



UNIVERSIDAD  
**AUTONOMA**  
DE ICA  
RESOLUCIÓN N° 136-2006-CONAFU RESOLUCIÓN N° 432-2014-CONAFU

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**  
**PROGRAMA ACADEMICO DE ENFERMERÍA**

TESIS:

**ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO(A) EN LA  
MICRORED DE SALUD PARCONA-ICA, 2019.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**SALUD PÚBLICA Y SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR:

**WUILBER DAVID ARONI MORALES**

INVESTIGACIÓN DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

**DR. BLADIMIR BECERRA CANALES**

ASESOR:

Código ORCID N°0000-0002-2234-2189

CHINCHA, 2020

□

Asesor:

**DR. BLADIMIR BECERRA CANALES**  
Código ORCID N°0000-0002-2234-2189

Miembros del jurado:

-

## **Dedicatoria**

A mis padres (Manuel y Maura), quienes me motivaron y apoyaron incondicionalmente, y fueron mi fortaleza para salir adelante.

## **Agradecimiento.**

A nuestro docente Dr. BLADIMIR BECERRA CANALES, por su calidad humana y brindar de forma desinteresada su valioso tiempo al aporte de nuestra investigación.

Finalmente, un eterno agradecimiento a esta universidad de prestigio AUTÓNOMA DE ICA, y la facultad de enfermería por brindar el conocimiento y oportunidades que nos brindó.

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1.	Descripción de la Realidad Problemática	11
1.1.1	Formulación del problema	12
1.1.2	Problema general	12
1.1.3	Problemas específicos	12
1.2.	Objetivos de la investigación	13
1.2.1	Objetivo general	13
1.3.	Justificación e importancia de la investigación	14
1.3.1	Justificación	14
1.3.2	Importancia	14
1.4.	Limitación y Delimitación de la investigación	15

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes internacionales/nacionales	16
2.2.	Bases teóricas	20
2.3.	Marcos conceptuales	27
2.4.	Formulación de la hipótesis	28
2.4.1	Hipótesis general	28
2.4.2	Hipótesis específica	28
2.5.	Identificación de variables e indicadores	28
2.5.1	Operacionalización de variables	29

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.1.	Diseño metodológico	30
3.1.1	Tipo de Investigación	30
3.1.2	Nivel de Investigación	30
3.1.3	Diseño de Investigación	30
3.1.4	Método de investigación	30
3.2	Población y muestra	31
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de información	32
3.3.1	Técnicas	32
3.3.2	Instrumentos	32
3.4	Técnica de procesamiento de información	32

<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>			
4.1	Validación de instrumentos		35
4.2	Tablas y gráficos		36
<b>CAPÍTULO.V:</b>	<b>DISCUSIÓN,</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>Y</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>			
5.1	Discusión de resultados		43
5.2	Conclusiones		45
5.3	Recomendaciones		46
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>			
	Referencias bibliográficas (Libros, tesis)		47
	Referencias electrónicas (Libros electrónicos, artículos científicos)		49
<b>ANEXOS</b>			
	Anexo 1: Instrumento de investigación		51
	Anexo 2: Ficha de validación por juicio de expertos		53
	Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud		60
	Anexo 4: Constancia de Autorización para la recolección de datos		64
	Anexo 5: Base de datos		68
	Anexo 6: Toma de fotografías de la recolección de datos		70

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el grado de estrés laboral en los enfermeros(a) que laboran en los establecimientos de la Micro red Parcona-Ica, durante el periodo comprendido de marzo a noviembre del 2019.

**Material y Métodos:** Estudio de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo de nivel relacional la muestra estuvo representada por 57 Enfermeros para la recolección de la información se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de 22 preguntas de opción de respuestas múltiples, los datos se analizaron a través del programa estadístico SPSS versión 22, las tablas y gráficos se presentan en Excel 2016.

**Resultados:** El grado de estrés laboral es de intensidad media (40%) y de intensidad alta (60%); en su dimensión cansancio emocional y despersonalización es de intensidad baja (100%); en su dimensión realización personal es de intensidad baja (17%) y de intensidad alta (83%).

**Conclusión:** El grado de estrés laboral es de intensidad alta en los enfermeros(a) que laboran en los establecimientos de la Micro red Parcona-Ica, durante el periodo comprendido de marzo a noviembre del 2019.

**Palabras clave:** Estrés laboral, agotamiento, desgaste, presiones. Perú. (fuente: DeCS BIREME).

## **ABSTRAC.**

**Objective:** To determine the degree of work stress in the nurses(o) who work in the establishments of the Micro network Parcona – Ica, during the period from March to November 2019.

**Material and Methods:** Observational type study, Prospective, cross - sectional and descriptive relational level the sample was represented by 57 nurses for the collection of information was used the survey technique and as an instrument a questionnaire of 22 questions of option multiple answers, the data were analyzed

Through the statistical pr.

**Results:**100% of nurses have a degree of stress of low intensity in their dimension emotional fatigue and depersonalization; in its dimension of personal

Realization it is noted that 17% is of low intensity and 83% is of high intensity.

**Conclusion:** %) in nurses in the micro network of health Parcona. Ica 2019 the degree of work stress is of medium intensity (40%) and (60%) the degree of work stress intensity is high.

**Keywords:** stress at work, exhaustion, wear and tear, pressures. (source: DSc BIREME). (Source: MeSH NLM)

## INTRODUCCIÓN

La OMS define el estrés como un grupo de respuestas fisiológicas, que tiene un organismo ante una determinada situación, o acción. En la actualidad es un problema de salud que abarca muchos sectores en la presente investigación se verá el estrés en el sector de salud, en el personal de enfermería. Estrés laboral permanente y crónico da lugar al Síndrome del "quemado" o burnout<sup>1</sup>, este síndrome se presenta cuando surge desgaste mental, físico y emocional, en una actividad laboral, siendo los conocimientos sobre esta enfermedad de vital importancia para su prevención.

Para la Organización Mundial de la Salud el estrés laboral es una "epidemia laboral", dentro de las enfermedades de riesgo ocupacional esta es la que puede llegar a enfermar y afectar al total de trabajadores de una determinada empresa o entidad, algunas de las consecuencias de esta enfermedad son descuido en el aspecto físico, bajo rendimiento en las metas y labores de su centro de trabajo, problemas a nivel digestivo, problemas emocionales dirigido a la familia, pareja y sociales<sup>3</sup>. Según una encuesta sobre las condiciones de trabajo y la salud en América Central, del 100 % el 10 % indico que se sientes presionados constantemente, y con estrés en su centro de trabajo.

En Argentina en el año 2009 en una investigación indico que el 26.7% de trabajadores indicaron que están con estrés laboral, por causa de las excesivas horas de trabajo, sin embargo en Brasil el porcentaje es de 14 %<sup>4</sup>.

La justificación del estudio tiene relación con su contribución para teoría y práctica, a un tema actual y con relevancia para el sector salud, dado que, el estrés laboral del enfermero es un serio problema de salud pública y la primera causa del cansancio mental en los enfermeros, de ahí que es necesario tener conocimientos sobre esta enfermedad, esto favorecerá a los enfermeros a mejorar su desempeño en sus centros de trabajos y por ende adoptar medidas preventivas para un diagnóstico y tratamiento oportuno.

Considerando este planteamiento, el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar el grado de estrés laboral en los enfermeros,

que laboran en los establecimientos de la Micro red de salud Parcona - Ica, durante el periodo comprendido de Marzo a Noviembre del 2019.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática.**

En diversas investigaciones internacionales, se indica un porcentaje alto, sobre el estrés que viven día a día y que el 90% de la población indica que las enfermeras no tienen calidad humana en relación a la atención que reciben y son insensibles tanto con los pacientes así como con sus familiares<sup>22</sup>.

En el Perú, diversas investigaciones sobre epidemiología indican que el 40 % de las enfermeras tienen o han tenido síndrome de burnout <sup>23</sup>.

El burnout tiene un proceso lento, es de difícil predicción y su agotamiento físico avanza junto con el mental, es cuando el trabajador comienza a sentir la falta de motivación hacia lo que realiza en su centro de labores.

Las causas de estrés laboral suelen deberse al exceso de las jornadas laborales problemas familiares, mala relaciones interpersonales falta de motivación en el trabajo, en consecuencia, la vida del personal se ve afectada, se sienten cansadas(o) estresados fatigados e incluso fastidiadas de mal humor, que puede afectar a la atención a sus pacientes. Es intención que este trabajo de investigación permita despertar el interés de las autoridades sanitarias y personal de salud en la necesidad replantear las intervenciones en la temática propuesta, incrementando las campañas extramurales y mejorando la calidad de las consejerías sobre prevención del estrés laboral del enfermero, así como buscar nuevas estrategias que permitan diseñar adecuadamente las intervenciones para lograr el impacto esperado.

