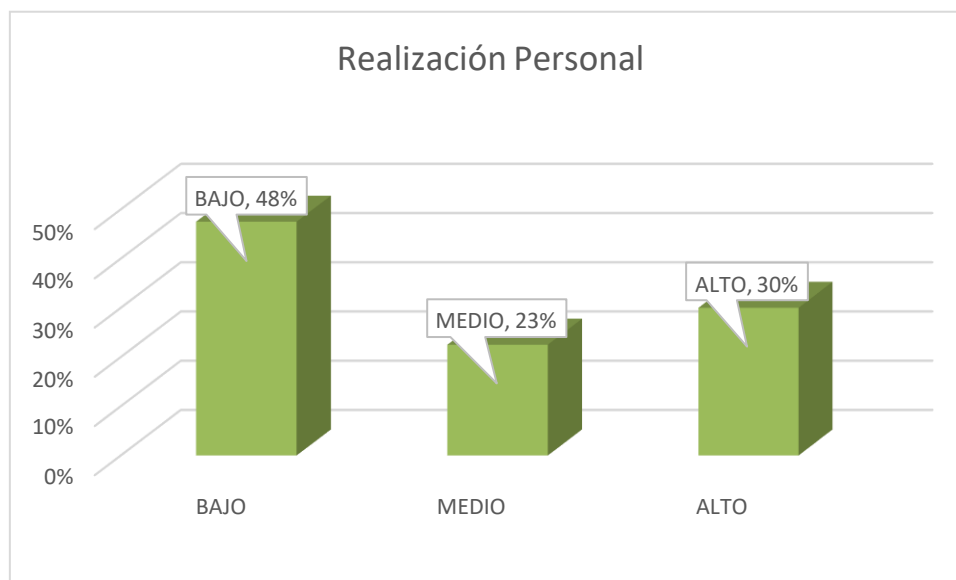
El 60%(24) de encuestados(as) tienen un nivel alto de estrés laboral según la dimensión despersonalización, mientras que el 3%(1) medio y el 38%(15) nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal.

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	48%
MEDIO	9	23%
ALTO	12	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 4

El 48%(19) de encuestados(as) tienen nivel bajo de estrés laboral de acuerdo a dimensión realización personal, en cambio el 30%(12) un nivel alto y el 23%(9) es medio.

CAPÍTULO IV.

4.1 DISCUSIÓN

Se presenta como resultado que el 55% de los cuidadores(as) tienen un nivel medio de estrés laboral. Similar a Campana (2020) quien obtuvo como resultado que el 100% de los cuidadores encuestados se encuentran en el nivel regular. Lo que difiere de Kewy & Charria (2017) en un nivel alto de estrés laboral con 21.7% según su tabla de evaluación de estrés. La OIT (2016) expresa que el estrés laboral son presiones y exigencias de actividades laborales superando la competencia del trabajador; que se asocia a la demanda de carga laboral, jornadas de trabajos sobrecargados, problemas interpersonales con los trabajadores multidisciplinario, falta de recursos humanos y materiales. En cuanto a los resultados obtenidos, se puede evidenciar que existe agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los cuidadores(es) lo que pueden causar estrés laboral siendo importante detectarlo a tiempo con la finalidad de actuar evitando consecuencias.|-.

Así mismo, según la dimensión agotamiento emocional. El 63% de los cuidadores(as) dan un nivel alto de estrés laboral de acuerdo a dicha dimensión. El resultado se asemeja a lo encontrado por López *et al* (2018) donde el 100% presentó un alto grado de agotamiento emocional. En cambio, según Azar (2018) en su investigación difiere con su resultado teniendo que el 84% de los cuidadores(as) presenta un nivel bajo de esta misma dimensión. Según Eugenio (2018) el agotamiento emocional es un estado de desgano físico y mental en el que se llega cuando los recursos emocionales se agotaron, caracterizándose con la pérdida de energía, mostrando sentimientos negativos y pérdida de motivación en el trabajo. Se asocia al contacto directo que tienen los cuidadores(as) de los H.P públicos DIRIS Lima Norte con los usuarios, durante sus largas horas de trabajo.

Respecto a la dimensión despersonalización el 60% de las encuestadas tienen un nivel alto. Similar a lo hallado en el estudio de Izaguirre (2021) donde el 46% de las cuidadoras dieron nivel alto. Lo que discrepa con Cusipuma (2018) quien obtuvo que el 41% de sus trabajadores padecían de estrés laboral siendo esto de nivel bajo. Según Bellodas & Tiburcio (2019) despersonalización es la presencia de un cambio negativo en el comportamiento que se tiene hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo (p.23). Los datos obtenidos son fundamentales para tomar en cuenta porque puede influir en la trascendencia del personal y la calidad de atención hacia los usuarios en los H.P Diris Lima Norte.

