



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **ENFERMERÍA**

“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD
PÚBLICO LOS OLIVOS, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Enfermería

Autores:

Fiorella Margarita Echevarría Luyo

Edson Esau Nava Bello

Asesor:

Dra. Dora Clarisa Muñoz Garay

<https://orcid.org/0000-0003-3092-0636>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Carmen Lidia Monserrate Hernández	21876975
	Nombre y Apellidos	Nro. de colegiatura o DNI

Jurado 2	Evelyn Magaly Sánchez Quispe	45481252
	Nombre y Apellidos	Nro. de colegiatura o DNI

Jurado 3	Katherine Elizabeth Uribe Antúnez	72739565
	Nombre y Apellidos	Nro. de colegiatura o DNI

INFORME DE SIMILITUD

NIVEL DE ESTRES LABORAL EN LOS TRABAJADORES CENTRO SALUD PUBLICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis con todo amor y cariño a mis amados padres, por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro y creer en mi capacidad. A mis hermanos, Erick y Celia quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer y siguiera constante y perseverante cumpliendo mis ideales. A Adrian Silva por su apoyo incondicional, por darme ánimos y empujarme a seguir luchando por aquel objetivo que quiera lograr y por último a mi familia y amigos que estuvieron estos 5 años apoyándome y logrando que este sueño se haga realidad.

Fiorella Echevarría Luyo

Dedico este proyecto de tesis con gran amor a Dios y a mis padres, por ser el pilar fundamental en mi vida y haberme traído a este mundo, inculcarme buenos valores y darme la mejor educación.

Edson Nava Bello

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por la vida y por guiar nuestro camino desde el inicio de nuestra carrera, agradecemos a nuestras familias por el apoyo incondicional y por su motivación constante, a nuestros docentes por brindarnos su conocimiento y experiencia para lograr nuestros objetivos. A nuestra asesora de tesis Dra. Dora Clarisa, Muñoz Garay por sus enseñanzas y aprendizajes. De igual manera nuestro agradecimiento al médico jefe del Centro de Salud que nos brindaron su tiempo y apoyo, para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Finalmente agradecer a la Universidad Privada del Norte, por la oportunidad de hacernos crecer como personas y profesionales.

Tabla de contenido

Jurado Evaluador	2
Informe De Similitud.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla De Contenido.....	6
Índice De Tablas.....	7
Índice De Figuras	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Capítulo I: Introducción	11
Capítulo Ii: Metodología	28
Capítulo Iii: Resultados	33
Capítulo Iv: Discusión Y Conclusiones	37
Referencias	40
Anexos.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total personal del centro de salud	29
Tabla 2. Características sociodemográficas.....	63
Tabla 3. Nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.	33
Tabla 4. Nivel de sobre carga laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.	34
Tabla 5. Nivel de comunicación en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.	35
Tabla 6. Nivel de clima laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de nivel de estrés laboral	33
Figura 2. Distribución de nivel de sobre carga laboral.....	34
Figura 3. Distribución de nivel de comunicación.....	35
Figura 4. Distribución de nivel de clima laboral	36

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo:** determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los Olivos, 2023. **Metodología:** se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo de diseño no experimental de corte trasversal, asimismo, la muestra estuvo conformada por 46 trabajadores de un centro de salud público y como instrumento se realizó un cuestionario que consta de 21 preguntas bajo una escala Likert cuya validez fue de $V - Aiken = 1$ y Alfa de Cronbach de 0.811, mostrando un validez y fiabilidad apropiada. **Resultados:** se identificó un nivel medio del 47.83% de estrés laboral y un nivel bajo del 6.52%, asimismo, la dimensión sobre carga laboral estuvo en un nivel medio del 54.35% y un nivel bajo del 8.70%, la dimensión comunicación en un nivel medio del 45.65% al igual que el nivel alto y por último la dimensión clima laboral, en un nivel medio del 52.17% y un nivel bajo del 4.35%. **Conclusiones:** se identificó que los trabajadores del centro de salud público tienen un nivel medio de estrés laboral, lo cual refleja de debe gestionarse bien la carga laboral, las relaciones interpersonales con el fin de disminuir la tensión en el trabajo.

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, trabajadores

ABSTRACT

The present investigation had as objective: to determine the level of work stress in the workers of the public health center los Olivos, 2023. Methodology: it began under a quantitative approach, descriptive level of non-experimental design of cross-sectional, prolonged, the sample was made up of 46 workers from a public center and as an instrument a health questionnaire consisting of 21 questions under a Likert scale whose validity was V-Aiken 1 and Cronbach's Alpha of 0.811, showing appropriate validity and reliability. Results: an average level of 47.83% of work stress was identified and a low level of 6.52%, similar, the dimension on workload was at an average level of 54.35% and a low level of 8.70%, the communication dimension at a level average of 45.65%, the same as the high level and last dimension work climate, at an average level of 52.17% and a low level of 4.35%. Conclusions: it was identified that the workers of the public health center have a medium level of work stress, which reflects that the workload and interpersonal relationships must be managed well in order to reduce tension at work.

KEY WORDS: Work stress, worker.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Hoy en día el estrés en el sector sanitario representa un problema de salud laboral frecuente en el siglo XXI, la cual genera tensión emocional y pueden tener consecuencias críticas en la atención, como errores en los diagnósticos y tratamientos.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud [OMS], a nivel mundial los trabajadores del sector sanitario representan menos del 3% de la población en la mayoría de países, reflejando el limitado abastecimiento de estos profesionales, incrementando su vulnerabilidad a intensos niveles de estrés, por ello, es vital establecer medidas de autocuidado para afrontar situaciones negativas, a través de políticas y programas de salud ocupacional que eviten riesgos de salud mental(1).

En el entorno sanitario el estrés laboral es un riesgo que afecta el estado cognitivo y el comportamiento del personal perjudicando en la eficiencia de las funciones y al correcto funcionamiento de las áreas administrativas, operativas y asistenciales, además genera ambientes de malas relaciones sociales, mala comunicación, desorientación de roles, acoso laboral, etc.(2). Asimismo, este riesgo mella la salud de los trabajadores y puede ser generado dado a los requerimientos del trabajo y los limitados recursos que se tiene para efectuarlas, además, cuanto mayor es el nivel de estrés más es la dificultad de las tareas y genera falta de autonomía y una sensación de sobrecarga de trabajo; a su vez el estado emocional se ve afectado por la frustración y conflictos interpersonales(3).

Esta situación acarrea consecuencias graves y visibles, como lo es la ansiedad, debido a diversas condiciones a las que está sometido el profesional de salud, entre ellas la excesiva demanda, miedo, monotonía, insatisfacción laboral y la tensión al cuidar a pacientes con mayor dependencia(4).

Para la Organización Panamericana de la Salud [OPS], las deficientes condiciones laborales son las causantes de mucho estrés, identificando estresores como, la frustración, carga horaria de trabajo, exposición al contagio y el desgaste profesional, por lo cual deben ser tomadas en consideración por gestores responsables del sistema de salud para lograr una organización segura, comprometida y que brinde las medidas necesarias en cuanto a equipos de protección y acceso a información a su personal(5).

En este sentido, las Organizaciones internacionales hacen un llamado a proteger la salud mental de los trabajadores y establecer estrategias de afrontamiento organizacional e individual, que evite situaciones de equilibrio entre la vida laboral y familiar, sentimiento de pánico, angustia, la falta de insumos terapéuticos, jornadas extensas y cansancio emocional(6).

Teniendo como referencia ese marco teórico, nos conduce a presentar el siguiente problema ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023?, con el objetivo, determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

El nivel de estrés, es la magnitud del fracaso y se concentra en sentimientos negativos como respuesta a un estado de tensión ocasionado por estímulos internos y externos asociados a nivel organizacional e individual del trabajador (7).

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] el estrés laboral es un conjunto de aflicciones que establecen una condición negativa en la salud del trabajador, que está determinada por la excesiva presión del entorno del trabajo que afectan el comportamiento del trabajador y su desempeño dentro de la organización(8).

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas [ONU], se calcula que a diario 6500 trabajadores mueren por enfermedades que se dan por el estrés laboral, causante principal las largas horas de trabajo, ya que el 36% de ellos trabaja más de 48 horas semanales, lo que afecta el equilibrio entre los aspectos personales y el trabajo(9).

Asimismo OMS refiere que la carga laboral ha originado jornadas de trabajo prolongados, en la que existe un sobreesfuerzo del profesional sanitario, dado a que hay una gran demanda de usuarios que en ocasiones sobrepasa el límite de su capacidad, lo cual refleja un contexto de escasez del personal de salud, más aún en la región, donde el ratio enfermero-paciente es de 1.5 enfermeros por cada mil habitantes, siendo lo establecido de 2.28(10).

Asimismo, a escala mundial países en desarrollo evidencian que el personal de un establecimiento de salud entre el 44% y el 83% cuenta con condiciones físicas limitadas, que interfieren en sus funciones de detección y diagnóstico, así como la escasez de medicinas e insumos para el tratamiento de pacientes en el área de operaciones, además, el 63% de trabajadores de la salud han sufrido algún tipo de violencia por parte de sus superiores(11).

Un estudio que evaluó la realidad de Colombia, reportó que entre el 20% y 33% de trabajadores de la salud presentaron altos niveles de estrés, debido a las propias características del rol, a los turnos rotativos, sobrecarga laboral y a la exposición continua a enfermedades; las cuales tienen como consecuencias el cansancio emocional, la desmotivación y el desinterés en el trabajo(12).

Por otro lado, la comunicación entre los profesionales de la salud representa un problema para el clima laboral y el buen servicio de los centros de salud, de acuerdo a la Comisión Conjunta de Acreditación de Organizaciones de Salud en EE.UU, las deficiencias en la comunicación es causante del 70% de negligencias, esto originado por la deficiente capacitación técnica, insuficiente evaluación del paciente, la carencia de profesionales y la deficiencia en la transferencia de responsabilidades en el cambio de guardia provocando cortocircuitos de información(13).

En el Perú, la realidad de los sistemas de salud muestra un escenario similar o más crítico, donde el 78% de personas mencionan haber sufrido alguna vez de estrés, originado por factores como el exceso de trabajo, las responsabilidades y entornos poco propicios (14).

De acuerdo a un estudio realizado en un centro de salud en el Perú, se identificó que los altos niveles de estrés fueron generados en un 70% por un ambiente tenso, el 68% sostuvo recibir críticas de sus jefes y miedo de cometer un error, el 64% siente presión de los familiares ante el limitado tiempo que tienen y finalmente un 52% considera a la angustia ante un fallecimiento como factor de estrés(15).