### **1.1.1 Formulación del problema.**

#### **1.1.2 Problema general.**

¿Cuál es el grado del estrés laboral en los enfermeros(a) que laboran en los establecimientos de Salud de la Micro red de Parcona - Ica, durante el periodo comprendido de marzo a noviembre del 2019?

#### **1.1.3 Problemas específicos:**

- ¿Cómo se presenta el grado de estrés laboral según dimensión de agotamiento emocional, que experimentan los enfermeros de la Micro red de salud de Parcona-Ica, 2019?
- ¿Cómo se presenta el grado de estrés laboral según dimensión de despersonalización, que manifiestan el personal de enfermería de la Micro red de Salud de Parcona-Ica, 2019?
- ¿Cómo se presenta el grado de estrés laboral según dimensión de realización personal, que evidencian los enfermeros de la Micro red de salud de Parcona-Ica, 2019?

## 1.2. Objetivos de la Investigación

### 1.2.1 Objetivo general.

Determinar el grado de estrés laboral en los enfermeros(a) que laboran en los establecimientos de la Micro red de salud Parcona-Ica, durante el periodo comprendido de Marzo a Noviembre del 2019.

### 1.2.2 Objetivos específicos:

- Identificar el grado de estrés laboral según dimensión: agotamiento emocional, que experimentan los enfermeros(a) de la Micro red de salud de Parcona-Ica, 2019.
- Identificar el grado de estrés laboral según dimensión: despersonalización, que evidencian el personal de enfermería de la Micro red de salud de Parcona-Ica, 2019.
- Identificar el grado de estrés laboral según dimensión: realización personal, que manifiesta el personal de enfermería de la Micro red de salud de Parcona-Ica, 2019.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.3.1 Justificación.**

El trabajo de investigación es una modalidad para la obtención del título profesional de licenciado en enfermería, para los alumnos del Pregrado de la carrera profesional de enfermería, cuyo fin es permitir y alentar el desarrollo de la investigación, comprendida como una actividad esencial y permanente del profesional de la salud. En consecuencia, el presente trabajo de investigación tiene justificación legal, en el sentido de que se realizara el estudio cumpliendo con las exigencias de dispositivos, normas y directivas de la Universidad Autónoma de Ica.

### **1.3.2 Importancia.**

Por otro lado, el estudio tiene arraigo en su relación respecto al aporte teórico de acuerdo a la temática que tiene relevancia en el sistema de salud local, este estudio evidenciara los valores del estrés en el personal que labora en la Micro red de Parcona.

En el aspecto teórico, el presente estudio tiene participación en el incremento del conocimiento respecto a la temática los grados de estrés laboral en el ámbito espacial y temporal donde se realizó el estudio.

En el plano práctico, es la intención que este trabajo sirva como base para estudios futuros y el acceso a esta información permita diseñar adecuadamente las intervenciones preventivas-promocionales sobre estrés laboral, aportando posibles soluciones, controlar el equilibrio entre los deberes tanto laborales como personales y la tranquilidad mental buena relaciones interpersonales para así poder elaborar las funciones diarias de una manera equilibrada y óptima en el trabajo, en la atención a los pacientes y público general.

En relación a la metodología los resultados y conclusiones obtenidas tendrán utilidad como aporte para futuros estudios en el área de salud, traduciéndose en novedosos avances científicos y aportes a la línea de investigación.

## **1.4 Limitación y Delimitación de la investigación.**

### **Limitaciones.**

- Limitaciones metodológicas.

El escaso estudio previo sobre la temática propuesta constituye una limitación metodológica importante, toda vez que existe escasos antecedentes investigativos en el contexto geográfico y temporal sobre el tema en cuestión. Es importante destacar que al descubrir una limitación de este tipo puede servir como una oportunidad para identificar nuevas brechas en la literatura y consecuentemente nuevas investigaciones.

- Limitaciones operativas.

La subjetividad en los datos proporcionados por los estudiantes, durante la encuesta.

### **Delimitación.**

- Delimitación social: El estudio se realizó en una población de enfermeras(o) de 25 a 50 años de edad.
- Delimitación espacial: El estudio se realizó en la Micro red de Salud de Parcona Ica (C.S Parcona, C.S. La Tinguiña, C.S. Acomayo, C. S los Molinos, C.S. Tinguiña Valle P.S.LLaurilla, P.S.Santa bárbara, P.S.Huamani.)
- Delimitación temporal: El estudio se llevó a cabo en el año 2019.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes internacionales /nacionales

#### **Internacionales:**

**Gómez V.** <sup>6</sup> en el año 2014 formulo un estudio a fin de identificar la incidencia de síndrome de burnout en el personal de salud (enfermeros) de la zona norate de Buenos Aires, aplico un método de tipo descriptivo, con corte transversal de característica prospectiva y diseño no experimental aplicando un cuestionario en una muestra conformada por 120 participantes el 50% del sector privado y la diferencia del sector publico de la ciudad obteniendo los siguientes resultados: la edad de los participantes estuvo detro del rango de 23 a 62 años, siendo el 73% de sexo femenino y solo el 27% varones, se evidencia que no hay presencia del síndrome de burnout en los participantes encontrándose niveles adecuados de realización personal y niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización.

**Álvarez I, Gutiérrez A.** <sup>7</sup> (2018). Promovieron un estudio con la finalidad de evidenciar el nivel de estrés y su relacion con la calidad de atención en los enfermeros que laboran en el servicio de ginecología. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional, corte transaccional, aplicaron un enfoque mixto en un muestra de 27 profesionales y 20 usuarios hospitalizados se aplicaron los insturmentos MBI y Cuestionario de calidad de cuidados de enfermería obteniendo los siguientes resultados: mas de la mitad de las enfermeras 52% evidencio agotameinto emocional, mientras que el 41% indico despersonalización y el 56% tenían nivel bajo de realización personal, asimismo los pacientes evaluados manifestaron que la atención es negativa o hubo un nivel de satisfacción bajo de parte del cuidado de enfermería. Se concluyo que existe una relacion indirecta entre el nivel de estrés y la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

**Nacionales:**

**Castro T, Castro P.**<sup>8</sup> (2017). Realizaron un estudio a fin de valorar el estrés laboral de los enfermeros del Centro Quirúrgico SANNA Clínica San Borja. Gestionando un estudio de características cuantitativa, de corte transaccional, de tipo descriptivo simple y diseño no experimental, realizando un muestreo probabilístico intencional se aplicó el instrumento de escala de estrés de Enfermería a 38 profesionales de la salud obteniendo los siguientes resultados; existe un nivel elevado de estrés en el personal asistencial que labora en UCQ de la clínica en mención, esta condición pone en riesgo la salud de los trabajadores.

**Vásquez B, Parco N.**<sup>9</sup> (2018). Diseñaron un estudio con el objeto de relacionar el estrés y la satisfacción laboral de personal de Centro de salud Tambo-Ayacucho. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional asimismo, la muestra fue organizada por 38 individuos con una característica censal, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral de Palma llegando a los siguientes resultados; el 45% de la población presenta niveles bajos de estrés laboral, mientras que el 40% evidencia un nivel medio y solo el 15% manifiesta un nivel alto de estrés laboral, el 8% indica un nivel medio de satisfacción en el trabajo concluyendo así, que existe una relación débil entre las variables con un valor de  $p=0.64$ .

**Rodríguez S.**<sup>10</sup> (2017). Realizó un estudio con la finalidad de identificar el nivel de síndrome de burnout en personal de enfermería de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, siendo un estudio descriptivo de corte transversal y enfoque cuantitativo, la muestra fue conformada por 60 enfermeros quienes resolvieron el inventario de burnout de Maslach conformado por 22 reactivos obteniendo el resultado que el 47% tienen un nivel medio de síndrome de burnout, mientras que 27% indican un nivel alto. Los datos fueron procesados en el software PSPP, y con ayuda de la herramienta

ofimática Calc con la conclusión que la mayoría del personal del nosocomio presenten síndrome de quemado profesional y así niveles altos de estrés.

## **2.2 Bases Teóricas.**

### **2.2.1 Estrés laboral**

El estrés laboral es el que se genera por la extrema carga de labores y presión en el centro de trabajo. Se produce como consecuencia del mal equilibrio entre la capacidad del individuo y las exigencias de las tareas en el centro de labores. En otras situaciones también puede surgir por factores extraños al mismo trabajador<sup>11</sup>.

Este problema de salud es considerado como uno de los más alarmantes debido a la magnitud de sus consecuencias, la prevención es importante para ayudar a bajar los porcentajes, y mantener un óptimo nivel tanto a nivel mental como a nivel físico.

En el centro de trabajo de algunas empresas el estrés, en genera problemas psicológicos que afecta a largo plazo su estado físico generando ciertos cambios y el déficit en el logro de las metas planificadas de la entidad o institución donde se genere.