Con relación a la dimensión realización personal el resultado fue de nivel bajo con 48% de los cuidadores(as) encuestadas(os). Estos datos son similares con los resultados obtenidos en el estudio de Gómez (2018) que dio como resultado 52.5% de nivel bajo. Distinto al estudio de Mayorga *et al* (2021) que dieron como resultado un nivel medio 36.6%. Por tal motivo Bellodas & Tiburcio (2019) afirman en su estudio sobre la realización personal como deseo de alcanzar la plenitud interior, satisfacción con la vida que tenemos. Sentimientos de competencia y éxito. Es así que el personal se siente estresado por no poder cumplir con sus labores dificultando en lograr sus objetivos, disminución total de autoestima y frustración (p.40). Es de suma importancia considerar que las cuidadoras(es) deben alcanzar una satisfacción personal frente a los cuidados que brindan a los usuarios .

4.2 CONCLUSIONES:

- El nivel de estrés laboral en los cuidadores de los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte es medio 55%.(22)cuidadores(as).
- El nivel de estrés laboral en los cuidadores de los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte según la dimensión agotamiento emocional es alta con un 63%(25) cuidadores(as).
- El nivel de estrés laboral en los cuidadoras(es) de los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte según la dimensión despersonalización es alta con un 60%(24) cuidadoras(es).
- El nivel de estrés laboral en los cuidadores(as) de los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte según la dimensión realización personal es bajo con un 48%(12) cuidadores(as).

4.3 RECOMENDACIONES:

Al jefe encargado del área de Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte:

Desarrollar habilidades sociales como:

- Paseos recreacionales a campos abiertos (parques, piscinas, zoológicos) que permita a los cuidadores una adecuada interacción entre ellos de tal manera que no implique llegar a desarrollar el estrés laboral.

Gestionar capacitaciones sobre:

- Técnicas dinámicas para el manejo del estrés laboral, la buena salud mental mejora de la comunicación (con interacción grupal, talleres vivenciales con apoyo Psicológico).

A la Lic. Encargada de los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte

-Seguimiento de la realización de los talleres sobre, salud mental, estrés laboral.

- Organizar actividades con el fin de reducir el estrés laboral. (Jugar vóley entre compañeras(os), coordinar campeonatos deportivos entre los demás Hogares cada mes).

Programas grupales:

-Yoga.

-Taichí.

-Pilates.

- Mindfulness.

-Bailoterapia.

-Risoterapia.

A los cuidadores(as) de los Hogares protegidos públicos de Diris Lima Norte

-Que firmen un compromiso de asistencia para los talleres.

-Que mantengan un ritmo de trabajo adecuado libre de estrés, cumpliendo sus horas respectivas de descanso.

REFERENCIAS

- Asencios-Ortiz, R. del P., & Pereyra-Zaldívar, H. (2019). Carga de trabajo del cuidador según el nivel de funcionalidad de la persona con discapacidad en un distrito de Lima. *Anales De La Facultad De Medicina*, Revista de medicina Vol 80(4), 451–456. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16441>
- Azar, J. (2018) Estrés Laboral en cuidadores formales de un Centro de Diálisis y cuidadores informales de la ciudad de Quito, Ecuador, 2018 (Tesis de Licenciatura). Centro Universitario de Quito
Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/23094>
- Busto, M. (2019). Factores socio laborales relacionados al estrés laboral en personal de sala de operaciones. Hospital Goyeneche de Arequipa 2019. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10817/UPbusema.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campana, N. (2020) Estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en cuidadoras del programa cuna más del Distrito de San Sebastián-Cusco 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad privada Telesup. Perú. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1299>
- Delgado Espinoza, Susan Katheryne, Calvanapón Alva, Flor Alicia, & Cárdenas Rodríguez, Karina. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, Volumen 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Eugenio, E. (2018) Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos. Artículo Científico Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú, 2018. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2173/articulo%20cientifico%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, N., Muñoz, T., Ramírez, M. (2019) Sobrecarga del cuidador primario en el cuidado del adulto mayor usuario del Centro Materno Infantil de Lima, 2019 (Tesis pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima. Perú. Obtenido de