En el centro de salud público del distrito de los Olivos se observa que existe personal de salud con alta demanda de pacientes a los trabajadores le realizaron preguntas como:¿si ha sentido presión o exigencia en el trabajo?,¿Cómo va su relación con sus compañeros de trabajo?¿Con tantos pacientes por atender siente estrés? ¿Logra atender a todos los

pacientes que están citados? ¿Los pacientes se han quejado? ¿Los pacientes se van satisfechos?, en el cual los trabajadores hacen mención: “En varias ocasiones he sentido tensión o presión , ya sea por la gran afluencia de pacientes que debo atender, sumado a ello el llenado de documentos que debo realizar a diario y la falta de comunicación entre nosotros” . “Se trata de atender a todos los pacientes citados, muchas veces fuera del horario establecido e incrementando las horas de trabajo”. “Al término de cada jornada laboral me siento agotada”, “con dolor de cabeza”, “con ganas de irme a descansar”, “Ya quiero que se termine mi turno” y otras expresiones más con respecto a la sobrecarga laboral, la falta de comunicación y las relaciones interpersonales. Asimismo, expresan “En ocasiones existe desabastecimiento de fármacos” lo que genera molestias, quejas de los pacientes y en ocasiones comportamientos agresivos.

En este sentido, se motiva a desarrollar la investigación con lo cual se propone aportar a la institución programas de capacitación, talleres de relajamiento con el fin de brindar un bienestar y disminuir el acumulo de energía que podría perjudicar la salud de la persona para afrontar el estrés laboral de una manera efectiva.

Justificación

La situación de los centros de salud muestra una realidad de mucha carga laboral, en la que diariamente se encuentran tensionados por las distintas atenciones médicas que realizan, asimismo, los turnos prolongados de los trabajadores y las responsabilidades afectan el estado emocional del personal y por ende a sus funciones diarias. Por ende es necesario reducir los niveles de estrés laboral en el personal que labora en centros de salud ya que su gravedad no solo se ve afectado en el personal que lo padece sino también en los cuidados que brindan a los enfermos. Ante ello, es importante prevenir e intervenir en el ambiente laboral, desarrollando condiciones agradables.

Es así importante realizar investigaciones que permitan identificar puntos críticos que haga más vulnerable a los profesionales, más aun a aquellos que cuidan a personas con un grado de dependencia en la que existe un grado de tensión mayor.

Por lo tanto, el presente estudio permite aportar acciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de acciones correctivas para fomentar un ambiente saludable, ya que de acuerdo a los Organismos internacionales condiciones estresantes limitan las habilidades de los trabajadores, además de conducir a disfunciones mentales, sociales y de productividad.

Asimismo, el estudio se justifica de forma teórica, dado a que se realiza una revisión bibliográfica de las teorías y estudios previos que permiten profundizar y analizar diversas fuentes con el fin de dar sustento teórico e incrementar los conocimientos y servir como antecedentes para futuras investigaciones.

Antecedentes internacionales

En su estudio Chuchuca y Mora (2020) desarrollado en Cuenca - Ecuador “El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aída León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-Noviembre 2020”. Objetivo: determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de todo el personal de hospital. Metodología: fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo Correlacional y tipo inductivo, asimismo, la muestra estuvo constituida por 74 enfermeros del área de UCI y como instrumento se aplicó un cuestionario de opciones múltiples. Resultados: se evidenció un 40% de personal que muy a menudo se siente nervioso y estresado, lo que incrementa el nivel de estrés y la insatisfacción ya que sientes que sus horas laborales son muy extensas y tienen un escaso reposo, sin embargo se evidencia que el personal suele afrontar y tener control de sus emociones y tienen la capacidad de afrontar cambios, asimismo, consideran

unirse actualizados y capacitados para desempeñar bien sus funciones, evidenciando que solo el 32% muestra niveles de estrés, lo cual es considerado bajo(16).

Por su parte Guadalupe y Vaca (2018) en su investigación “Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del instituto psiquiátrico “Sagrado Corazón” período 2017 - 2018”.
Objetivo: Analizar el estrés laboral y la ansiedad en el personal de enfermería.
Metodología: el estudio fue desarrollado bajo un método de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo de corte transversal, en el cual participaron 68 profesionales del área de enfermería y se les aplicó un cuestionario de esta de estrés conformado por 34 ítems.
Resultados: se evidenció que alguna vez en un 83% el personal de enfermería presentó estrés, dado a un ambiente de carga laboral y de malas relaciones sociales, en donde los niveles de estrés en las dimensiones identificadas mostraron que el cansancio emocional estuvo en un nivel bajo del 85%, la despersonalización en un 63% y la realización personal en un nivel alto del 46%, ello identificó niveles de ansiedad leves del 27%, por lo que existen niveles bajos de irritabilidad, temor y aprensión(17).

Jiménez, et al (2022) en su artículo “Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022”. Objetivo: estimar el nivel del estrés laboral en el personal de enfermería. Metodología: el estudio presentó un método prospectivo y alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 17 profesionales de enfermería y como instrumento se aplicó un cuestionario titulada The Nursing Stress Scale. Resultados: se identificaron que existe un alto porcentaje de estrés laboral con un 70.58% debido al ambiente físico y la carga de trabajo, además de que un 64% de personal considera realizar demasiadas tareas, asimismo, el personal consideró tener un pesado ambiente psicológico, dado a que el 70.58% ve sufrir a un paciente y por lo cual se encuentra insuficientemente preparado para sobrellevar este proceso, además de sentir

que existe dificultad de trabajar con varios compañeros ya que reciben críticas del supervisor y suelen sentirse impotentes(18).

Vásquez y Gonzales (2020) en su estudio “El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes”. Objetivo: analizar los factores que influyen en el estrés. Metodología: el estudio fue desarrollado bajo un nivel descriptivo de enfoque cuantitativo, asimismo, la muestra la conformó 30 enfermeros, además, se ejecutó como instrumento el cuestionario. Resultados: se evidenció que existe una sobrecarga laboral en un 83.33% que provoca un estrés laboral y agotamiento en un 73%, lo cual provocó que el personal de enfermería se encuentre insatisfecho y padezca de afectaciones en su salud como el insomnio en un 66%, cefalea 13% y caída del cabello en un 20%, asimismo, se identificó que los enfermeros tienen poca seguridad de sus actividades, no se establece una adecuada comunicación y suelen llevarse trabajo a casa(19).

Lucero, Noroña y Vega (2020) en su estudio “Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador”. Objetivo: determinar el grado de vinculación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médicos y enfermeras. Metodología: se desarrolló un estudio de tipo descriptivo bajo un enfoque cuantitativo y nivel relacional, asimismo, se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, lo cual fue aplicado a una muestra de 51 trabajadores de la salud. Resultados: se identificó que los trabajadores expuestos al estrés laboral fueron las que estuvieron expuestos a la Cohesión en un 84%, influencia del líder en un 80% y el clima organizacional del 78.43%, lo cual muestra una afectación leve en la salud del 33%, más en el área de emergencia donde existe un alto nivel de presión, por lo que se requiere intervenir en la organización interna y recuperar la unión y armonía grupal(20).

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Según Matos (2021) en su disertación “Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla – 2021” desarrollado en Lima, Perú. Objetivo: determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de ventanilla. Metodología: el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, en el cual consideró como muestra a 30 profesionales de enfermería en la que utilizó como técnica de recolección a la encuesta Maslach Burnout Inventory bajo una escala Likert. Resultados: se identificó un nivel de estrés medio del 80%, así como sus dimensiones agotamiento emocional del 45%, en contraste de la realización personal del 75% en un nivel alto y despersonalización en un nivel bajo del 65%, esto dado a las exigencias y presiones que sienten los trabajadores, ya que es muy pesado para el personal las largas jornadas de trabajo y los problemas interpersonales que producen el agotamiento emocional(21).

Gárate (2017) en su disertación “Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016” desarrollado en Perú. Objetivo: determinar el nivel de estrés y su vinculación con el desempeño Metodología: el método aplicado fue de nivel Correlacional y enfoque cuantitativo, asimismo la muestra estuvo conformada por 252 colaboradores y como instrumento de aplicación un cuestionario de 28 preguntas en escala Likert. Resultados: se evidenció que existe un nivel regular del 74% de estrés laboral, en la que evidenció la falta de apoyo organizacional y la sobre carga laboral. Asimismo, se identificó la falta de comunicación y las tareas monótonas que amplían las actividades y el cumplimiento del plan de trabajo, afectando el contenido y el desempeño, por ello las acciones deben ser encaminadas en los objetivos, visión y misión(22).

Por su parte, Peralta (2019) en su investigación “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019”.
Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias.
Metodología: se desarrolló el estudio bajo un enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo y tipo aplicado, asimismo, se consideró una muestra de 20 profesionales de enfermería y como instrumento de aplicó un cuestionario de Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS). Resultados: se identificó que el niveles de estrés se encuentra en un nivel medio del 46%, asimismo, la dimensión física del estrés evidencia un nivel alto del 55%, mientras que la dimensión psicológica está en un nivel alto del 75%, a diferencia de la dimensión social que está en un nivel bajo del 78%, por lo cual se identificó que el personal puede sufrir diferentes clases de enfermedades originados por el considerable nivel de estrés y que es propio de la presión que amerita su espacio laboral(23).

En su investigación Bellodas y Tburcio (2019) “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019” tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras.
Metodología: fue desarrollado bajo un método Correlacional, en la cual se consideró una muestra de 150 enfermeras como instrumento se consideró al cuestionario bajo una escala Likert. Resultados: el estudio evidenció el nivel de estrés laboral medio del 60%, donde agotamiento laboral mostro un nivel medio del 58.7%, realización personal del 47.30% y despersonalización del 50%, esto dado a que existe una alta demanda de horas laborales, en la cual existe un nivel alto de esfuerzo emocional(24).

Muñante (2021) en su investiagción “Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021”. Objetivo: determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral. Metodología: se desarrolló la metodología de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo, así mismo el corte de

investigación fue de tipo transversal, asimismo, la muestra estuvo constituida por 36 licenciados de enfermería y se aplicó como la encuesta. Resultados: Se identificó un nivel de estrés medio del 80.5%, donde la dimensión realización personal tuvo un mayor nivel del 83.3%, a diferencia de la dimensión agotamiento emocional que evidencia un nivel medio del 77% y la despersonalización en un nivel bajo del 63%, ello permitió determinar un desempeño adecuado del 72% a pesar del predominio del estrés el personal realiza con eficiencia su trabajo(25).