Los factores que se vinculan con la formación del estrés laboral varían desde el ambiente laboral hasta las relaciones que existen entre los trabajadores<sup>12</sup>. Se pueden generar ciertos hábitos para evitar el estrés laboral como procurar desarrollar actividades que entretengan nuestro sistema nervioso, actividades de diversión, distracción y relajación.

### **2.2.2 Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout laboral, también llamado síndrome del quemado, es un problema de salud mental que llega a afectar el físico de cualquier individuo expuesto a ciertas situaciones que lo generen. Este síndrome puede llegar a problemas graves dentro del ámbito psicológico y físico, generando problemas que van más allá que en el ámbito laboral, puede afectar su círculo

familiar, social, y personal de pareja. Algunos de los síntomas más frecuentes para detectar este síndrome son:

- Sensibilidad ante cualquier situación
- Falta de rendimiento en todo ámbito no solo en lo laboral.
- Dolores a nivel muscular en cualquier parte del cuerpo
- Mareos constantes
- Problemas en el sistema digestivo
- Subida de peso
- Problemas dérmicos

### 2.2.3 Causas del Síndrome de Burnout

La principal causa de este síndrome, es la carga laboral que se produce, demasiadas responsabilidades, no existen buenos vínculos con otros compañeros laborales, etc., todo esto puede llegar a producirse estrés crónico, lo que provoca este síndrome. Por tal razón existe afinidad entre el burnout y el estrés, a a partir de causalidades externas se perciben factores de incremento.<sup>13</sup>:

- **La organización.** - Cuando la carga laboral no es acorde con la jerarquización y los labores que cada personal deberá cumplir de acuerdo a las metas trazadas.
- **Expectativas interpersonales.** - Cuando la idea de laborar en un ambiente óptimo se ve opacado por circunstancias que no coinciden con la realidad.
- **Cualidades personales.** - El perfil de cualquier individuo siempre estará expuesto a críticas ya sea a nivel laboral como familiar y social, el empleado o trabajador tiene ciertas dudas sobre sus cualidades y de como desempeña su papel ante la empresa

### 2.2.4 Estrés

El estrés es el desgaste mental que forma agotamiento y que en la actualidad día a día va en aumento, los porcentajes de enfermos por este problema de salud, son altos y producen

ciertas alteraciones todo por el exceso de horas laborales, pero con ayuda psicológica puede ser tratada y curada.

Algunos especialistas la definen con la respuesta que tiene un individuo ante ciertas situaciones que amenazan y que de cierto modo daña tanto en lo emocional como en lo físico de la persona<sup>14</sup>.

Algunas consecuencias del estrés están relacionados a enfermedades patológicas y problemas cognitivos que conllevan a largo plazo a problemas a nivel psicológicos.

### **2.2.5 Síntomas del estrés**

- **Físicos:** Se presenta con la tensión muscular que se produce en cualquier parte del cuerpo, agitación y mala respiración, pérdida o aumento de peso, dificultad de ingesta de alimentos, problemas digestivos, falta de deseo sexual.
- **A nivel cognitivo:** se produce desorden e incapacidad en las tareas a realizar, generando lagunas mentales de olvido.
- **Conductual:** Genera el ingreso de las personas afectadas con este síndrome a problemas adictivos como drogas, alcohol, entre otros. La conducta de hombres y mujeres no es la misma.
- **Nivel emocional:** La pérdida del control es constante ante cualquier problema o situación que se presente, y de este modo se produce la baja autoestima.

### **2.2.6 Causas del estrés**

Las más comunes son<sup>11</sup>:

- Demasiada carga laboral
- Las relaciones con otros compañeros se vuelven difíciles
- Sensación de que la remuneración no está acorde al trabajo que realiza.

No todas las personas responden del mismo modo ante estas situaciones, existen otros individuos que pueden trabajar bajo presión, pero que más adelante a largo plazo generan problemas psicológicos, otro grupo desarrolla problemas físicos. También existen las personas que “son capaces de sustraerse y no dejarse afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que, para otros, esta situación puede volverse insostenible<sup>11</sup>.

### **2.2.7 Tipos de estrés**

Según su duración podemos clasificar el estrés en tres tipos<sup>15</sup>:

- **Estrés agudo**

Este tipo de estrés se puede presentar en cualquier momento de la vida, no genera problemas graves es a corto plazo sus síntomas más frecuentes son:

- **Las molestias musculares:** Se generan en cualquier parte del cuerpo, como tensión en la mandíbula o estreñimiento.
- **La agonía emocional:** Se caracteriza por la combinación entre la ansiedad y la depresión.
- **La sobreexcitación transitoria de la presión sanguínea**

- **Estrés agudo episódico**

Como su propio nombre lo dice se presenta en episodios, pero con mucha frecuencia. Se presenta en individuos con mucha carga laboral, los cuales responden con ansiedad, no tiene control en sus actos, también suelen presentar constantes dolores de cabeza, en el pecho, y hasta enfermedades cardíacas. Para tratarlo se necesita de personal que se especialice, y para tratamiento el periodo puede llegar a años. Usualmente se presenta de manera frecuente, en aquellas personas que su forma de vida es desordenada, están apuradas, y las exigencias de sus días no las pueden asumir, este tipo de estrés es un círculo

constante. El mal carácter y la ansiedad son parte importante de descripción de este tipo de estrés, o las llamadas personas con energía nerviosa, hasta su lugar de trabajo se vuelve un centro estresante . “Otra manera de estrés agudo episódico nace de la preocupación continua”. Los síntomas del estrés agudo episódico se caracteriza por :

- ✓ Cefalea intensa y persistente,
- ✓ Presión alta,
- ✓ Migraña,
- ✓ Dolor en tórax y/o enfermedad cardíaca.

Para el tratamiento se necesitara ayuda profesional específica lo cual puede tardar en sanar desde meses a años.

- **Estrés crónico**

Es la más letal, ya que genera desgaste no solo mental sino físico. “Algunos tipos derivados de este estrés provienen de experiencias traumáticas pasadas que se interiorizaron perviviendo constantemente en su personalidad”

Las consecuencias son graves, tales como el suicidio o violencia hacia otras personas, en este tipo de estrés no solo se necesita intervención de profesionales sino también de medicación continua.

### **2.2.8 Consecuencias del estrés.**

El personal de salud expuesto al estrés, desarrolla comportamientos dañinos no solo en su centro de labores sino a su familia y hacia sí mismo como las adicciones, generando baja en la productividad de la empresa para la que trabajan<sup>16</sup>.

Para la OMS existen diversos factores de los centros de labores que pueden afectar la mente, que va desde la organización de la empresa hasta las malas relaciones con sus compañeros.

“Otras investigaciones subrayan que los riesgos también pueden guardar relación con el contenido del trabajo, por ejemplo, las tareas de trabajo asignadas a una persona no se adecúen a sus competencias o que la carga de trabajo sea permanentemente elevada”. Asimismo, estos riesgos también pueden derivar en problemas de ansiedad debido al estrés generado en el entorno laboral<sup>16</sup>.

### **2.2.9 Prevención**

Se conoce medidas que funcionan a la hora de prevenir e incluso paliar el estrés laboral. Algunas de ellas son<sup>11</sup>:

- Mejorar la ingesta de alimentos, de forma equilibrada
- Dejar el sedentarismo
- Las horas de sueño o descanso deberán ser mínimo de 6 horas por día.
- A la hora de culminar sus horas laborales desconectarse y enfocarse en distraerse, relajarse.
- Las vacaciones son importantes para tomar periodos de descanso no solo físico sino emocional.

### **2.2.10 Tratamiento del estrés**

El estrés por si solo, necesita de atención profesional, en algunos casos de tratamiento por medio de medicamentos, los fármacos para este problema son variados que pueden ser: relajantes, cuando de por medio esta la ansiedad o ataques de pánico. Las consecuencias a nivel cognitivo son variadas todo dependiendo de qué tipo de fármaco se le administre como tratamiento.

Las terapias son tratamientos alternativos pero importantes porque ayudar a disminuir los problemas físicos que se puedan desarrollar producto del estrés como migrañas, problemas musculares, entre otros.

### 2.3 Marco conceptual.

- **Estrés laboral:** Es un agotamiento del sistema nervioso que produce un desgaste físico mental al trabajador de salud que da origen a síntomas de tipo depresivos. y con tendencia a agravarse. Al ámbito de su vida diaria.
- **Estrés:** Es la respuesta que genera cualquier individuo, que puede ser psicológica o física ante situaciones bajo presión o que cuesten adaptarse en los diversos ámbitos de la vida. Cada vez más, la sociedad en la que vivimos se muestra más exigente, y somos sometidos a ciertas presiones que no somos capaces de soportar a las exigencias.
- **Síndrome de burnout:** Este síndrome es el resultado del estrés que vive un individuo en su ámbito laboral, y es crónico, donde el desgaste emocional y físico son las principales consecuencias en la baja autoestima que puede generar en la persona que lo padece. Es también llamado 'síndrome del trabajador quemado'
- **Micro red de salud:** La Micro red de Salud es un “órgano técnico operativo desconcentrado de la Red de Servicios de Salud, responsables de la organización y gestión de la prestación de servicios de salud del primer nivel de atención en centros y puestos de salud”.
- **Enfermero:** Los enfermeros son el personal de salud que velan por otras personas, todo bajo las indicaciones de un médico, las labores que desempeñan las realiza en hospitales que pueden ser privados como clínicas o también públicos del estado.
- **Prevención:** Es la actitud ante una situación de manera anticipada, con el fin de evitar algún problema ya sea de salud o en otro ámbito.
- **Síntoma:** El concepto permite nombrar una señal o inicio de algo que está sucediendo o que va a suceder en el futuro.