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11583>

Garzón Patterson, M., Izquierdo Medina, R., Pascual Cuesta, Y., Batista Pérez, N., & Ravelo Jiménez, M. (2020). Teoría de Kristen M. Swanson vinculada al cuidado del cuidador principal de pacientes con enfermedad de Alzheimer. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3491/655>

Gómez, L. (2018) Estrés laboral en cuidadores de centros gerontológicos de una institución pública ubicada al centro-sur y una institución privada al nor-oeste de la ciudad de santo domingo en el año 2017. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Loja. Ecuador. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22899>

Herrera, V., Aguilar, N., Valdivieso, J., Cupite, Y. & Arrellano, C. (2018) Implementación y funcionamiento de Hogares Protegidos para Personas con Trastornos Mentales graves en Iquitos, Perú. *Rev. Panamá Salud Pública* 2018; 42: e141. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6385634/>

<https://www.mayoclinic.org/es-es/about-this-site/meet-our-medical-editors>

Hualpa, A. (2018). Estrés laboral y calidad de vida en técnicos de enfermería del hospital de Huaycan, 2018. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22277>

Instituto Nacional De Salud Pública (2020). México. Los riesgos del estrés laboral para la salud .Artículo (2020) recuperado de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Izaguirre - Bordelois, Marioneya, Adum - Lípari, Mirella Narcisa, & German - Cordero, Brenda Griselda. (2021). Agotamiento psicológico en cuidadores de personas con discapacidad. *MEDISAN*, 25(6), 1309-1323. Epub 03 de noviembre de 2021. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000601309&lng=es&tlng=es

Lara López A, Sánchez Rey C, González González J, Díaz Maldonado L, Corregidor Sánchez AI. Sobrecarga del cuidador en el ámbito rural, una intervención en Otero. TOG (A Coruña) [revista en Internet]. 2018 [fecha de la consulta]; 15(28): 211-24. Disponible en

<http://www.revistatog.com/num28/pdfs/original3.pdf>

Maisterrena, M. (2021) Riesgo psicosocial en las cuidadoras de adultos mayores. Revista hispano-américa T.O.R, ISSN-e 2695-9224, N°. 2, 2021, págs. 12-3. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878994>

Matos, M. (2021). Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla 2021. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547#:~:text=Conclusiones%3A%20El%2080%25%20de%20las,of%20the%20Ventanilla%20hospital%20%E2%80%93%202021.>

Mayorga, M., Cuadrado, V., Andrade, F. & Romero, L. (2021) Percepción de fatiga física y cognitiva y síndrome de burnout en un grupo de cuidadoras informales. Artículos de investigación vol. 14 núm. 1. Recuperado en <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/19217>

MINSA, (octubre 2018) Norma Técnica de Salud de Hogares Protegidos. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4585.pdf>

Osorio, J. & Cárdenas, N. (2017) Estrés laboral. Revista Colombiana Diversitas: Perspectivas en psicología. Vol. 13, N. 1. Recuperado en http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S179499982017000100081&script=sci_abstract&lng=es

Oviedo, H., Rivas, A. & Caballero, M. (2018) Socio demografía y estrés en enfermeras cuidadoras de pacientes crónicos. Revista Cubana de enfermería. Vol. 34, No 4 (2018). Recuperado el 26 de febrero 2019, de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1638/394>

Palma, C. (2021). Estrategias de afrontamiento y estrés en cuidadores formales de adultos mayores de Pereira. Repositorio de Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8276>

Quispe, Y. (2018). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el Bosque, la Victoria, Chiclayo, 2018. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipan. Perú. Recuperado de 2019 de

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475#:~:text=La%20muestra%20estuvo%20conformada%20por,y%20en%20Despersonalizaci%C3%B3n%20100%25%20bajo>

Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. Revista Colombiana de Psicología, 2019. recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252019000200117

Resolución Directoral de Plan de actividades de Hogar Protegido (2019). Lima Perú. Recuperado 19 de junio del 2020. de <https://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0186-2019.pdf>

Saavedra, J., Murvartian, L. & Vallecillo N. (2020) Salud y burnout de cuidadores profesionales a domicilio: Impacto de una intervención formativa. Artículo Scielo Anales de psicología. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282020000100004&script=sci_arttext&tlng=es

Sarsosa, K., & Charria, V (12 de diciembre d 2017. Estrs laboral n person asistencial de cuatro instituciones de salud nivl III de Cali, Colombia. Revista Universidad de salud, 20(1), 44-52. Recuperado el 11 de julio de 2021 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072018000100044&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Taset, A. (2017) Estrés psicológico en las cuidadoras familiares de ancianos con Demencia Vasculuar. Revista chilena de Neuropsicología, vol. 12, núm. 2 diciembre 2017, pp. 1-7. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/1793/179354005004.pdf>