1.1.2. Definiciones conceptuales

Estrés

El estrés es una condición de desajuste emocional que altera el estado psicológico del ser humano, este proviene del latín *Sreingere* que traducido quiere decir oprimir, en el cual se presentan sentimientos de miseria, angustia y ansiedad, como respuesta a eventos ambientales, internos y sociales que explican una valoración cognitiva negativa(26).

Por otro lado, el estrés significa tensión nerviosa como respuesta a un cambio importante o brusco, en los cuales intervienen estímulos estresantes que determinan la asociación de la persona y su medio ambiente, además, esta patología produce trastornos que afectan la salud psíquica y tienen efectos negativos en la salud y en la conducta(27).

Estrés laboral

El estrés no solo es visto desde un aspecto cotidiano, sino también está vinculado a las actividades que enfrenta el individuo en el contexto laboral, es por ello considerado como la experiencia subjetiva suscitada en el entorno de trabajo, esto originado por la motivación, realización profesional y satisfacción en la que el trabajador percibe que existen agentes que afectan el bienestar como, la demanda excesiva y débiles ambientes(28).

Asimismo, es el resultado de factores psicosociales desarrollados en el trabajo a nivel institucional e individual, en los cuales se presentan estresores que irritan el comportamiento, en cuanto a infraestructura, factores individuales y económicas que pueden afectar de forma negativa o positiva el rendimiento laboral del trabajador(29).

Nivel de estrés laboral

El nivel de estrés es considerado como la magnitud de presión laboral que siente el trabajador ante un ambiente no favorable que se manifiestan de forma emocional y física, de acuerdo a ello puede ser considera de forma aguda o crónica y se encuentra determinada por la situación estresante y el conjunto de síntomas (30).

Dimensiones de estrés laboral

Dimensión sobrecarga laboral

La sobre carga laboral se define como al conjunto de actividades psicofísicas que el individuo enfrenta en su ambiente laboral, que implica exigencias y presiones que no están alineadas a la capacidad del individuo provocando un agotamiento, fracasos laborales y afectaciones en la salud(31).

Por otro lado, la sobrecarga incluye demandas cuantitativas y cualitativas donde el trabajador se expone a difíciles tareas en un corto tiempo, que está asociado a las demandas excesivas de conocimientos y habilidades para cumplir de forma exitosa los objetivos propuestos(32).

Indicadores de sobrecarga laboral

Presión: consiste en la capacidad de ejecutar diversas actividades bajo condiciones difíciles como la sobrecarga y la exigencia de cumplir con los requerimientos de forma eficiente, que provoca sensaciones de estrés y afecta salud de los trabajadores(33).

Capacidad: es definido como la habilidad profesional de los trabajadores y la capacidad física y mental para la ejecución de tareas(34).

Agotamiento: consta de un cansancio emocional o físico de un trabajo estresante que conlleva a la pérdida de motivación y el compromiso(35).

Dimensión Comunicación

La comunicación laboral es el proceso de transmitir información o recibir mensajes a través de medios y métodos que permitan el cumplimiento de las funciones y crear relaciones interdependientes(36).

Indicadores de Comunicación

Información: significa un conjunto de datos o hechos que emite un mensaje y tienen como objetivo reducir la incertidumbre e incrementar el conocimiento(37).

Medios: Son definidos como canales de comunicación interna para transmitir información dentro de una organización, las cuales deben adaptarse a las necesidades de la empresa(38).

Relaciones: es la interacción entre dos o más individuos, para establecer relaciones sociales y laborales, en el cual existe un proceso comunicativo(39).

Dimensión Clima laboral

El clima laboral es definido como el ambiente, físico y humano en el que desarrollan sus labores los trabajadores, las cuales revelan los atributos y cualidades de la organización y determinan el comportamiento y satisfacción de los miembros(40).

Por otro lado, también es considerada como la percepción y descripción del conjunto de estímulos que permite una visión socio cognitiva del contexto laboral, además de que refleja la interacción entre las características individuales y organizacionales(41).

Indicadores de Clima laboral

Condiciones físicas: Son características medioambientales que tiene el entorno laboral en cuanto a la distribución de los espacios, materiales, equipos, iluminación e higiene del lugar de trabajo(42).

Condiciones humanas: se refiere al entorno social del trabajo, en el cual incluye el desarrollo personal y el respeto de los derechos como persona (43).

Actividad: se considera a las acciones o tareas que ejecuta una persona en su día a día, en dirección a sus responsabilidades (44).

Teorías de enfermería

Modelo de adaptación – Sor Castilla Roy

Consiste en la condición de la persona por adaptarse a los procesos de vida, en el cual está dispuesto a cambiar constantemente y está inmerso a estímulos contextuales, que comprende a factores del entorno; focales, enfocado a los estímulos internos y externo inmediato y residuales, que comprende a factores fuera del sistema humano, asimismo, en este proceso se desarrollan mecanismos de afrontamiento, como lo son las respuestas automáticas y a los dados por la experiencia, además, intervienen subsistemas como el regulado, que hace uso del sistema neuronal, químico y endocrino; mientras que el sistema relacionado utiliza el aprendizaje, el juicio personal, las emociones y la información(45).

Modelo de sistemas – Betty Neuman

Consiste en la percepción de las personas y del personal de enfermería ante elementos estresantes, recursos y clientes que intervienen para lograr objetivos, en la cual se consideran aspectos, socioculturales, psicológicos y espirituales que interactúan entre sí. Además, existe un sistema abierto, en la cual el estrés y las reacciones al estrés son elementos básicos ante las fuerzas interna y externas que afecta la conducta. Por otro lado, se considera dentro de los elementos estresantes a los estímulos de las fuerzas intrapersonales, fuerzas interpersonales y las fuerzas extra personales(45).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión sobrecarga en los trabajadores del centro de salud público, los Olivos- 2023?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión comunicación en los trabajadores del centro de salud público, los Olivos- 2023?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según dimensión clima laboral en los trabajadores del centro de salud público, los Olivos, 2023?

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir el nivel de estrés laboral según la dimensión sobrecarga en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

Reconocer el nivel de estrés laboral según la dimensión comunicación en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

Valorar el nivel de estrés laboral según la dimensión clima laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMNESIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Nivel de estrés	El nivel de estrés es considerado como una magnitud de presión laboral que siente el trabajador ante un ambiente no favorable que se manifiestan de forma emocional y física, de acuerdo a ello puede ser considera de forma aguda o crónica y se encuentra determinada por la situación estresante y el conjunto de síntomas (30).	El nivel de estrés modifica el comportamiento de los trabajadores, incrementando la tensión dentro de la actividad laboral, conllevando a equivocaciones e insatisfacción de su entorno de trabajo (30).	Sobrecarga laboral	Presión - exigencia	N°1 y N°2	Escala Likert. 1: Nunca 2: Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Capacidad	N°3 y N°4	
				Agotamiento	N°5 y N°6	
			Comunicación	Información	N°7 y N°8	
				Medios	N°9 y N°10	
				Relaciones	N°11 al N°14	
			Clima laboral	Condiciones físicas	N° 15 al N°17	
				Condiciones humanas	N°18 y N°19	
				Actividad	N°20 y N°21	

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El enfoque será **cuantitativo**, ya que se utilizará la estadística para mostrar resultados. Es por ello que Cabezas (2018) explica que una investigación de este enfoque tiene como características ser secuencial, probatorio y un método estructurado de recopilación, que hace uso de herramientas estadísticas para cuantificar los resultados y el problema de investigación(48).

Asimismo, el estudio presentará un alcance **descriptivo**, debido a que busca determinar el nivel de la variable e identificar características a través de la estadística descriptiva(47).

El diseño del estudio será no experimental. Con respecto a Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que son estas aquellas investigaciones en las que no se manipula ninguna variable, en otras palabras, se da a conocer la realidad sin alterar el objeto de la investigación, presentando el contexto natural de un fenómeno y donde el investigador no tiene el control directo sobre la realidad(47).

Además, el **corte será transversal o transaccional.** Para ello, respecto Cabezas, Andrade y Torres (2018) sostiene que este corte realiza la recolección de información en periodo de tiempo a diferencia del corte longitudinal(48).

2.2. Población y muestra

Población

La población es censal y está conformada por 46 trabajadores del centro de salud público.

Tabla 1. Total personal del centro de salud

Personal del Centro de salud	Cantidad
Médico Cirujano	6 personas
Licenciadas(os) en Enfermería	6 personas
Licenciado(a) en Psicología	1 persona
Licenciadas(os) en Obstetricia	3 personas
Licenciados(as) en Odontología	2 persona
Licenciado(a) en Nutrición	1 persona
Trabajadora Social	1 persona
Digitador	1 persona
Técnico administrativo	4 personas
Técnicos(as) de Enfermería	9 personas
Técnico en Farmacia	1 persona
Técnicos(as) de Laboratorio	2 persona
Auxiliares administrativos	5 persona
Auxiliar asistencial	4 persona
TOTAL	46

MUESTRA

La muestra es censal se considera el total de la población del Centro de salud Publico.

Criterios de inclusión

- Trabajen como mínimo 6 meses en el Centro de Salud.
- Personal de salud que está de acuerdo con participar.

Criterios de exclusión

- Personal de otro Centro de Salud.
- Personal de salud que no accedieron a participar voluntariamente en el estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica de recolección de datos será la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Instrumento: Cuestionario sobre factores de estrés laboral(49)

Está estructurado por 21 ítems, dividido en 3 dimensiones: el primero sobrecarga laboral (6 ítems) del número 1 al 6, Comunicación (8 ítems) del número 7 al 14, Clima laboral (7 ítems) del número 15 al 21, en el cual se identificó una escala de valoración de un nivel Nunca hasta Siempre, el cual representa una escala Likert.

Tabla 2

Baremos de variables y dimensiones

Variable	Cantidad	Rango	Valor
Nivel de estrés laboral	21 Ítems	77-105	Alto
		49-76	Medio
		21-48	Bajo
Sobre carga laboral	6 Ítems	22-30	Alto
		14-21	Medio
		6-13	Bajo
Comunicación	8 Ítems	30-40	Alto
		19-29	Medio
		8-19	Bajo
Clima laboral	7 Ítems	27-35	Alto
		17-26	Medio
		7-16	Bajo

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, se evidencia los rangos para determinar los niveles del variable nivel de estrés laboral y cada dimensión, identificando que para la variable los que tengan puntajes de 21-48 presentan un nivel bajo; asimismo, los que tengan puntajes entre 49-76 tienen un nivel medio y los que tengan puntajes entre 77-105 tienen un nivel alto; de esta manera se calcularon las dimensiones.