## **2.4 Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general.**

El grado de estrés laboral es de intensidad alta en los enfermeros que laboran en los establecimientos de salud de la Micro red de Salud de Parcona-Ica, durante el período comprendido de marzo a noviembre del 2019.

### **2.4.2 Hipótesis específica.**

Implícito por tratarse de objetivos cuyo propósito estadístico es identificar el grado de estrés laboral.

## **2.5 Identificación de variables e indicadores**

### **Variable de interés:**

- Grado de estrés laboral del enfermero(a).

### **Variables de caracterización:**

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Tiempo de servicio

### 2.5.1 Operacionalización de variables.

VARIABLES	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA
Grado de estrés laboral del enfermero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización laboral</li> <li>• Realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>	Ordinal
Edad	Fecha de nacimiento	Años	Razón
Sexo	Característica civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femenino.</li> <li>• Masculino.</li> </ul>	Nominal
Estado civil	Registro civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero.</li> <li>• Casado.</li> <li>• Divorciado.</li> </ul>	Nominal
Tiempo de servicio	Fecha laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de 1 año.</li> <li>• 1 año.</li> <li>• 2 años.</li> <li>• 3 años.</li> <li>• 4 años.</li> <li>• 5 años a más.</li> </ul>	Razón

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de Investigación.

- Respecto al comportamiento de las variables de estudio, la presente investigación se manifiesta en una tipología descriptivo-simple.
- Respecto a la planificación de la recolección de información estudio se aplicó de forma prospectiva.
- De acuerdo a la cantidad de mediciones el estudio tiene una característica de tipo transversal.

#### 3.1.2 Nivel de investigación

Según el nivel se trata de una investigación de nivel Descriptivo.

#### 3.1.3 Diseño de Investigación

Diseño Descriptivo de una sola casilla.

##### Esquema:

M ----- O

Dónde:

M= Muestra

O= Observación de la muestra

#### 3.1.4 Método de Investigación

Inductivo, pues se analizaron las variables en forma independiente y luego se emitió un juicio general

### 3.2 Población y Muestra

#### Población.

La población objeto de estudio está representada por 57 enfermeros y enfermeras que laboran en los establecimientos de salud que conforman la Micro red de salud de Parcona.

#### Muestra.

La muestra es una sección representativa de la población bajo parámetros estadísticos se aplico un muestres probabilístico mediante la formula de poblaciones finitas con una confiabilidad de 95%

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

Tamaño de la población	N	<b>57</b>
Error Alfa	$\alpha$	0.05
Nivel de Confianza	1- $\alpha$	0.95
Z de (1- $\alpha$ )	Z (1- $\alpha$ )	<b>1.96</b>
Proporción esperada	p	<b>0.50</b>
Complemento de p	q	0.50
Precisión	d	<b>0.05</b>
Tamaño de la muestra	n	<b>50</b>

La muestra fue conformada por 50 enfermeros que trabajan en La Microred Parcona.

### **Criterios de inclusión y exclusión:**

Criterios de inclusión:

- Enfermeros y enfermeras que laboran en la Micro red de salud de Parcona - Ica.
- Enfermeros y Enfermeras que aceptan participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros y enfermeras que no laboran en la Micro red de salud de Parcona - Ica.
- Enfermeros y enfermeras que no aceptan participar en el estudio.

## **3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.**

### **3.3.1 Técnica**

Se aplicó la técnica de la encuesta, la cual consiste en la recopilación de información respecto a la variable mediante una evaluación con preguntas de opción múltiple (escala de Likert).

### **3.3.2 Instrumento**

El instrumento que se utilizó es de Maslach Burnout Inventory que fue creado por Maslach y Jackson<sup>10</sup> en 1981; el cual está conformado por 22 reactivos distribuidos en tres factores: Agotamiento emocional (9), despersonalización (5) y Realización personal (8)

### **3.3.3 Técnica de procesamiento de información.**

EL proceso de análisis de la información está distribuido en diversas fases:

#### **a) Clasificación de datos**

Luego de la colección de información en los instrumentos se procedió de dar valores a cada respuesta a fin de agilizar el procesamiento en los software utilizados.

#### **b) Codificación de datos**

Se asignó valores a cada uno de los datos en el proceso estadístico, este proceso es principal para la identificación de los resultados.

#### **c) Tabulación de datos**

Se procedió a la elaboración de tablas de frecuencia y gráficos correspondientes a cada dimensión y reactivos para evidenciar visual y analíticamente los resultados.

#### **d) Análisis e interpretación de datos**

Se aplicó un análisis estadístico de nivel descriptivo:

Se desarrolló los descriptivos de todas las variables a fin de conocer el comportamiento de su distribución.

- Para variables Cualitativas se describirán en frecuencia absoluta (N) y frecuencia relativa (%).
- Para variables Cuantitativas se describirán sus promedios, la moda, el mínimo, máximo, etc.

## **CAPITULO IV RESULTADOS**

### 4.1 Validación de instrumentos

**Validación por jueces o de Delfos.** El instrumento fue sometido a un grupo de profesionales integrado por:

1. Un profesional Licenciada en enfermería con especialidad en Pediatría, Hospital Santa María del socorro, docente de la universidad san Buan Bautista - Ica.
2. Un profesional Licenciada en enfermería especialista en instrumentación quirúrgica del Hospital Santa María del socorro Ica.
3. Una profesional Licenciada en Enfermería con segunda especialidad en centro quirúrgico labora en el Hospital San José de chincha – Ica.

Para obtener una opinión parametrada de las necesidades en esta fase de validación, se le proporcionó una Lista de Cotejo, para que los jueces evalúen los ítems uno por uno en términos de: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad (Anexo 2)

Se procedió a levantar las observaciones y en el segundo envío los ítems fueron considerados relevantes, con relaciones lógicas con la dimensión, suficientes, y de comprensión fácil es decir con semántica y sintaxis adecuada.