Torres-Avenidaño, B., Agudelo-Cifuentes, M., Pulgarin-Torres, Ángela, & Berbesi-Fernández, D. (2018). Factores asociados a la sobrecarga en el cuidador primario. Medellín, 2017. *Universidad Y Salud*, Volumen 20(3), 261-269. Recuperado de <https://doi.org/10.22267/rus.182003.130>

Velásquez ,C.(2019). Afectividad y, control y tolerancia al estrés en cuidadores de hogares protegidos de una provincia peruana -2019(Tesis pregrado) .Universidad Católica del Perú-Lima obtenido https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15514/VELASQUEZ_ROD_RIGUEZ_AFFECTIVIDAD_Y_CONTROL_Y_TOLERANCIA_AL_ESTRES_EN_CUIDADORES_DE_HOGARES_PROTEGIDOS.pdf?sequence=5&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022

Autores: Ávila Vargas Andrea, Salis Fabian Maria

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022?</p> <p>Problema específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuál es el nivel de estrés laboral de los Cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de agotamiento emocional. -¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de despersonalización? -¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de realización personal? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de despersonalización. -Identificar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de despersonalización. -Identificar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos según la dimensión de realización personal. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Por ser una investigación de tipo descriptivo no se formula hipótesis</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>- Cansancio emocional</p> <p>-Frustración</p> <p>-Desaliento</p> <p>Incertidumbre</p> <p>-Falta de empatía</p> <p>-Indiferencia</p> <p>-Sentimiento de culpa</p> <p>-Sentimiento de insatisfacción personal laboral</p>	<p>1;2</p> <p>3</p> <p>4 ;5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8;9;10</p> <p>11</p> <p>12;13;14;15;16;17;18</p>	<p>0 = nunca</p> <p>1= pocas veces al año</p> <p>0 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>Bajo: 23 - 51</p> <p>Medio: 52 - 79</p> <p>Alto 80 - 108</p>

Anexo 2. Encuesta

Cuestionario de estrés laboral

Estimado (a) cuidador (a): El presente cuestionario forma parte de un estudio orientado a determinar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos, que permitan proponer estrategias de intervención, por lo cual, se le solicita por favor que se sirva a responder con la mayor sinceridad del caso las preguntas que a continuación se le plantean. Para tal efecto sírvase marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis las respuestas que usted considere pertinente; las cuales serán manejadas en forma anónima confidencialidad, agradezco de antemano su gentil colaboración.

Datos generales

Correo electrónico:

Sexo: (F) (M)

Estado civil: (soltero) (casado) (viudo) (divorciado) (conviviente)

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los 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

	Dimensión 1.Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo							
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado							
3	Me siento frustrado en mi trabajo							
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
5	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
6	Siento angustia al ingresar al turno							
	Dimensión 2.Despersonalización	0	1	2	3	4	5	6

7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales								
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios								
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente								
10	Siento que realmente no me importa lo que les sucede a mis pacientes								
11	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas								
		0	1	2	3	4	5	6	
	Dimensión 3. Realización personal								
12	Siento que puedo comprender fácilmente a los usuarios								
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis Usuarios								
14	Siento que influencio positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo								
15	Me siento con vitalidad en mi trabajo								
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								
17	Me siento considerado luego de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								

Muchas gracias por su participación.

Anexo 3: Validez

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	SUMA	PROMEDI O
P1	1	1	1	1	1	5	1
P2	1	1	1	1	1	5	1
P3	1	1	1	1	1	5	1
P4	1	1	1	1	1	5	1
P5	1	1	1	1	1	5	1
P6	1	1	1	1	1	5	1
P7	1	1	1	1	1	5	1
P8	1	1	1	1	1	5	1
P9	1	1	1	1	1	5	1
P10	1	1	1	1	1	5	1
P11	1	1	1	1	1	5	1
P12	1	1	1	1	1	5	1
P13	1	1	1	1	1	5	1
P14	1	1	1	1	1	5	1
P15	1	1	1	1	1	5	1
P16	1	1	1	1	1	5	1
P17	1	1	1	1	1	5	1
P18	1	1	1	1	1	5	1
						SUMA	18
						V AIKEN	1

Como el valor de V AIKEN es superior que 0.60 se deduce que tiene validez de acuerdo a la relevancia, coherencia y claridad conforme los jueces de expertos.