Validez y Confiabilidad

Validez

Para realizar la validez del instrumento se llevó a cabo el juicio de expertos, a través de 5 jueces (4 enfermeras con grado de Magister y 1 estadístico), los cuales evaluaron las preguntas del cuestionario en cuanto a objetividad, claridad y coherencia. (Anexo 1), para el cálculo de la validez se utilizó el V. Aiken, el cual mide la validación del contenido del cuestionario, obteniendo un puntaje de 3 en el criterio de pertinencia, el criterio coherencia tuvo un puntaje de 3 y la claridad un puntaje de 3. Finalmente se obtuvo como resultado 1, esto debido a que el rango “K” es de 3, donde la escala de calificación va de menos relevante 0 a totalmente relevante 3, lo cual es un instrumento válido. (Anexo 2)

Confiabilidad

Asimismo, llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 10 trabajadores de otro centro médico, en la cual se identificó el coeficiente de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.811 por lo cual, se determina que existe un nivel de confiabilidad alta. (Anexo 3).

2.4 Procedimiento

El procedimiento para la recolección de datos se realizará en primer lugar, a través del consentimiento del encargado del Centro de Salud, en la cual se pedirá el permiso para poder aplicar el instrumento al personal de salud, esto será desarrollada entre los meses de Enero y febrero del 2023, seguido se explicará a cada profesional en que consiste el instrumento y estos deberán firmar el consentimiento informado, en el cual acepta su participación voluntaria en el estudio, teniendo en conocimiento que su fin es académico.

La información que se obtendrá en el proceso de recolección pasará a ser tabulada en una hoja de Excel y esto será trasladado al sistema estadístico SPSS versión 27 para ser analizado estadísticamente.

Dentro del proceso estadístico, se llevará a cabo el análisis descriptivo, que se mostrará a través de los gráficos y tablas que evidencian las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones, en este sentido se identificará el nivel de cada factor.

2.5 Aspectos éticos

Autonomía: está basado en la toma de decisión del participante, en este caso de su voluntaria participación en el estudio, para ello existe el consentimiento informado, el cual será entregado al participante para que firme y se inicie el llenado de las encuestas.

No Maleficencia: en la investigación se tendrá en consideración rechazar cualquier acto de riesgo y privacidad por sufrimiento, por ello los participantes tendrán la libertad de aceptar o rechazar su participación en el proyecto.

Beneficencia: En este aspecto el estudio tendrá como intención conocer los factores estresores del personal de salud, con el fin de hacer mejorar las condiciones de trabajo y que estos puedan ofrecer un mejor servicio al paciente, por ello se tendrá el deber moral como investigadores.

Justicia: esto se identificará en el comportamiento del personal de salud en cuanto a su desempeño y si sienten que existe igualdad en su ambiente laboral.

Confidencialidad: Esto se verá reflejado en la anonimidad y confidencialidad de la información recabada en la aplicación de los instrumentos(50).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	6.5
	Medio	22	47.8
	Alto	21	45.7
	Total	46	100.0

Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

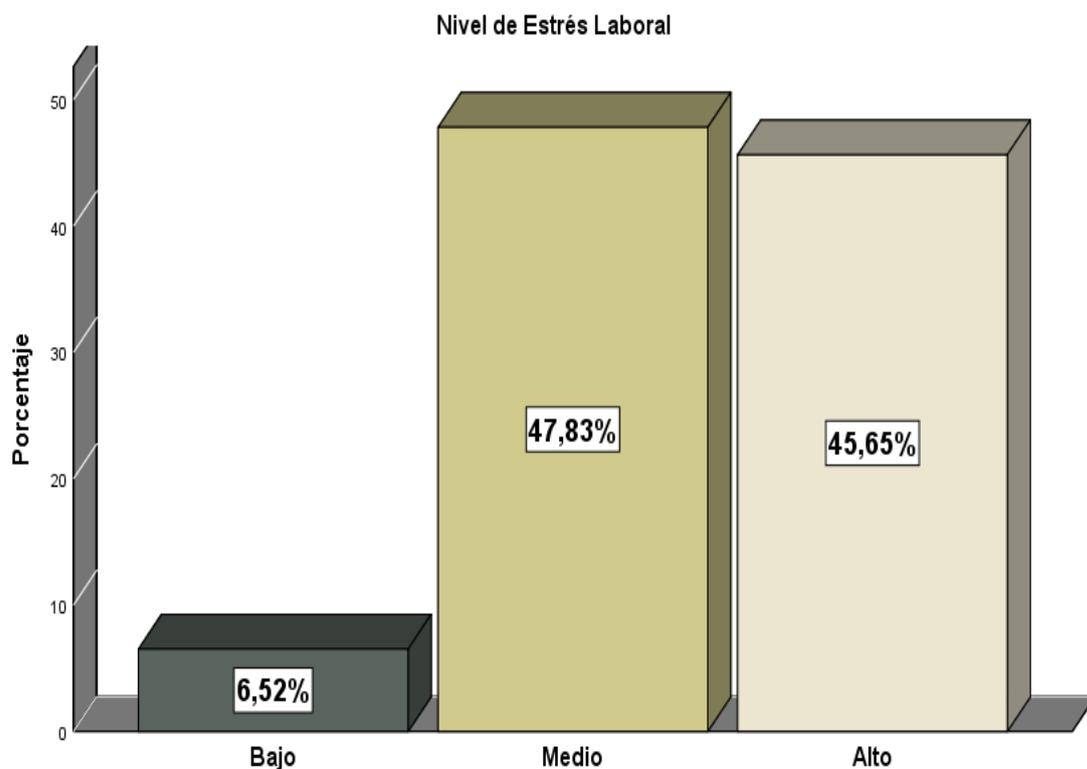


Figura 1. Distribución de nivel de estrés laboral

Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

En la tabla 3 se identifica que el 47.8% (22) tienen un nivel de estrés en un nivel medio, mientras que el 45.7% (21) tienen un nivel alto y el 6.52% (3) un nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral según la dimensión sobre carga laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8.7
	Medio	25	54.3
	Alto	17	37.0
	Total	46	100.0

Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

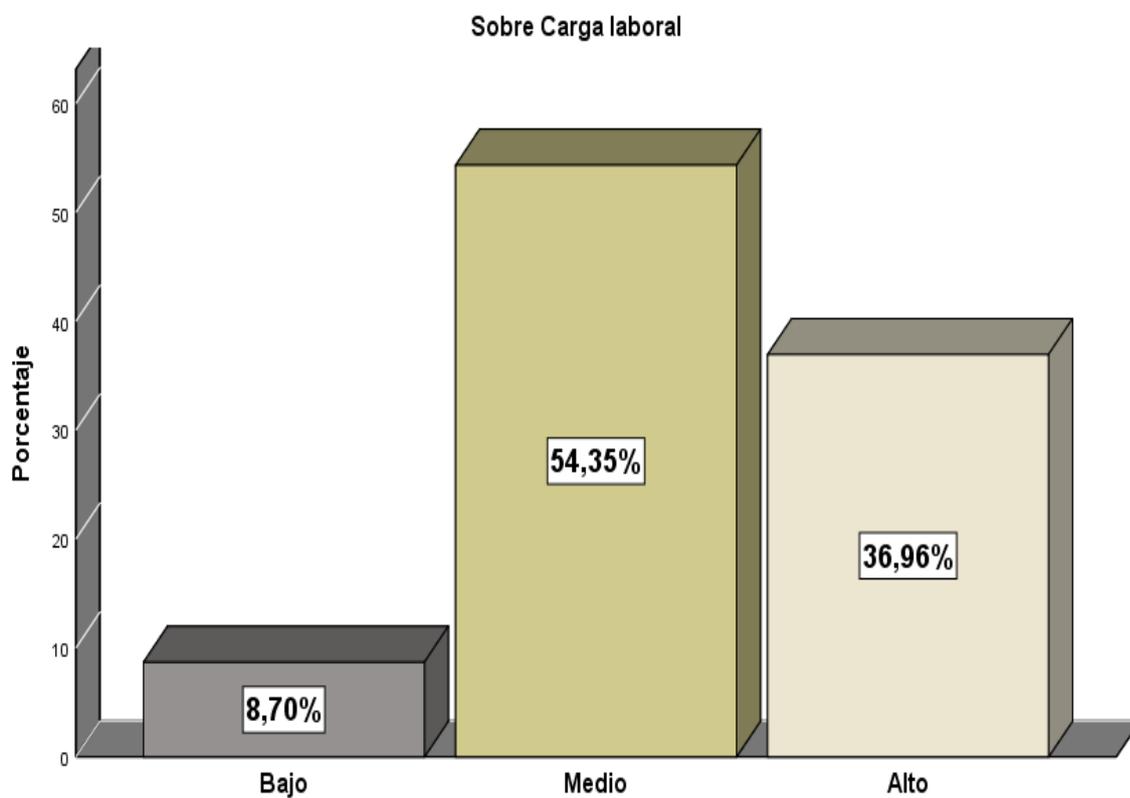


Figura 2. Distribución de nivel de sobre carga laboral
Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

En la tabla 4 se identifica que el 54.35% (25) tienen un nivel de sobre carga laboral en un nivel medio, mientras que el 37% (17) tienen un nivel alto y el 8.7% (4) un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de estrés según la dimensión comunicación en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8.7
	Medio	21	45.7
	Alto	21	45.7
	Total	46	100.0

Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

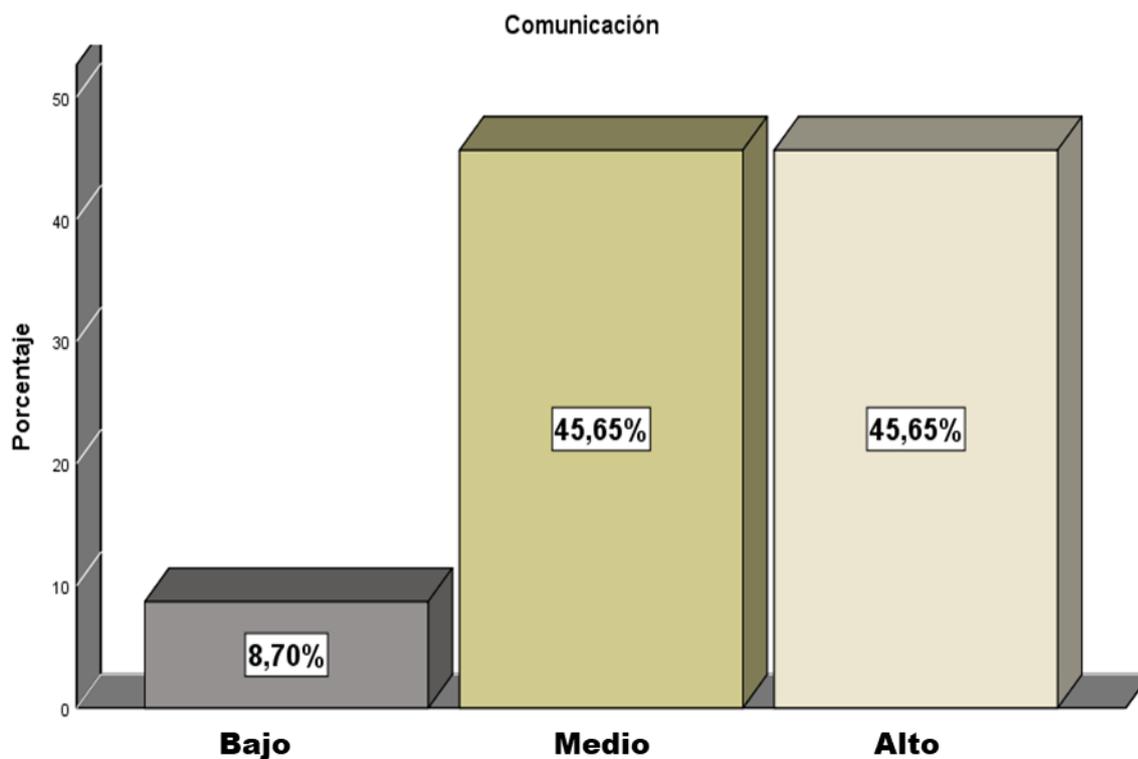


Figura 3. Distribución de nivel de comunicación

Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

En la tabla 5 se identifica que el 45.65% (21) tienen un nivel de comunicación en un nivel Medio, mientras que el 45.7% (21) tienen un nivel Alto y el 8.7% (4) un nivel Bajo.

Tabla 6

Nivel de estrés laboral según la dimensión clima laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4.3
	Medio	24	52.2
	Alto	20	43.5
	Total	46	100.0

Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

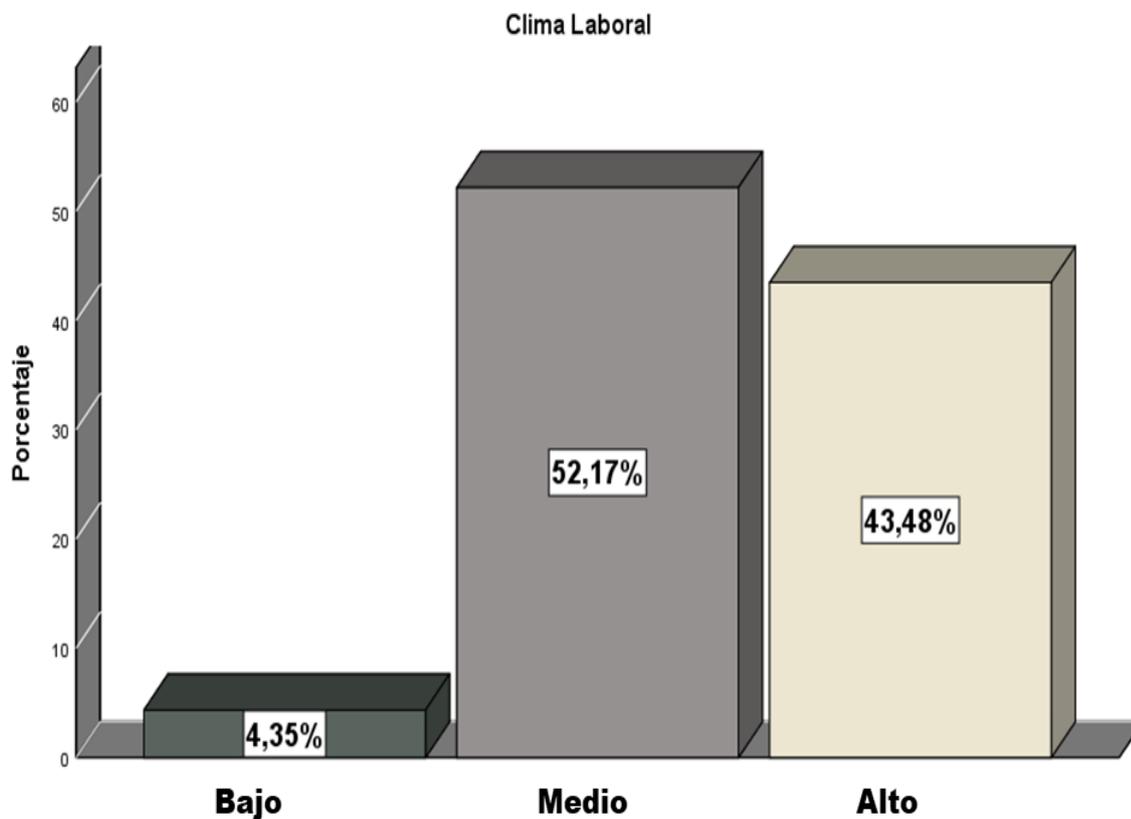


Figura 4. Distribución de nivel de clima laboral
Fuente: Cuestionario elaborado por los autores.

En la tabla 6 se identifica que el 52.17% (24) tienen un nivel de clima laboral en un nivel Medio, mientras que el 43.48% (20) tienen un nivel Alto y el 4.35% (2) un nivel Bajo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación, luego de realizar la recolección y análisis de los datos obtenidos, se encontró los siguientes hallazgos. El 47.83% de los trabajadores tiene un nivel medio de estrés laboral. Resultados similares al de Matos (2021) en la que identificó nivel de estrés medio del 80% en el personal del servicio de emergencia(21). Diferente al estudio de Jiménez, et al (2022) en la que identificó un alto porcentaje de estrés laboral del 70.58%, ya que la carga física y la demanda excesiva de tareas genera una alta tensión de los enfermeros(18). Según Félix, García y Mercado (2018) sostienen que el estrés laboral dependerá del nivel de actividades que el individuo desempeña en su actividad, la cual representa una sensación subjetiva del entorno del trabajo y está asociada a estresores individuales e institucionales que afectan el comportamiento del profesional (28).

Respecto a la dimensión sobre carga laboral se evidenció un nivel medio del 54.35%. Resultados que son similares al del estudio de Chuchuca y Mora (2020) en la cual se identificó un nivel medio del 40%, dado a las extensas horas de trabajo y alta demanda de pacientes(16). Diferente de Guadalupe y Vaca (2018) en la que determinaron que existe un nivel bajo de estrés del 83% dado al bajo nivel de cansancio emocional por la carga laboral(17). Según Yza, Troya, Gonzales y Llana (2022) la sobre carga laboral es la exigencia y presión de actividades en una jornada laboral donde el trabajador se expone ala gotamiento, horas extensas y a una cantidad excesiva de tareas(31).

Respecto a la dimensión comunicación se evidenció un nivel medio del 45.65%. lo que es similar a los resultados de Vásquez y Gonzales (2020) en la que identificó un nivel medio del 73%, ya que no existe una adecuada comunicación y débil seguridad en sus actividades(19). Diferente de Peralta (2019) en la que determinó un nivel bajo del 78% entre las relaciones

laborales y el nivel de comunicación(23). Según Pineda (2020) la comunicación es el proceso que lleva cabo una empresa para transmitir información de forma interna y externa con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y la oportuna transmisión de mensajes para la toma de decisiones(36).

Finalmente, respecto a la dimensión clima laboral se evidenció un nivel medio del 52.17%. Lo que es similar a los resultados de Lucero, Noroña y Vega (2020) que determinó un nivel de clima organizacional medio del 78.43% dado a la presión que están expuestos los trabajadores(20). Al igual que los resultados de Muñante (2021) en la que identificó que existe un nivel medio del 80.5%(25). Según la teoría de Pilligua y Arteaga (2019) sostienen que el clima laboral son las condiciones del entorno del trabajo, en cuanto a aspectos físicos y psicosociales que permite el correcto ambiente laboral, mejorar la productividad y hacer más saludable la vida en el trabajo(41).

Limitaciones

Las limitaciones identificadas en el estudio fueron en un inicio la limitada accesibilidad a los trabajadores del Centro de salud, ya que existe una alta demanda de pacientes, lo que dificultó que se dieran tiempo para responder el cuestionario. Asimismo, como investigadores, existió demoras para llevar a cabo el estudio, ya que se reformuló el estudio enfocado al estrés laboral y ya no al maltrato infantil como fue en un inicio, lo cual retrasó la ejecución de la investigación, volviendo hacer el proceso de solicitud de autorización y recolección de datos.

Conclusiones

Se identificó que el 47.83% de trabajadores del centro de salud tienen un nivel medio de estrés laboral.

El 54.35% de trabajadores del centro de salud público tienen un nivel medio de sobre carga laboral.

Se identificó que el 45.65% de trabajadores del centro de salud público tienen un nivel medio de comunicación.

Se identificó que el 52.17% de trabajadores del centro de salud público tienen un nivel medio de clima laboral.

Recomendaciones

A los directivos y a los jefes del centro de salud público se les recomienda.

Implementar estrategias y programas de relajación que permitan balancear la carga de trabajo, tales como sesiones de terapia psicológica y actividad física que permitan la motivación y trabajo en equipo.

Se recomienda organizar, realizar un programa (distracción) y delegar funciones a todo el equipo de trabajo con el fin de reducir la sobre carga laboral.

Mantener una comunicación fluida mediante medios digitales, reuniones periódicas mejorando la comunicación interna.