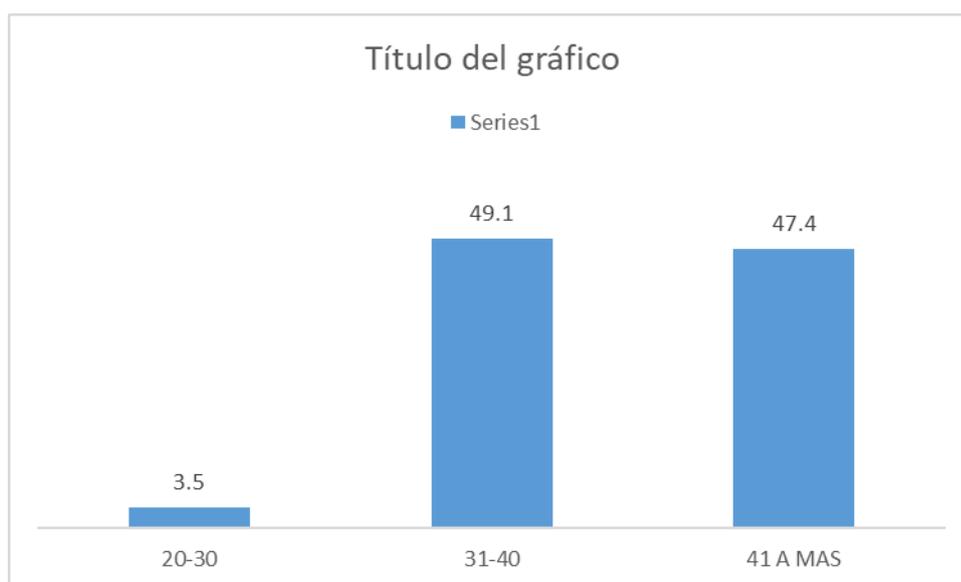
## 4.2 Tablas y gráficos

**TABLA N° 01**

EDAD

	Frecuencia	Porcentaje
20-30	2	3,5
31-40	28	49,1
41 A mas	27	47,4
Total	57	100,0

**GRAFICO N° 01**

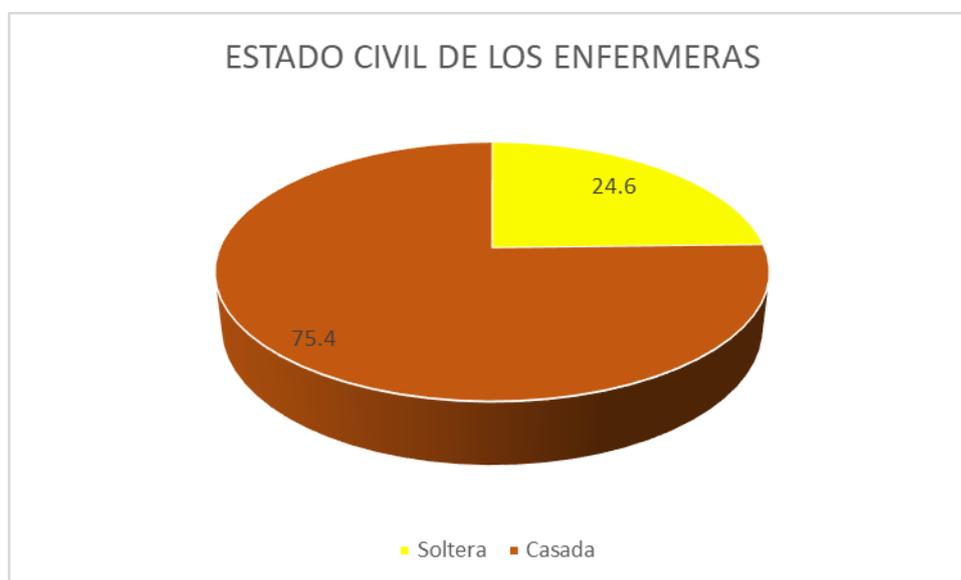


Con respecto a las edades de las enfermeras se observa que el 3.5%(2/57) tiene de 20 a 30 años de edad; el 49.1%(28/57) tienen de 31 a 40 años de Edad y el 47.4%(27/57) tiene de 40 años a más.

**TABLA 02**  
**ESTADO CIVIL**

	Frecuencia	Porcentaje
soltera	14	24,6
casada	43	75,4
total	57	100,0

**GRAFICO N°02**



Con respecto al estado civil de las enfermeras se observa que el 24.6%(14/57) son solteras y el 75.4%(43/57) son casadas.

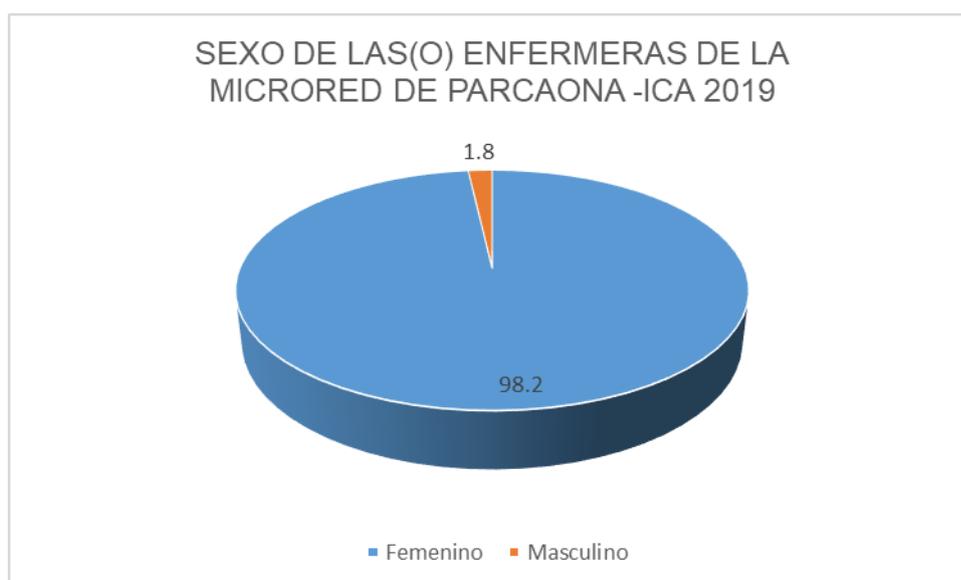
En la mayoría de las enfermeras de la micro red de salud Parcona –Ica, son casadas.

TABLA N°03

SEXO DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRORED DE SALUD  
PARCONA – ICA 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	56	98,2
Masculino	1	1,8
Total	57	100,0

GRÁFICO N°03



Con respecto a los sexos de las Enfermeras se Observa que el 98.2%(56/57) son mujeres y el 1.8%(1/56) es varón.

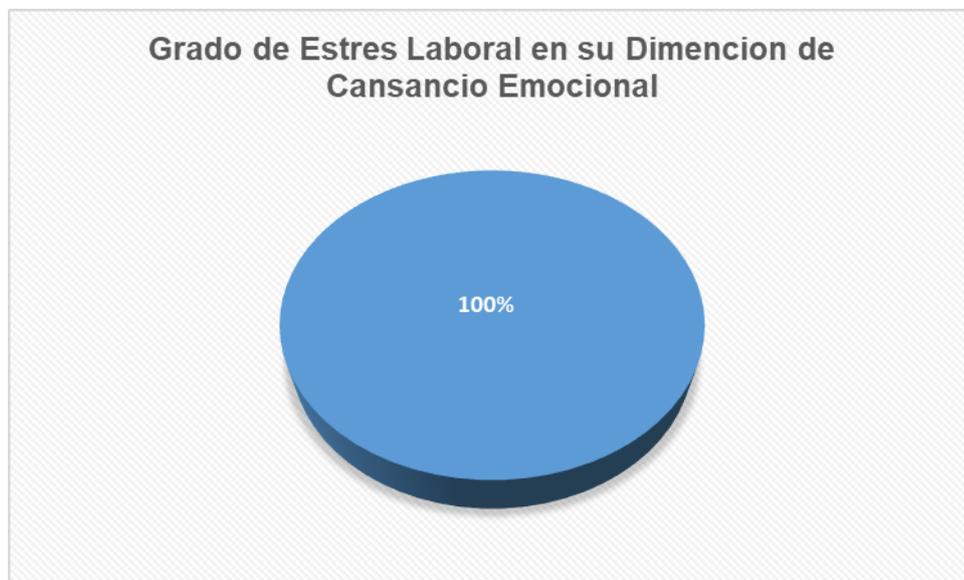
Se observa que la mayoría de las enfermeras de la Micro red de salud Parcona- Ica, son sexo femenino.

**TABLA N°01**

**GRADO DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN SU  
DIMENSION DE CANSANCIO EMOCIONAL**

	Frecuencia	Porcentaje
Intensidad baja	57	100,0

**GRAFICA N°01**



Con respecto al grado de estrés laboral de las enfermeras en su dimensión de cansancio emocional se observa que el 100% es de intensidad baja.

**TABLA N°02**

GRADO DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN SU DIMENSION DE DESPERSONALIZACION.

	Frecuencia	Porcentaje
Intensidad Baja	57	100,0

**GRAFICA N°02**



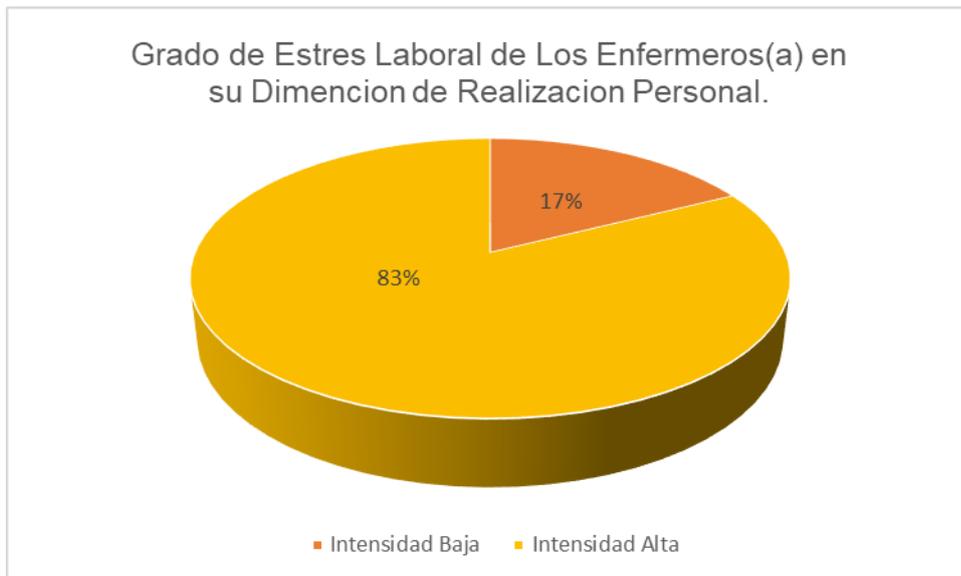
Con respecto al grado de estrés laboral de las enfermeras en su dimensión de despersonalización se observa que el 100% es de intensidad baja.