Anexo 4: Confiabilidad

Alfa de crombach

ITEMS

ENCUESTAD OS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SUMA
E 1	2	1	2	2	3	3	0	0	1	1	0	6	0	6	4	6	6	6	49
E 2	3	2	0	1	1	0	1	0	6	0	5	3	5	5	3	5	5	3	48
E 3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6	4	4	6	6	6	4	40
E 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
E 5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	4	4	4	86
E 6	5	4	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	36
E 7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
E 8	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	96
E 9	5	4	6	5	4	5	3	4	6	5	6	1	1	0	0	2	1	0	58
E 10	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	95
VARIANZA	2.40	2.45	5.29	4.41	3.56	5.61	5.16	5.29	5.61	5.09	4.85	4.76	4.64	2.56	2.60	1.44	2.05	2.4	90
SUMATORIA DE VARIANZAS	70.260																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	501.200																		

Anexo 4: Confiabilidad

Alfa de Cronbach

α :	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.91
k :	Número de ítems del instrumento	18
	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	70.260
	Varianza total del instrumento.	501.200

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.91 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad.

Anexo 5: Formato de validez

Diseñado por Avila Andrea, Salis Maria

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: Estrés
Laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos
DIRIS Lima-Norte 2022**

Estimado(a) experto(a):

Les hacemos llegar un cordial saludo, la finalidad de este documento es informarle que estamos desarrollando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a determinar el nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos. Por lo cual, solicitamos pueda evaluar los 10 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

I. Datos Generales

Nombres y Apellidos			
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

El estrés se define: la sensación de tensión física y emocional. Que se puede desencadenar ante cualquier situación frustrante.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es primordial y por ende tiene que estar considerado para evaluar el estrés se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el estrés" (puntaje 0), "poco relevante para el estrés" (puntaje 1), "relevante para evaluar el estrés" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el estrés" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>
	<i>Totalmente relevante</i>	
0	1	2
		3

b. Coherencia

El grado en que el ítem mantiene vínculo con la dimensión que se mide. Su puntuación oscila de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la autoestima” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la autoestima (puntaje 1), “coherente para evaluar la autoestima” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la autoestima (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem tiene claridad y comprensible con una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: _____ DNI: _____

Firma y sella del juez validador:

Lima, ____ abril, 2022

Diseñado por Avila Vargas, A.; Salis Fabian, M

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
Dimensión 1. Desgaste emocional														
N°	Ítems													
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Siento angustia al ingresar al turno	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Dimensión 2. Despersonalización														
N°	Ítems													
7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Siento que realmente no me importa lo que les sucede a mis pacientes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Dimensión 3. Realización personal														
N°	Ítems													
12	Siento que puedo comprender fácilmente a los usuarios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Siento que influencio positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Me siento con vitalidad en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Me siento considerado luego de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Diseñado por Avila Andres, Salis Maria

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias
N°	Items	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
Dimensión 1. Desgaste emocional											
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
3	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
5	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
6	Siento angustia al ingresar al turno	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
Dimensión 2. Despersonalización											
7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
10	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
11	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
Dimensión 3. Realización personal											
12	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
17	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	0	1	2	0	1	2	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Nava Salis Kelly del Rosario DNI: 46057423

Firma y sello del juez validador:



Lima, 26 abril, 2022

Lic. de Enfermería

Diseñado por Avila Andrea, Salis Maria

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias		
N°	Items	0	1	2	0	1	2	0	1	2			
Dimensión 1. Desgaste emocional													
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
3	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
5	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
6	Siento angustia al ingresar al turno	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
Dimensión 2. Despersonalización													
7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
9	Me parece que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
10	Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
11	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
Dimensión 3. Realización personal													
12	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
17	Me siento estancado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Alvira Cecilia Branon DNI 42990126

Firma y sello del juez validador



Lima, 24 abril 2022

Lic. de Enfermería

Diseñado por Avila Andrea, Salis Maria

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias		
N°	Items	0	1	2	0	1	2	0	1	2			
Dimensión 1. Desgaste emocional													
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
3	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
5	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
6	Siento angustia al ingresar al turno	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
Dimensión 2. Despersonalización													
7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
10	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
11	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
Dimensión 3. Realización personal													
12	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
17	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Gutiérrez Ventoulla Eman. B DNI: 42487565

Firma y sello del juez validador:

Lic. de Estadística

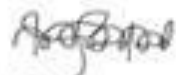
Diseñado por Avila Andrea, Salis Maria

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias
Dimensión 1. Desgaste emocional											
N°	Items										
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
3	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
5	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
6	Siento angustia al ingresar al turno	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
Dimensión 2. Despersonalización											
N°	Items										
7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
10	Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
11	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
Dimensión 3. Realización personal											
N°	Items										
12	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
17	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir () / No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Lisset Johanny Sandoval Tello DNI 43634999

Firma y sello del juez validador:



Lima, 25 abril, 2022

Lic. Lisset Sandoval Tello
CEP 63427/RRE: 024457

Mg. Gestión de los servicios de la salud

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
Dimensión 1. Desgaste emocional														
N°	Items													
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Siento angustia al ingresar al turno	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
Dimensión 2. Despersonalización														
N°	Items													
7	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Me siento indiferente en el trato a los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
Dimensión 3. Realización personal														
N°	Items													
12	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	X	0	1	2	3	0	1	2	3	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: LILIA E. CÁRDENAS VARGAS DNI 76859557

Firma y sello del juez validador:

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD MENTAL
DIRECCIÓN DE SALUD MENTAL
Lic. Lilia E. Cárdenas Vargas
Departamento de Enfermería

Lima, 26 abril, 2022

Mg. Salud Mental

Anexo 6: Tablas

Tabla 5.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional.

			Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al año o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a 1 semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Promedio	Promedio de las Dimensiones
1	D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo	7.5%	12.5%	7.5%	7.5%	2.5%	30.0%	32.5%	4.1	3.9
2		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado	10.0%	12.5%	7.5%	5.0%	5.0%	20.0%	40.0%	4.0	
3		Me siento frustrado en mi trabajo	20.0%	10.0%	7.5%	0.0%	5.0%	22.5%	35.0%	3.7	
4		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	5.0%	15.0%	10.0%	2.5%	0.0%	20.0%	47.5%	4.3	
5		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	20.0%	0.0%	10.0%	7.5%	5.0%	17.5%	40.0%	3.9	
6		Siento angustia al ingresar al turno	17.5%	15.0%	5.0%	0.0%	5.0%	20.0%	37.5%	3.7	

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 5.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión agotamiento emocional.

1. El 32.5% de los encuestados(as) respondieron todos los días me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo.
2. El 40% % de los encuestados(as) respondieron todos los días todos los días cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.
3. El 35% de los encuestados(as) respondieron todos los días me siento frustrado en mi trabajo.
4. El 47.5% de los encuestados(as) respondieron todos los días siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
5. El 40% de las de los encuestados(as) respondieron todos los días, siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
6. El 37.5% de los encuestados(as) respondieron todos los días, siento angustia al ingresar al turno.

Tabla 6.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización.

7	D2: DESPER SONALIZ ACIÓN	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	27.5 %	10.0%	0.0%	2.5%	0.0%	27.5%	32.5%	3.5	3.7
8		Me siento indiferente en el trato a los usuarios	25.0 %	12.5%	2.5%	0.0%	0.0%	27.5%	32.5%	3.5	
9		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	17.5 %	12.5%	5.0%	5.0%	0.0%	17.5%	42.5%	3.8	
10		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	27.5 %	5.0%	0.0%	2.5%	2.5%	17.5%	45.0%	3.8	
11		Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas	15.0 %	12.5%	7.5%	5.0%	2.5%	30.0%	27.5%	3.7	

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 6.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión despersonalización.

1. El 32.5% de los encuestados(as) respondieron todos los días, siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
2. El 32.5% de los encuestados(as) respondieron todos los días, me siento indiferente en el trato de los usuarios.
3. El 42.5% de los encuestados(as) respondieron todos los días, me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
4. El 45% de los encuestados(as) respondieron todos los días, siento que realmente no me importa lo que les suceda a mis pacientes.
5. El 30% de los encuestados(as) respondieron pocas veces a la semana, me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.

Tabla 7.

Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal.

D3: REALIZACIÓN PERSONAL	Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios	2.5%	2.5%	7.5%	2.5%	7.5%	22.5%	55.0%	5.0	3.2
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios	25.0%	17.5%	15.0%	7.5%	2.5%	7.5%	25.0%	2.7	
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	20.0%	7.5%	20.0%	15.0%	7.5%	5.0%	25.0%	3.0	
	Me siento con mucha energía en mi trabajo	20.0%	10.0%	17.5%	12.5%	5.0%	10.0%	25.0%	3.0	
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	20.0%	5.0%	25.0%	7.5%	5.0%	15.0%	22.5%	3.1	
	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	15.0%	12.5%	12.5%	17.5%	7.5%	10.0%	25.0%	3.2	
	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	30.0%	12.5%	7.5%	12.5%	5.0%	12.5%	20.0%	2.7	

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 7.