Mantener un programa de abastecimiento de insumos fármacos, equipos que facilite la función de los trabajadores

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. OMS. 2020 [cited 2022 Sep 17]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
2. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Recimundo* [Internet]. 2021;5(3):368–77. Available from: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1284/1803>
3. Manjón A, Manjón M. Aproximación al estrés laboral en el ámbito sanitario. auxiliares administrativos y celadores. la resiliencia vs factores psicosociales [Internet]. *Ocronos*. Available from: <https://revistamedica.com/estres-laboral-ambito-sanitario-auxiliares-administrativos-celadores/>
4. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* [Internet]. 2016;19:11–30. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
5. Organización Panamericana de la Salud. Consideraciones y recomendaciones para la protección y el cuidado de la salud mental de los equipos de salud Introducción [Internet]. OPS. 2021 [cited 2022 Dec 2]. Available from: https://iris.paho.org/handle/10665.2/54032%0Ahttps://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54032/OPSNMHMH210007_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB* [Internet]. 2020;23(2):195–213. Available from: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
7. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig en Salud Univ Boyacá* [Internet]. 2021;8(2):131–46. Available from: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
8. Organización Internacional de Trabajo. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo [Internet]. *Infocop Online*. 2016 [cited 2022 Dec 5].

- p. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT-Día. Available from:
http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
9. Organización de las naciones Unidas. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día | Noticias ONU [Internet]. Noticias ONU. 2019. Available from: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
 10. Universidad Continental. Dia Internacional de la Enfermería: La escasez de profesionales [Internet]. Universidad Continental. 2022. Available from: <https://blogs.ucontinental.edu.pe/dia-internacional-de-la-enfermeria-la-escasez-de-profesionales/efemerides/>
 11. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. OMS. 2022 [cited 2022 Nov 16]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
 12. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ y Salud [Internet]. 2017;20(1):44. Available from: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>
 13. Vítolo F. Problemas de comunicación en el equipo de salud. Bibl Virtual Noble. 2011;1(2):1–13.
 14. Sanchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). Rev Enferm Hered. 2016;8(2):115.
 15. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cuid y Salud Pública [Internet]. 2021;1(2):46–53. Available from:
<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/149>
 16. Chuchuca J, Mora A. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-Noviembre 2020 [Internet]. (Tesis de Licenciatura), Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador; 2020. Available from:

23. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019 [Internet]. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo. Perú; 2019. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Bellodlas J, Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019 [Internet]. Escuela Academica Profesional De Enfermería. (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Perú; 2019. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021 [Internet]. [tesis Licenciatura] Universidad César Vallejo, Lima-Perú; 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Muñante_FRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Espinoza A, Pernas I, Gonzalez R. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. Humanidades Médicas [Internet]. 2018;18(3):697–717. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
27. Pérez D, García J, García T, Ortiz D, Centelles M. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. Rev Cuba Med Gen Integr [Internet]. 2014;30(3):354–63. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v30n3/mgi09314.pdf>
28. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría. Cult Científica Y Tecnológica [Internet]. 2018;15(64):31–42. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
29. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet]. 2017;13(1):91. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_abstract&tlng=es
30. Olmedo R, Cabezas E. Los niveles de estrés; diagnóstico teórico – práctico en los alumnos

- de la Carrera de Gastronomía del Instituto Universitario Internacional, en tiempos de Covid-19. *Dominio las ciencias* [Internet]. 2021;7(4):781–96. Available from: https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrFNwpeRAAtksu4OIY17egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1678488799/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Farticulo%3Fcodigo%3D7188504/RK=2/RS=pISaHuF7MQFDNUBgp7GW4h55Ntk-
31. Loayza A, Troya L, Gonzales E, Llana S. La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2022;6(3):3569–86. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485#:~:text=El análisis de los datos,la sobrecarga con el estrés.>
 32. Gil P, García J. Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería *. *Rev Mex Psicol* [Internet]. 2008;25(2):329–37. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016308012.pdf>
 33. Rodríguez GA. La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea* [Internet]. 2014;9(17):67–86. Available from: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464#:~:text=Tal y como lo evidenció,los desafíos revisten mayor complejidad>
 34. Hilleshein E, Lautert L. Capacidad de trabajo , características sociodemográficas y laborales de las enfermeras de un hospital universitario. *Latino-Am Enferm* [Internet]. 2012;20(3):1–8. Available from: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464#:~:text=Tal y como lo evidenció,los desafíos revisten mayor complejidad>
 35. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Acad* [Internet]. 2010;0(112):42. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
 36. Pineda A. La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Rev GEON (Gestión, Organ y Negocios)* [Internet]. 2020;7(1):9–25. Available from: <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182>

37. Ríos J. El concepto de información: dimensiones bibliotecológica, sociológica y cognoscitiva. *Investig Bibl* [Internet]. 2014;28:143–79. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2014000100009&lng=en&tlng=en
38. Canseco F, Ojeda A. Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investig en Psicol* [Internet]. 2016;21(2):183–94. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
39. Naranjo M. Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actual Investig en Educ* [Internet]. 2011;8(1). Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>
40. Melo NAP. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev Lasallista Investig* [Internet]. 2018;15(1):90–101. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>
41. Pilligua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Pilligua. *Cuad Latinoam Adm* [Internet]. 2019;15(28):15–35. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
42. Cacia L, Carvajal H, Hernández N. Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Dialnet* [Internet]. 2017;11:99–119. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
43. Cruz J. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Rev científica Pensam y Gestión* [Internet]. 2018;(45):58–81. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
44. Pérez J, Merino M. Definición de actividad - Qué es, Significado y Concepto. *Definicion.de*.
45. Raile M, Marriner A. *Modelos y Teorías en Enfermería*. Elsevier: España, editor. Modelos y teorías en enfermería. 2011.
46. Carrasco S. *Metodología de la Investiagción científica*. San Marcos, editor. 2006.

47. Hernández R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6a. edi. Mc Graw Hill Education, editor. 2014.
48. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Metodología de la investigación científica [Internet]. Universidad de las Fuerzas Armadas: Ecuador, editor. 2018. Available from: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
49. Carrasco S. Metodología de la Investigación. San Marcos, editor. Lima, Perú; 2006.
50. Trapaga M. La bioética y sus principios al alcance del médico. Mediagraphic. 2018;IX(2):53–9.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema General	Objetivo general	Variable	Tipo	Población
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023?	Determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL	Básico	La muestra está conformada por 46 personal del Centro de Salud
			Nivel: Descriptivo	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	D1: Sobrecarga laboral	Diseño	Muestra
			No experimental	
¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión sobrecarga en los trabajadores del centro de salud público, los Olivos- 2023?	Describir el nivel de estrés laboral según la dimensión sobrecarga en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023	D2: Comunicación	Enfoque	La muestra está conformada por 46 personal del Centro de Salud
¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión comunicación en los trabajadores del centro de salud público, los Olivos- 2023?	Reconocer el nivel de estrés laboral según la dimensión comunicación en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023		D3: Clima laboral	Cuantitativo
¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión clima laboral en los trabajadores del centro de salud público, los Olivos, ¿2023?	Valorar el nivel de estrés laboral según la dimensión clima laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023.	Corte		Trasversal
			Instrumento Recolección de datos	Muestreo no Probabilístico por conveniencia
			Encuesta / Cuestionario	
			Estadística descriptiva	

CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, se presentan 21 enunciados. Ud. valorará con la mayor objetividad posible, marcando con una X en la columna de la alternativa que escoja, en función al detalle, que se presenta a continuación. El cuestionario es anónimo.

Edad: Sexo: Ocupación: Tiempo en el servicio:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	DIMENSIONES	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
Sobre Carga Laboral						
1	Indicador: Presión Siento presión al ejecutar técnicas o procedimientos con temor de dañar al paciente.					
2	Indicador: Exigencia En su servicio siempre le exigen que mejore continuamente su rendimiento personal y grupal.					
3	Indicador: Capacidad El exceso de detalles administrativos y trámites impiden que pueda desarrollar mi capacidad.					
4	Siento que no se me permite priorizar y delegar tareas durante el servicio.					
5	Indicador: Agotamiento Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.					
6	Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota.					
Comunicación						
7	Indicador: Información En los cambios o relevos la información que recibo es clara y oportuna para continuar el trabajo.					
8	Comprendo la información e indicaciones de mi jefe inmediato.					
9	Indicador: Medios Los medios de difusión son oportunos para que realice su trabajo de manera efectiva.					

10	Se utilizan herramientas tecnológicas como medios para una comunicación fluida.					
11	Indicador: Relación Existe un entendimiento con sus compañeros de trabajo que fortalece su relación laboral.					
12	Considero principios éticos en la relación con el entorno.					
13	Las funciones que realizo en mi trabajo mantienen una relación asertiva.					
14	Las relaciones intramurales me permiten una sana convivencia.					
Clima laboral						
15	Indicador: Condiciones físicas La iluminación, ventilación ruidos permiten que realice mis funciones de forma adecuada.					
16	El ambiente donde realizo mis actividades o mis funciones permite realizarlo con seguridad.					
17	Los equipos tecnológicos y equipos biomédicos permiten que realice mi trabajo de forma adecuada.					
18	Indicador: Condición Humana La organización fomenta programas recreativos para mantener un ambiente laboral adecuado					
19	El ambiente laboral es armonioso e ideal para desempeñar mis funciones.					
20	Indicador: Actividad Las acciones que realizo están en función a la misión del establecimiento					
21	Me siento satisfecho con la labor que realizo.					

Gracias.