**TABLA N°03**

**GRADO DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN SU  
DIMENSION DE REALIZACION PERSONAL**

	Frecuencia	Porcentaje
Intensidad Baja	10	17,5
Intensidad Alta	47	82,5
Total	57	100,0

**GRAFICA N°03**



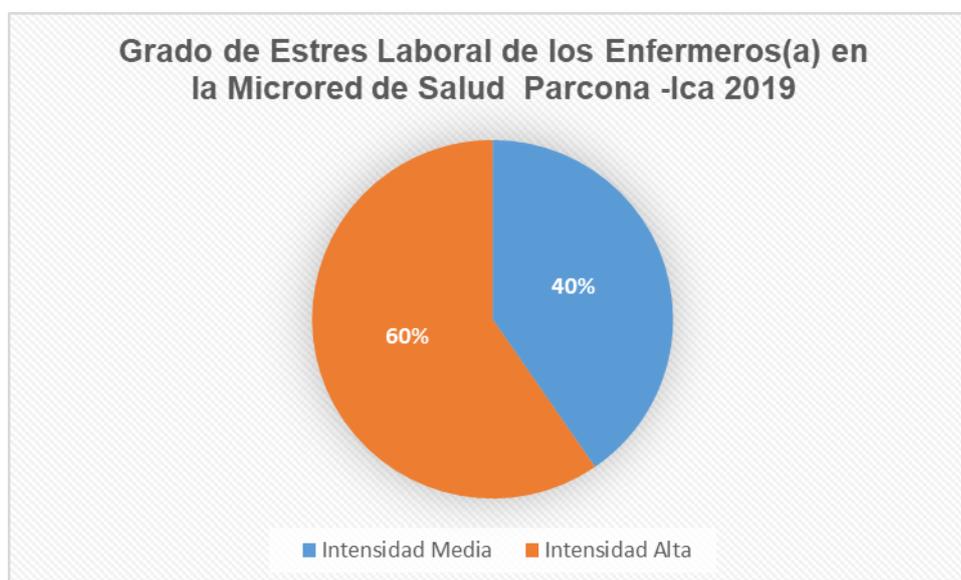
Con respecto al grado de estrés laboral de las enfermeras en su dimensión de realización personal se observa que el 17% es de intensidad baja y el 83% es de intensidad alta. Se puede constatar que en gran mayoría de las enfermeras(o) presentan un grado de estrés laboral de intensidad alta en la Microred de salud de Parcona – Ica.

**TABLA N° 04**

GRADO DE ESTRES LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA  
MICRORED DE SALUD PARCONA – ICA, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Intensidad Media	23	40,4
Intensidad Alta	34	59,6
Total	57	100,0

**GRAFICA N° 04**



Con respecto al grado de estrés laboral de las enfermeras en la micro red de Salud Parcona – Ica 2019 se observa que el 40%(23/57) es de intensidad media y el 60%(34/57) es de intensidad alta.

## CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 DISCUSION:

El estrés afecta a la sociedad actual siendo considerado una problemática con gran relevancia se consolida debido al modus vivendi de las sociedades con un comportamiento acelerado en la vida diaria, este hecho afecta con mayor incidencia al personal de salud quienes afrontan tensiones propias de la actividad laboral por los pacientes y familiares que realizan consulta de la mejora de los usuarios.

El objetivo del presente trabajo de investigación fue de determinar el nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores de la Microred de salud de Parcona –Ica, encontrándose un nivel de estrés laboral de Intensidad Alta con mayor frecuencia. Y en un menor porcentaje de intensidad media en la población de enfermeras objeto de estudio.

Así mismo en su dimensión de realización personal se obtuvo un mayor porcentaje de enfermeras con estrés laboral de intensidad alta lo que puede ocasionar en ella dificultades en la atención al paciente, así como en las relaciones interpersonales y familiares y problemas en la salud física; se encontró además un menor porcentaje de intensidad baja en sus Dimensiones de Despersonalización y de cansancio emocional lo que puede considerarse un resultado favorable.

Por otro lado. Según Álvarez<sup>7</sup>, encontraron en tres de las dimensiones un nivel alto en la dimensión de agotamiento emocional, dimensión de despersonalización y bajo en la dimensión de realización personal, encontramos en las tres dimensiones un nivel bajo en agotamiento emocional y despersonalización en realización personal nivel alto el cual estos resultados no coinciden con los reportados.

Por su parte Gómez<sup>6</sup>. en su estudio obtuvo que no hay presencia del síndrome de Burnout en su muestra observando, bajos niveles en

agotamiento emocional y despersonalización y alto nivel en realización personal. Estos resultados coinciden particularmente en la dimensión realización personal con los hallados en la presente investigación.

Según Vásquez<sup>9</sup>, en su estudio relación entre el estrés y satisfacción laboral encontró que los trabajadores de salud muestran un nivel bajo de signos de estrés y alta en satisfacción laboral.

El estrés laboral que padecen los enfermeros de la Micro red de salud Parcona, es debido probablemente a sobrecarga de trabajo.

En cuanto a las limitaciones del estudio se puede mencionar el hecho que varios profesionales no se encontraron en el momento que se aplicó la encuesta, debido a que se encontraban en reunión o porque habían solicitado permiso por cuestiones personales y/o familiares situación que dificultó la realización de las encuestas, situación que fue superada acudiendo nuevamente al establecimiento de salud hasta encontrar al profesional de enfermería. Otra limitación lo constituye el instrumento de recolección de datos el cual es muy extenso que sumado a la poca disponibilidad de tiempo del enfermero obstaculizaron el desarrollo de la investigación.

Según los resultados hallados en el estudio indican que el estrés laboral está presente en los enfermeros en intensidad media y alta, por lo que se recomienda a los gestores sanitarios, diseñar intervenciones con el fin de mejorar el clima laboral para contribuir a reducir los niveles de estrés reportados, además se recomienda continuar desarrollando la línea de investigación realizando estudios de nivel relacionar y explicativo a fin de buscar los factores asociados y/o explicar una relación de causa y efecto de la temática en cuestión.

## **5.2 CONCLUSIONES**

- Con respecto al grado de estrés laboral de las enfermeras en su dimensión de cansancio emocional se encontró que el 100% es de intensidad baja.
- En relación al grado de estrés laboral de las enfermeras en su dimensión de despersonalización se encontró que el 100% es de intensidad baja.
- En lo que concierne al grado de estrés laboral de las enfermeras en su dimensión de realización personal se observa que el 17% es de intensidad baja y el 83% es de intensidad alta.
- Con respecto al grado de estrés laboral de las enfermeras en la Micro red de Salud Parcona – Ica 2019, se observa que el 40% es de intensidad media y el 60% es de intensidad alta.

### **5.3 RECOMENDACIONES:**

- En relación al estrés laboral de la enfermera de la micro red de Parcona-Ica se recomienda que la red, la micro red, los centros de salud, puestos de salud evalúen competencias técnicas y habilidades blandas tales como manejo de estrés, tolerancia a la presión, orientación a las personas y trabajo en equipo, al momento de contratar al personal.
- Respecto a la dimensión realización personal se incide en concientizar a los trabajadores del sector salud respecto a las consecuencias del estrés laboral en su interacción social y personal
- Es importante la implementación de talleres relacionados con el área de psicología, las cuales deben ser desarrolladas al interior de los establecimientos de salud para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y con sus jefes de área de servicio.
- Brindar asistencia psicológica y psicoterapéutica al personal de salud que lo ameriten, para el fortalecimiento de su entorno familiar y social ya esto influye en la atención a los pacientes.
- Brindar un reconocimiento público al personal de enfermería por su arduo labor y excelente labor al servicio de los pacientes.