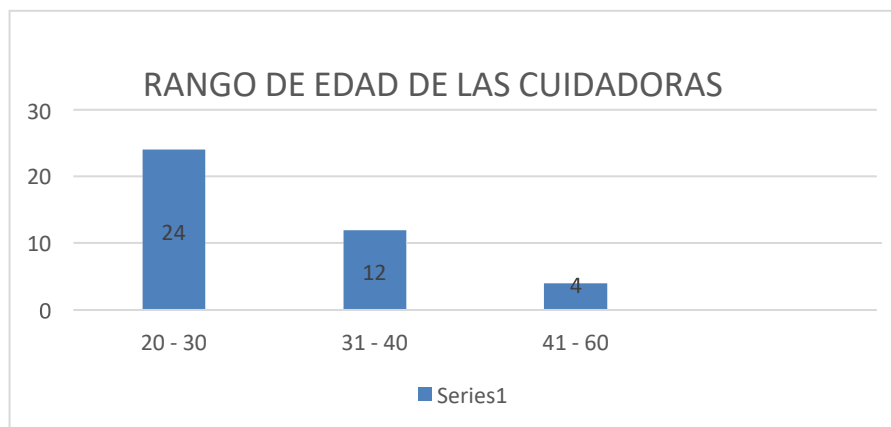
Nivel de estrés laboral de los cuidadores(as) de Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022 respecto a la dimensión realización personal.

1. El 55% de los encuestados(as) respondieron todos los días, siento que comprendo fácilmente a los usuarios.
2. El 25% de los encuestados(as) respondieron las alternativas nunca y todos los días, siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi usuario.
3. El 25% de los encuestados(as) respondieron todos los días, siento que influyo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.
4. El 25% de los encuestados(as) respondieron todos los días, me siento con vitalidad en mi trabajo.
5. El 25% de los encuestados(as) respondieron que una vez al año siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.
6. El 25% de los encuestados(as) respondieron todos los días, me siento considerado luego de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.
7. El 30% de los encuestados(as) respondieron que nunca siento que mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

Tabla 8.
 Información sobre la edad de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30 años	24	60.0%
De 31 a 40 años	12	30.0%
De 41 a 60 años	4	10.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 8.

Porcentaje de la información sobre la edad de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

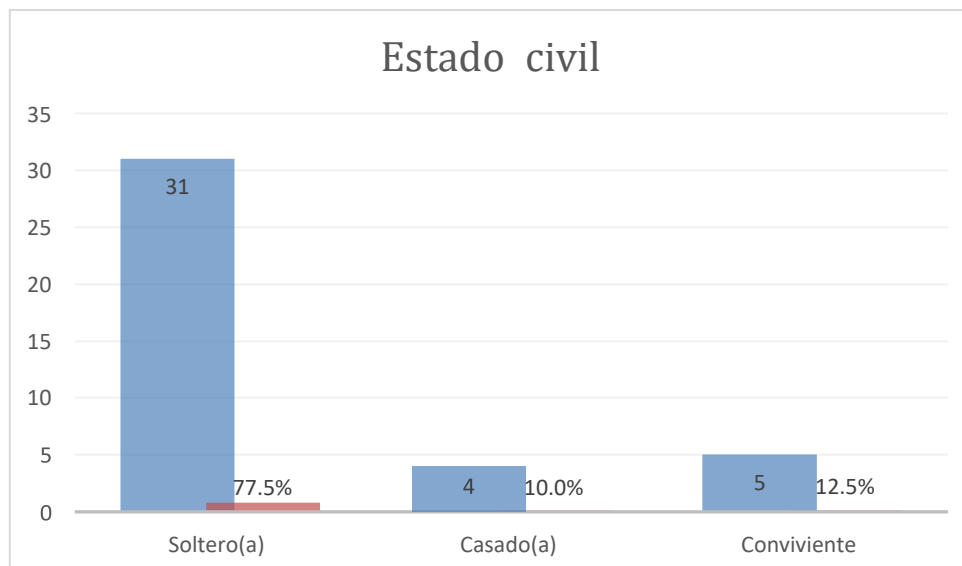
El 60 de los encuestados(as) encuestadas tienen una edad entre 20 a 30 años, seguido esta el 30% con edades entre 31 a 40 años y solo el 10% están de 40 a 60 años.