Diseñado por José Luis Ventura-León

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE NIVEL DE ESTRÉS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el nivel de estrés. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Karim Pereyra Vivar		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	15 años		
Grado académico:	Bachiller	Maestría	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Licenciada Especialista en Centro Quirúrgico		
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 laboral es considerado como la experiencia subjetiva suscitada en el entorno del trabajo, esto originado por la motivación, realización profesional y satisfacción en la que el trabajador percibe que existen agentes que afectan el bienestar como, la demanda excesiva y débiles ambientes.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar los factores de estrés se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el nivel de 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 guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar nivel de estrés" (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 es entendible, claro y comprensible en 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

Diseñado por Jose Luis Ventura-Leon

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias		
Sobre Carga Laboral Implica exigencias y presiones que no están alineadas a la capacidad del individuo													
Nº	Ítem												
1	Siento presión al ejecutar técnicas o procedimientos con temor de dañar al paciente.			3									
2	En su servicio siempre le exigen que mejore continuamente su rendimiento personal y grupal.			3									
3	El exceso de detalles administrativos y límites impiden que pueda desarrollar mi capacidad.			3									
4	Siento que no se me permite priorizar y delegar tareas durante el servicio.			3									
5	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.			3									
6	Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota.			3									
Comunicación Conjunto de acciones que se ejecutan para transmitir o recibir mensajes													
Nº	Ítem												
7	En los cambios o relevos la información que recibo es clara y oportuna para continuar el trabajo.			3									
8	Comprendo la información e indicaciones de mi jefe inmediato.			3									
9	Los medios de difusión son oportunos para que realice su trabajo de manera efectiva.			3									
10	Se utilizan herramientas tecnológicas como medio para una comunicación fluida.			3									
11	Existe un entendimiento con sus compañeros de trabajo que fortalece su relación laboral			3									
12	Considero principios éticos en la relación con el entorno.			3									
13	Las funciones que realizo en mi trabajo mantienen una relación asertiva.			3									
14	Las relaciones interpersonales me permiten una sana convivencia.			3									
Clima laboral Ambiente, físico y humano en el que desarrollan sus labores los trabajadores.													
Nº	Ítem												
15	La iluminación, ventilación ruidos permiten que realice mis funciones de forma adecuada.			3									
16	El ambiente donde realizo mis actividades o mis funciones permite realizarlo con seguridad.			3									
17	Los equipos tecnológicos y equipos biomédicos permiten que realice mi trabajo de forma adecuada.			3									
18	La organización fomenta programas recreativos para mantener un ambiente laboral adecuado			3									
19	El ambiente laboral es armonioso e ideal para desempeñar mis funciones.			3									
20	Las acciones que realizo están en función a la misión del establecimiento			3									
21	Me siento complacido con la labor que realizo.			3									

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1 2 3 4 5
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Observaciones:

Sin Observaciones

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

Apellido y Nombre: Pereyra Vivar, Karin

DNI: 40410125

CEP: 51018

Grado: MAESTRO EN EDUCACION, CON MENCION EN "INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR"



Karin Pereyra Vivar
Lic en Enfermería
CEP: 51018

Firma del Experto Informante.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE NIVEL DE ESTRÉS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el nivel de estrés. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Yudy Natali Caruajulca Cabrera		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	7 años		
Grado académico:	Bachiller	Maister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Salud Familiar y comunitaria		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

II. Breve explicación del constructo

El estrés laboral es considerado como la experiencia subjetiva suscitada en el entorno del trabajo, esto originado por la motivación, realización profesional y satisfacción en la que el trabajador percibe que existen agentes que afectan el bienestar como, la demanda excesiva y débiles ambientes.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el nivel de estrés se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el nivel de 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 guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el nivel de estrés" (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 es entendible, claro y comprensible en 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

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DEL NIVEL DE ESTRÉS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el nivel de estrés. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	DEISSY SOLANO CHUQUIN		
Sexo:	Varón	<u>Mujer</u>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	18 años		
Grado académico:	Bachiller	<u>Magister</u>	Doctor
Área de Formación académica	<u>Clinica</u>	<u>Educativa</u>	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Cuidados cardiovasculares y Cardiovasculares cirugía cardiaca		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	<u>10 años a mas</u>

II. Breve explicación del constructo

El estrés laboral es considerado como la experiencia subjetiva suscitada en el entorno del trabajo, esto originado por la motivación, realización profesional y satisfacción en la que el trabajador percibe que existen agentes que afectan el bienestar como, la demanda excesiva y débiles ambientes.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el nivel de estrés se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el nivel de 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 guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el nivel de estrés (puntaje 1), "coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el nivel de estrés (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 es entendible, claro y comprensible en 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

ITEMS		Relevancia	Coherente	Clardad	Sugerencias
Sobre Carga Laboral Implica exigencias y presiones que no están alineadas a la capacidad del individuo					
N°	Ítems				
1	Siento presión al ejecutar técnicas o procedimientos con temor de dañar al paciente.	3	3	3	
2	En su servicio siempre le exigen que mejore continuamente su rendimiento personal y grupal.	3	3	3	
3	El exceso de detalles administrativos y trámites impiden que pueda desarrollar mi capacidad.	3	3	3	
4	Siento que no se me permite priorizar y delegar tareas durante el servicio.	3	3	3	
5	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.	3	3	3	
6	Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota.	3	3	3	
Comunicación Conjunto de acciones que se ejecutan para transmitir o recibir mensajes					
N°	Ítems				
7	En los cambios o relevos la información que recibo es clara y oportuna para continuar el trabajo.	3	3	3	
8	Comprendo la información e indicaciones de mi jefe inmediato.	3	3	3	
9	Los medios de difusión son oportunos para que realice su trabajo de manera efectiva.	3	3	3	
10	Se utilizan herramientas tecnológicas como medios para una comunicación fluida.	3	3	3	
11	Existe entendimiento con sus compañeros de trabajo que afectan su relación laboral.	3	3	3	
12	Considero principios éticos en la relación con el entorno.	3	3	3	
13	Las funciones que realizo en mi trabajo mantienen una relación asertiva.	3	3	3	
14	Las relaciones interpersonales me permiten una sana convivencia.	3	3	3	
Clima laboral Ambiente, físico y humano en el que desarrollan sus labores los trabajadores.					
N°	Ítems				
15	La iluminación, ventilación ruidos permiten que realice mis funciones de forma adecuada.	3	3	3	
16	El ambiente donde realizo mis actividades o mis funciones permite realizarlo con seguridad.	3	3	3	
17	Los equipos tecnológicos y equipos biomédicos permiten que realice mi trabajo de forma adecuada.	3	3	3	
18	La organización fomenta programas recreativos para mantener un ambiente laboral adecuado	3	3	3	
19	El ambiente laboral es armonioso e ideal para desempeñar mis funciones.	3	3	3	
20	Las acciones que realizo están en función a la misión del establecimiento	3	3	3	
21	Me siento complacido con la labor que realizo.	3	3	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1 2 3 4 5
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Observaciones:
 Sin observaciones

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

Apellido y Nombre: **Solano Chuquin, Deissy.**
 DNI: 40062117
 CEP: 37924
 Grado: **MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**



MD. DEISSY SOLANO CHUQUIN
 CEP. 37924 REE. 9467 RMAC.051
 FISIÓLOGA Y ESPECIALISTA EN FISIOTERAPIA

Firma del Experto Informante.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE NIVEL DE ESTRÉS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los niveles de estrés. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido:	Pedro Yván Saenz Rivera		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	15 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro: Estadística	
Áreas de experiencia profesional	Estadística en trabajos de investigación		
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 laboral es considerado como la experiencia subjetiva suscitada en el entorno del trabajo, esto originado por la motivación, realización profesional y satisfacción en la que el trabajador percibe que existen agentes que afectan el bienestar como, la demanda excesiva y débiles ambientes.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el nivel de estrés se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "relevante para evaluar nivel de estrés" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el nivel de 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 guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el nivel de estrés (puntaje 1), "coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el nivel de estrés (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 es entendible, claro y comprensible en 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

ITEMS		Relevancia		Coherente		Cantidad		Sugerencias	
Sobre Carga Laboral Implica exigencias y presiones que no están alineadas a la capacidad del individuo									
N°	Items								
1	Siento presión al ejecutar técnicas o procedimientos con temor de dañar al paciente.		3			3			3
2	En su servicio siempre le exigen que mejore continuamente su rendimiento personal y grupal.		3			3			3
3	El exceso de detalles administrativos y trámites impiden que pueda desarrollar mi capacidad.		3			3			3
4	Siento que no se me permite priorizar y delegar tareas durante el servicio.		3			3			3
5	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.		3			3			3
6	Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota.		3			3			3
Comunicación Conjunto de acciones que se ejecutan para transmitir o recibir mensajes									
N°	Items								
7	En los cambios o relevos la información que recibo es clara y oportuna para continuar el trabajo.		3			3			3
8	Comprendo la información e indicaciones de mi jefe inmediato.		3			3			3
9	Los medios de difusión son oportunos para que realice su trabajo de manera efectiva.		3			3			3
10	Se utilizan herramientas tecnológicas como medios para una comunicación fluida.		3			3			3
11	Existe un entendimiento con sus compañeros de trabajo que fortalece su relación laboral.		3			3			3
12	Considero principios éticos en la relación con el entorno.		3			3			3
13	Las funciones que realizo en mi trabajo mantienen una relación asertiva.		3			3			3
14	Las relaciones interpersonales me permiten una sana convivencia.		3			3			3
Clima laboral Ambiente, físico y humano en el que desarrollan sus labores los trabajadores.									
N°	Items								
15	La iluminación, ventilación ruidos permiten que realice mis funciones de forma adecuada.		3			3			3
16	El ambiente donde realizo mis actividades o mis funciones permite realizarlo con seguridad.		3			3			3
17	Los equipos tecnológicos y equipos biomédicos permiten que realice mi trabajo de forma adecuada.		3			3			3
18	La organización fomenta programas recreativos para mantener un ambiente laboral adecuado.		3			3			3
19	El ambiente laboral es armonioso e ideal para desempeñar mis funciones.		3			3			3
20	Las acciones que realizo están en función a la misión del establecimiento.		3			3			3
21	Me siento complacido con la labor que realizo.		3			3			3

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1 2 3 4 5
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Observaciones:

Ninguna.