### **VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Albert B. [Internet]. Prezi. 2019. [Citado 24 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
[https://prezi.com/5\\_idn\\_eqq2cd/la-oms-define-el-estres-como-el-conjunto-de-reacciones-fisi/](https://prezi.com/5_idn_eqq2cd/la-oms-define-el-estres-como-el-conjunto-de-reacciones-fisi/)
2. Síndrome de bournout [Internet]. Cudateplus. 2019. [Citado 24 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>
3. La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia [Internet]. La nación. 2019. [Citado 24 abril 2019]. Recuperado a partir de: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia-nid757582>
4. El estrés en el lugar de trabajo afecta a las personas, los empleadores y las sociedades [Internet]. Paho. 2016. [Citado 24 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=en](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=en)
5. Cortaza L, Francisco M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. Enfermería 21 [Internet]. 2014 [Citado 24 de abril del 2019]; 4 (1) URL disponible en:  
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
6. Gómez V. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de zona norte del gran buenos aires. [Tesis en internet]. Buenos aires: Universidad Abierta Interamericana; 2014. [Citado 24 de abril del 2019]. URL disponible en:  
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119680.pdf>
7. Álvarez I, Gutiérrez A. Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del personal de enfermería en la unidad de ginecología del hospital sagrado corazón de Jesús primer semestre 2018. [Tesis en internet]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo; 2018. [Citado 24 de abril del 2019]. URL disponible en:

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/4522/1/P-UTB-FCS-ENF-000011.pdf>

8. Castro T, Castro P. Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja, Lima, 2016. [Tesis en internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2017. [Citado 24 de abril del 2019]. URL disponible en:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/823/Thaly\\_Trabajo\\_Investigaci%C3%B3n\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/823/Thaly_Trabajo_Investigaci%C3%B3n_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Vásquez B, Parco N. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. [Tesis en internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado 24 de abril del 2019]. URL disponible en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29249/vasquez\\_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29249/vasquez_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Rodríguez S. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017. [Tesis en internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2017. [Citado 24 de abril del 2019]. Disponible en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3767/Rodriguez\\_GSMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3767/Rodriguez_GSMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. Prevecon. 2018. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
12. Estrés Laboral: No dejes que entre en tu vida. Fundación española del corazón. 2019. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
13. Síndrome de burnout. Cuidateplus. 2015. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>

14. Estrés: síntomas, causas y tratamiento. Terapify. 2019. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://www.terapify.com/blog/estres-sintomas-causas-tratamiento/>
15. Qué es el estrés y qué tipos de estrés existen. Diario femenino. 2014. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/estres/que-es-el-estres-y-que-tipos-de-estres-existen/>
16. Estrés Laboral: ¿Qué es? Causas y tratamiento. Psicólogo en Madrid. 2017. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://www.psicologoenmadrid.co/estres-laboral/>
17. Estrés laboral ¿Por qué se produce? Hospital alemán. 2019. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
18. Microredes de Salud. Red de salud la convención. 2017. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<http://www.redsaludlaconvencion.gob.pe/microredes-salud.html>
19. Enfermero. Educaweb. 2019. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de: <https://www.educaweb.com/profesion/enfermero-910/>
20. Prevención. Definición. 2019. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de: <https://definicion.de/prevencion/>
21. Síntoma. Definición. 2019. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de: <https://definicion.de/sintoma/>
22. Enfermeras entre las más estresadas del país. Su médico. 2018. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de:  
<https://sumedico.com/90-enfermeras-viven-con-estres/>
23. La OMS. Prezi. 2014. [Citado 25 abril 2019]. Recuperado a partir de: [https://prezi.com/5\\_idn\\_eqq2cd/la-oms-define-el-estres-como-el-conjunto-de-reacciones-fisi/](https://prezi.com/5_idn_eqq2cd/la-oms-define-el-estres-como-el-conjunto-de-reacciones-fisi/)

## ANEXOS

## ANEXO 1

### Instrumento de Investigación

## CUESTIONARIO

### I. INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el Estrés laboral en el profesional de enfermería de la Micro red de salud de Parcona-Ica. Agradezco de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima.

### II. DATOS GENERALES:

1. Edad \_\_\_\_\_ años
2. Sexo:
3. Estado civil:
4. Tiempo de servicio:

### III. INSTRUCCIÓN:

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa(x).

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Pocas veces al año o menos	una vez al mes o menos	pocas veces al mes	una vez a la semana	pocas veces a la semana	todos los días
<b>Preguntas:</b>						
<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>						
1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	2	3	4	5	6 7
2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	1	2	3	4	5	6 7
3.Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir al trabajar	1	2	3	4	5	6 7
4.Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es <u>tencionante</u>	1	2	3	4	5	6 7
5.Me siento quemado(desgastado) cansado por mi trabajo	1	2	3	4	5	6 7
6.Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6 7
7.Creo que estoy trabajando demasiado	1	2	3	4	5	6 7
8.Trabajar directamente con personas me produce estrés	1	2	3	4	5	6 7
9.Me siento acabado, como si no pudiese dar mas	1	2	3	4	5	6 7
<b>DEPERSONALIZACION</b>						
1.Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática	1	2	3	4	5	6 7
2.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	1	2	3	4	5	6 7
3.M e preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	1	2	3	4	5	6 7
4.Siento que me preocupa poco lo les ocurre a mis pacientes	1	2	3	4	5	6 7
5.Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas	1	2	3	4	5	6 7
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>						
1.Comprendo fácilmente como se sienten los demás	1	2	3	4	5	6 7
2.Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	1	2	3	4	5	6 7
3.Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6 7
4. Me siento muy activo	1	2	3	4	5	6 7
5.Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	1	2	3	4	5	6 7
6.Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	1	2	3	4	5	6 7
7.He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	1	2	3	4	5	6 7
8. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	1	2	3	4	5	6 7

## FICHA DE RESUMEN DE LA OPINION DE LOS JUECES DE EXPERTOS

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO DE LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA -ICA 2019

CRITERIOS			
	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de datos?		X	
8. ¿Agregaría algún ítem al instrumento de recolección de datos?		X	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**SUGERENCIAS:**.....  
 .....  
 .....

Fecha: 06/12/19

  
 GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA  
 HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO  
 LIC. ENF. TEODORA YOLANDA ARONI MORALES  
 C.E.P. 41404 - P.N.E. 12632

\_\_\_\_\_  
 Firma del Juez Experto

## CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, TEONILDA ARONI MORALES, certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla el autor: Wuilber David Aroni Morales,  
Titulado: ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO EN LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA -ICA 2019, y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 06 de Diciembre del 2019

  
GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA  
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO  
LIC. ENF. TEONILDA YOLANDA ARONI MORALES  
C.E.A. 61484 - R.N.E. 12032

---

## FICHA DE RESUMEN DE LA OPINION DE LOS JUECES DE EXPERTOS

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO DE LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA -ICA 2019

CRITERIOS			
	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de datos?		X	
8. ¿Agregaría algún ítem al instrumento de recolección de datos?		X	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**SUGERENCIAS:**.....  
 .....  
 .....

Fecha: 05/12/2019.

\_\_\_\_\_  
 Firma del Juez Experto

  
 HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA  
 MARIA LUISA ROJAS GUILLEN  
 IC. ENFERMERIA  
 C.E.P. 18373

## CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, MARIA LUISA ROJAS GUILLEN, certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla el autor: Wuilber David Aroni Morales,

Titulado: ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO EN LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA -ICA 2019, y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, ... 05 ... de Diciembre ... del 2019

  
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO - ICA  
MARIA LUISA ROJAS GUILLEN  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P. 18373

## FICHA DE RESUMEN DE LA OPINION DE LOS JUECES DE EXPERTOS

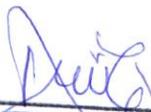
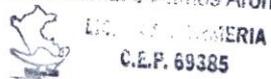
**TITULO DE LA INVESTIGACION:** ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO DE LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA -ICA 2019

CRITERIOS			
	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿Los ítems del instrumento de recolección de datos están orientados al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento los ítems están referidos a la variable de investigación?	X		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
5. ¿Existe coherencia en el orden de presentación de los ítems en el instrumento de recolección de datos?	X		
6. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	X		
7. ¿Eliminaría algún ítem del instrumento de recolección de datos?		X	
8. ¿Agregaría algún ítem al instrumento de recolección de datos?		X	
9. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10. ¿La redacción de los ítems del instrumento de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

**SUGERENCIAS:**.....  
 .....  
 .....

Fecha: 05/12/19

\_\_\_\_\_  
 Firma del Juez Experto

  
 Raiza Damaris Ramos Aroni  


## CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Lic. Raiza Damaris Ramos Aroni, certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla el autor: Wuilber David Aroni Morales,

Titulado: ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO EN LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA -ICA 2019, y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, ... 05 ... de Diciembre ... del 2019



Raiza Damaris Ramos Aroni



LIC. EN PSICOLOGÍA  
C.E.P. 69385

## ANEXOS 3

Informe de Turnitin al 28% de similitud

# ESTRÉS LABORAL DEL ENFERMERO(A) EN LA MICRORED DE SALUD PARCONA-ICA, 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>www.diariofemenino.com</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>www.terapify.com</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>7</b>	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>xochitlndc.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="http://repositorio.ulima.edu.pe">repositorio.ulima.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
10	<a href="http://fundaciondelcorazon.com">fundaciondelcorazon.com</a> Fuente de Internet	1%
11	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
12	<a href="http://prevecon.org">prevecon.org</a> Fuente de Internet	1%
13	<a href="http://www.psicologoemadrid.co">www.psicologoemadrid.co</a> Fuente de Internet	1%
14	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
15	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
16	<a href="http://cybertesis.uni.edu.pe">cybertesis.uni.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
17	<a href="http://labrujanocturna.blogspot.com">labrujanocturna.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%
18	<a href="http://gabrielabelengurrolasantos.blogspot.com">gabrielabelengurrolasantos.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1%
19	<a href="http://sumedico.lasillarota.com">sumedico.lasillarota.com</a> Fuente de Internet	<1%
20	<a href="http://pedernalesaldetalle.com">pedernalesaldetalle.com</a> Fuente de Internet	

<1 %

21

[ri.biblioteca.udo.edu.ve](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve)

Fuente de Internet

<1 %

22

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

23

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

<1 %

24

[envegadeodesdemipuntodevista.blogspot.com](http://envegadeodesdemipuntodevista.blogspot.com)

Fuente de Internet

<1 %

25

[www.testdedepresion.com.ar](http://www.testdedepresion.com.ar)

Fuente de Internet

<1 %

26

[comunicarautores.com](http://comunicarautores.com)

Fuente de Internet

<1 %

## ANEXO 4

Constancia de Autorización para la recolección de Datos



Ica, 30 de marzo del 2019.