Tabla 9.

Información sobre el estado civil de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	31	77.5%
Casado(a)	4	10.0%
Conviviente	5	12.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 9.

Porcentaje de la información sobre el estado civil de los cuidadores(as) de los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

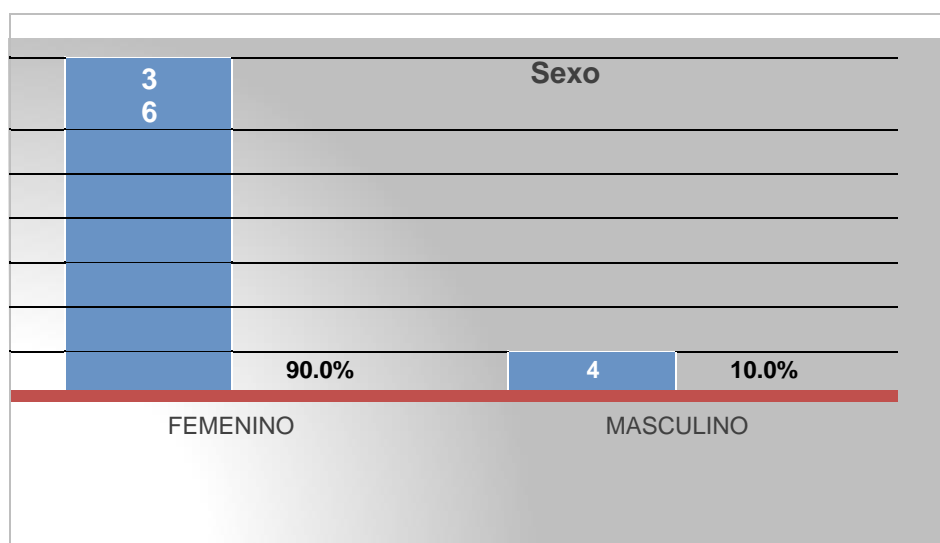
El 77.5% de los cuidadores(as) encuestadas son solteros, mientras que el 12.5% son convivientes y solo el 10% son casados(as).

Tabla 10.

Información sobre el sexo de los cuidadores(as) en los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	36	90.0%
Masculino	4	10.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras



Fuente: Cuestionario de Maslach modificado por las autoras

Figura 10.

Porcentaje de la información sobre el sexo de los cuidadores(as) en los Hogares Protegidos públicos DIRIS Lima-Norte 2022.

El 90% de los cuidadores(as) es de sexo femenino y solo el 10% son masculino.

Anexo 7:
Carta de autorización del director Médico de los Hogares Protegidos Públicos DIRIS
- Lima Norte



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de Investigación en
los HOGARES PROTEGIDOS DE DIRIS LIMA NORTE.

Sr (a): al jefe de área de salud mental

De Nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de la Universidad Privada del Norte; para manifestarle que, siendo bachilleres de Enfermería de la mencionada casa de estudios nos encontramos desarrollando nuestra tesis titulada : “ESTRÉS LABORAL DE LAS CUIDADORAS DE HOGARES PROTEGIDOS PÚBLICOS DIRIS LIMA-NORTE 2022” Por lo que siendo usted Jefe de área de dicho centro solicitamos autorización para aplicar la investigación en los "5 HOGARES PROTEGIDOS DE DIRIS LIMA NORTE" manifestando de antemano que todos los datos recolectados son confidenciales y estrictamente de fines académicos

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración y autorización, nos despedimos de Ud.

Atentamente

Andrea L.P Avila Vargas

DNI: 71335853

Maria P. Salis Fabian

DNI: 47756193



Medico Psq. Luis Alberto Sánchez Miranda

DNI: 07265385

Los Olivos, 29 de abril 2022

Anexo 8: Baremo

BAREMOS

	BAJO	MEDIO	ALTO
Estrés laboral	[23 - 51]	[52 - 79]	[80 - 108]
Agotamiento Emocional	[0 - 12]	[13 - 24]	[25 - 36]
Despersonalización	[0 - 10]	[11 - 20]	[21 - 30]
Realización Personal	[6 - 18]	[19 - 30]	[31 - 42]

Anexo 9: Evidencias fotográficas de la recolección de datos.



Ilustración 1: Reunión con las delegadas de los H.P Diris Lima Norte para la inducción del correcto llenado de la encuesta.



Ilustración 2: Los cuidadores(as) de los H.P Diris Lima Norte reunidos para llenar la información por su teléfono móvil.