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

DNI: 09630784


 Mg. Pedro Saenz Rivera
 Lic. Estadístico
 COESPE N°0146

Firma del Experto Informante.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE NIVEL DE ESTRÉS

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el nivel de estrés. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	MARIA DE FATIMA LILIANA BALLON RENDON		
Sexo:	Varón	<u>Mujer</u>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	40 años		
Grado académico:	Bachiller	<u>Maister</u>	Doctor
Área de Formación académica	<u>Clinica</u>	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Licenciada Especialista en Centro Quirúrgico		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	<u>10 años a mas</u>

II. Breve explicación del constructo

El estrés laboral es considerado como la experiencia subjetiva suscitada en el entorno del trabajo, esto originado por la motivación, realización profesional y satisfacción en la que el trabajador percibe que existen agentes que afectan el bienestar como, la demanda excesiva y débiles ambientes.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar los factores de estrés se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 1), "relevante para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el nivel de 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 guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el nivel de estrés (puntaje 1), "coherente para evaluar el nivel de estrés" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar nivel de estrés (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 es entendible, claro y comprensible en 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

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias		
Sobre Carga Laboral Implica exigencias y presiones que no están alineadas a la capacidad del individuo													
N°	Ítems												
1	Siento presión al ejecutar técnicas o procedimientos con temor de dañar al paciente.			3			3			3			
2	En su servicio siempre le exigen que mejore continuamente su rendimiento personal y grupal.			3			3			3			
3	El exceso de detalles administrativos y trámites impiden que pueda desarrollar mi capacidad.			3			3			3			
4	Siento que no se me permite priorizar y delegar tareas durante el servicio.			3			3			3			
5	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.			3			3			3			
6	Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota.			3			3			3			
Comunicación Conjunto de acciones que se ejecutan para transmitir o recibir mensajes													
N°	Ítems												
7	En los cambios o relevos la información que recibo es clara y oportuna para continuar el trabajo.			3			3			3			
8	Comprendo la información e indicaciones de mi jefe inmediato.			3			3			3			
9	Los medios de difusión son oportunos para que realice su trabajo de manera efectiva.			3			3			3			
10	Se utilizan herramientas tecnológicas como medios para una comunicación fluida.			3			3			3			
11	Existe un entendimiento con sus compañeros de trabajo que fortalece su relación laboral.			3			3			3			
12	Considero principios éticos en la relación con el entorno.			3			3			3			
13	Las funciones que realizo en mi trabajo mantienen una relación asertiva.			3			3			3			
14	Las relaciones interpersonales me permiten una sana convivencia.			3			3			3			
Clima laboral Ambiente, físico y humano en el que desarrollan sus labores los trabajadores.													
N°	Ítems												
15	La iluminación, ventilación ruidos permiten que realice mis funciones de forma adecuada.			3			3			3			
16	El ambiente donde realizo mis actividades o mis funciones permite realizarlo con seguridad.			3			3			3			
17	Los equipos tecnológicos y equipos biomédicos permiten que realice mi trabajo de forma adecuada.			3			3			3			
18	La organización fomenta programas recreativos para mantener un ambiente laboral adecuado.			3			3			3			
19	El ambiente laboral es amonioso e ideal para desempeñar mis funciones.			3			3			3			
20	Las acciones que realizo están en función a la misión del establecimiento.			3			3			3			
21	Me siento complacido con la labor que realizo.			3			3			3			

Las alternativas de respuesta van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1 2 3 4 5
Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Observaciones:

Sin Observaciones

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

Apellido y Nombre: María De Fátima Liliana Ballón Randón
DNI: 08633559
CEP: 744
Grado: MAESTRO EN SERVICIOS DE SALUD


LIC. María de F. Liliana Ballón Randón
ENFERMERA
CEP 744

Firma del Experto Informante.

Annexo 07 Validez de instrumento V AIKEN

ÍTEMS	EXPERTO EVALUADOR					SUMA	PROM	V Aiken
	JUEZ1	JUEZ 2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5			
P1	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P2	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P3	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P4	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P5	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P6	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P7	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P8	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P9	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P10	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P11	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P12	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P13	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P14	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P15	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P16	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P17	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P18	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P19	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P20	3	3	3	3	3	15	3	1.00
P21	3	3	3	3	3	15	3	1.00
V AIKEN GENERAL								1.00

Escala de calificación	
Nada relevante	0
Poco relevante	1
Relevante	2
Totalmente relevante	3

Número de Jueces	5
Rango (K) = (3-0)	3

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

El instrumento tiene validez favorable en cuanto a coherencia, relevancia y claridad entre los cinco jueces con un V AIKEN es 1, por la cual el instrumento fue determinado aplicable sin observaciones.

Confiabilidad del Instrumento – Alfa de Cronbach

N°	NIVELES DE ESTRÉS LABORAL																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	2	2	4	4	2	3	1	4	2	4	3	2	1	1	4	3	1	3	2	3
2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4
3	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	3	2	4	2	4	3	5
4	3	1	4	2	4	3	2	3	3	1	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2
5	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	1
6	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4
7	3	1	4	2	4	3	2	3	3	1	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2
8	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4
9	4	3	2	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4
10	2	3	2	3	3	1	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3
11	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3
12	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	21

Se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.811, por lo cual se considera una confiabilidad del 81.1% lo cual es un nivel de fiabilidad alto.

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Aprobación

De Proyecto de Investigación

Los Olivos, 21 Febrero del 2023

Dr. Christian Jesús Palomino Limaylla

Médico Jefe del Establecimiento de Salud San Martín de Porres Confraternidad

Nosotros, Fiorella Margarita Echevarría Luyo y Edson Esaú Nava Bello bachilleres de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Privada del Norte, identificados con DNI N° 72005913-70507836, teléfono N° 994968043-934935327 y correo electrónico echevarrialuyofiorella@gmail.com y edsonnavabello@gmail.com.

Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

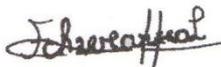
Que, siendo necesario para obtener el título de grado de Licenciado en Enfermería, respetuosamente solicitamos su apoyo y autorización para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación titulado "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PÚBLICO LOS OLIVOS, 2022"

Por lo expuesto:

Solicito a usted Médico Jefe del Establecimiento de Salud San Martín de Porres Confraternidad, acceder a nuestra petición, comprometiéndonos en cumplir con todos los reglamentos, horarios, que podemos acordar entre partes.

Sin otro particular nos despedimos cordialmente y agradecidos de antemano por su atención.

Atentamente.



FIRMA

Fiorella Margarita Echevarría Luyo

72005913



Ministerio de Salud
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
C.S. SAN MARTÍN DE PORRES CONFRATERNIDAD
DR. CHRISTIAN JESUS PALOMINO LIMAYLLA
MEDICO CIRUJANO CMP 63326

FIRMA

Dr. Christian Jesús Palomino
Limaylla

72005913



FIRMA

EDSON ESAU NAVA BELLO

70507836

Annexo 10. Características sociodemográficas

Criterio	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	17	36.96%
	Femenino	29	63.04%
			100.00%
Edad	20-30 años	3	6.52%
	31-40 años	22	47.83%
	Más de 40 años	21	45.65%
			100.00%
Tiempo de servicio	1 a 2 años	1	2.17%
	3 a 5 años	8	17.39%
	Más de 5 años	37	80.43%
			100.00%
Área	Médico Cirujano	6	13.04%
	Licenciadas(os) en Enfermería	6	13.04%
	Licenciado(a) en Psicología	1	2.17%
	Licenciadas(os) en Obstetricia	3	6.52%
	Licenciados(as) en Odontología	2	4.35%
	Trabajadora Social	1	2.17%
	Digitador	1	2.17%
	Técnico administrativo	4	8.70%
	Técnicos(as) de Enfermería	9	19.57%
	Técnico en Farmacia	1	2.17%
	Técnicos(as) de Laboratorio	2	4.35%
	Auxiliares administrativos	5	10.87%
	Nutricionista	1	2.17%
	Auxiliar asistencial	4	8.70%
		100.00%	

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra que el 63.04% (29) fueron personal de género femenino, asimismo, los trabajadores con mayor porcentaje fueron los que tienen entre 31 a 40 años con un 47.83%. En cuanto al tiempo de servicio el 80.43% tienen más de 5 años de servicio y el 19.57% fueron técnicos de enfermería.

Base de datos SPSS

Visible: 29 de 29 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	5,00
2	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00
3	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00
4	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	3,00	1,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00
5	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00
6	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
7	3,00	2,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
8	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
9	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
10	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00
11	1,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
12	2,00	5,00	1,00	1,00	1,00	3,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
13	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00
14	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
15	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00
16	1,00	3,00	4,00	1,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
17	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
18	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00
19	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00
20	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	1,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	5,00	3,00
21	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	1,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	5,00	2,00
22	1,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	2,00
23	1,00	4,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00
24	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
25	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00
26	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00
27	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
28	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00
29	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00
30	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00
31	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00
32	1,00	2,00	4,00	1,00	1,00	2,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00
33	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00
34	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	2,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00
35	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
36	2,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
37	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de Variables SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VARIABLE	Númerico	8	2	Nivel de Estrés ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	DIM1	Númerico	8	2	Sobre Carga la...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DIM2	Númerico	8	2	Comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	DIM3	Númerico	8	2	Clima Laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	Nivel_	Númerico	7	2	Nivel de Estrés ...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
27	sobre	Númerico	8	2	Sobre Carga la...	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
28	comuni	Númerico	8	2	Comunicación	{1,00, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
29	clima	Númerico	8	2	Clima Laboral	{1,00, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											

Base de datos EXCEL

N°	NIVELES DE ESTRÉS LABORAL																				
	SOBRE CARGA LABORAL						COMUNICACIÓN								CLIMA LABORAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	5
2	3	2	4	5	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	2	3	4	3	3	3	5
3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	5	3	3	4	5
4	2	1	4	3	2	3	2	3	3	5	4	2	3	1	4	4	2	3	3	4	3
5	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
6	1	2	1	1	1	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
7	3	2	5	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	4	4
8	5	4	5	2	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	1	3	2	3	3	3	3
9	2	2	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	2	3	4	5	5	4	4	4	5
10	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	5	2	2	3	4	4
11	1	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	5	2	5	3	4	1	3	4	5	5
12	2	5	1	1	1	3	5	5	2	5	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3
13	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3
14	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3
15	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
16	1	3	4	1	2	2	4	5	4	4	5	3	5	5	2	4	4	3	3	5	2
17	1	2	3	1	3	3	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2
18	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3
19	2	2	2	3	4	4	2	2	5	2	2	3	2	2	2	1	2	4	2	2	3
20	1	2	1	1	1	2	3	5	4	1	1	4	3	3	3	4	3	1	2	5	3
21	1	2	1	1	1	2	3	5	4	1	1	4	3	3	3	4	3	1	2	5	2
22	1	3	4	2	1	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	2
23	1	4	3	1	2	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	5
24	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	5	4	4	1	3	3	3	4	4	4
25	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	2	4	5	3
26	1	2	1	1	1	3	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3
27	1	3	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5
29	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5
30	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	5
31	2	1	1	1	1	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3
32	1	2	4	1	1	2	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	4	4
33	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4
34	4	3	4	1	1	2	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4
35	2	3	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4
36	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
37	1	4	1	4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2
38	1	5	1	3	1	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	3
39	3	5	1	5	1	5	4	2	2	4	4	3	5	5	3	5	4	4	2	4	3
40	1	4	4	3	2	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	2	3	4	3
41	2	4	3	5	2	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4
42	1	5	4	5	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3
43	2	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	3	5
44	1	5	4	4	2	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	3	5
45	3	4	2	3	1	5	4	4	5	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5
46	1	5	2	3	1	5	3	5	3	4	5	5	4	2	3	3	5	5	5	3	5