Señor(a) Lic: OBST. MARINA SAYAGO MARINO

Presente. - CLAS-PARCONA

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de estudiante universitaria del IX ciclo del programa académico de enfermería y en la asignatura Seminario de Tesis II, debo realizar un trabajo de investigación para obtener el Título de Licenciada de Enfermería, en la Universidad Autónoma de Ica.

Motivo por el cual, solicito su autorización para recolectar los datos de mi tesis titulada: ESTRÉS LABORAL DEL EMFERMERO DE LA MICRO RED DE SALUD DE PARCONA – ICA 2019

Durante el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas: consentimiento informado, así como la privacidad y confidencialidad de los datos.

Agradeciéndole de antemano por la atención que pueda merecer la presente, es propicia la ocasión para expresarle mi consideración más distinguida.

Atentamente.

  
Wuilber David Aroni Morales

Alumna/Tesista

Nombres y apellidos: Wuilber David Aroni Morales

  
Jose Luis Valencia Rojas  
LIC ENFERMERIA  
C.E.P 38863

V<sup>o</sup>B<sup>o</sup> del Profesor/asesor: Becerra Canales Bladimir

ANEXO 5  
Base de Datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Númérico	8	2	ID	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	EDAD	Númérico	8	2	EDAD	{1,00, 20-30...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	SEXO	Númérico	8	2	SEXO	{1,00, Feme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	CIVIL	Númérico	8	2	ESTADO CIVIL	{1,00, Solter...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	TIEMPO	Númérico	8	2	Tiempo de servi...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	AGOTADO	Númérico	8	2	Me siento emci...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	CANSADO	Númérico	8	2	Me siento agot...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	FATIGADO	Númérico	8	2	Me siento fatig...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	ESFUERZO	Númérico	8	2	Trabajar todo el...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	DESGASTA...	Númérico	8	2	Me siento que...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	FRUSTRADO	Númérico	8	2	Me siento frustr...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	DEMASIADO	Númérico	8	2	Creo que estoy...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	PRODUCE	Númérico	8	2	Trabajar directa...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	ACABADO	Númérico	8	2	Me siento acab...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	PACIENTES	Númérico	8	2	Creo que trato ...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	INSENSIBLE	Númérico	8	2	Me he vuelto m...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	ENDUREZCA	Númérico	8	2	Me preocupa el...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	POCO	Númérico	8	2	Siento que me ...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	PERSONAS	Númérico	8	2	Yo siento que l...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	FACILMENTE	Númérico	8	2	Comprendo faci...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	EFICAZME...	Númérico	8	2	Trato muy efica...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	INFLUYO	Númérico	8	2	Creo que influy...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	ACTIVO	Númérico	8	2	Me siento muy ...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	CREAR	Númérico	8	2	Puedo crear fac...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	ESTIMULADO	Númérico	8	2	Me siento sati...	{1,00, nunc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	FACILMEN...	EFICAZMEN...	INFLUYO	ACTIVO	CREAR	ESTIMULAD...	UTILES	PROBLEM...	TOT	TOT1	TOT2	TOT3	DOS	var	\
1	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00	7,00	91,00	35,00	10,00	46,00	2,00		
2	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	93,00	37,00	10,00	46,00	2,00		
3	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	6,00	7,00	7,00	92,00	31,00	15,00	46,00	3,00		
4	3,00	5,00	5,00	6,00	4,00	6,00	5,00	6,00	91,00	38,00	13,00	40,00	3,00		
5	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	4,00	6,00	7,00	91,00	33,00	13,00	45,00	2,00		
6	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	88,00	34,00	10,00	44,00	2,00		
7	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	88,00	33,00	10,00	45,00	3,00		
8	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	94,00	33,00	14,00	47,00	2,00		
9	6,00	5,00	3,00	6,00	5,00	6,00	6,00	7,00	86,00	33,00	9,00	44,00	2,00		
10	5,00	1,00	5,00	4,00	6,00	6,00	7,00	7,00	110,00	43,00	26,00	41,00	3,00		
11	2,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	7,00	88,00	31,00	13,00	44,00	3,00		
12	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	92,00	28,00	15,00	49,00	3,00		
13	2,00	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	6,00	6,00	86,00	31,00	11,00	44,00	3,00		
14	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	94,00	35,00	10,00	49,00	3,00		
15	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	119,00	59,00	15,00	45,00	2,00		
16	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	7,00	86,00	31,00	11,00	44,00	3,00		
17	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	7,00	85,00	36,00	15,00	34,00	2,00		
18	7,00	7,00	1,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	87,00	32,00	7,00	48,00	2,00		
19	5,00	5,00	1,00	6,00	4,00	5,00	7,00	6,00	102,00	43,00	20,00	39,00	2,00		
20	5,00	6,00	4,00	1,00	5,00	4,00	6,00	7,00	93,00	35,00	20,00	38,00	2,00		
21	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	6,00	7,00	7,00	96,00	39,00	18,00	39,00	3,00		
22	5,00	6,00	6,00	5,00	4,00	4,00	5,00	6,00	105,00	45,00	19,00	41,00	3,00		

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	ID	EDAD	SEXO	CIVIL	TIEMPO	AGOTADO	CANSADO	FATIGADO	ESFUERZO	DESGASTADO	FRUSTRADO	DEMASIADO	PRODUCE	ACABADO	PACIENTES	INSE
1	1,00	36,00	1,00	2,00	6,00	6,00	6,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2	2,00	39,00	1,00	2,00	8,00	6,00	6,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00
3	3,00	44,00	1,00	2,00	10,00	5,00	6,00	6,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
4	4,00	42,00	1,00	2,00	5,00	6,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	3,00
5	5,00	38,00	1,00	2,00	12,00	5,00	6,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
6	6,00	36,00	1,00	1,00	6,00	6,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
7	7,00	45,00	1,00	2,00	6,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	8,00	39,00	1,00	2,00	4,00	6,00	5,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
9	9,00	35,00	1,00	2,00	6,00	6,00	5,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
10	10,00	43,00	1,00	2,00	7,00	6,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	6,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	11,00	42,00	1,00	2,00	7,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	12,00	47,00	1,00	2,00	6,00	6,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
13	13,00	46,00	1,00	2,00	10,00	5,00	5,00	6,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	14,00	44,00	1,00	1,00	10,00	6,00	6,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
15	15,00	39,00	1,00	2,00	15,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	3,00	32,00	2,00	2,00	2,00
16	16,00	42,00	1,00	2,00	15,00	6,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
17	17,00	34,00	1,00	2,00	9,00	6,00	5,00	6,00	4,00	1,00	2,00	6,00	4,00	2,00	2,00	2,00
18	18,00	40,00	1,00	2,00	9,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00
19	19,00	31,00	1,00	1,00	17,00	6,00	5,00	5,00	6,00	5,00	1,00	4,00	5,00	6,00	6,00	1,00
20	20,00	38,00	1,00	2,00	17,00	6,00	5,00	4,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	1,00	1,00	3,00
21	21,00	43,00	1,00	2,00	6,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	6,00	5,00	5,00	5,00	1,00
22	22,00	45,00	1,00	2,00	10,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	1,00	6,00	4,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	ID	EDAD	SEXO	CIVIL	TIEMPO	AGOTADO	CANSADO	FATIGADO	ESFUERZO	DESGASTADO	FRUSTRADO	DEMASIADO	PRODUCE	ACABADO	PACIENTES	INSE
1	1,00	36,00	1,00	2,00	6,00	6,00	6,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2	2,00	39,00	1,00	2,00	8,00	6,00	6,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00
3	3,00	44,00	1,00	2,00	10,00	5,00	6,00	6,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
4	4,00	42,00	1,00	2,00	5,00	6,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	3,00
5	5,00	38,00	1,00	2,00	12,00	5,00	6,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
6	6,00	36,00	1,00	1,00	6,00	6,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
7	7,00	45,00	1,00	2,00	6,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	8,00	39,00	1,00	2,00	4,00	6,00	5,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
9	9,00	35,00	1,00	2,00	6,00	6,00	5,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
10	10,00	43,00	1,00	2,00	7,00	6,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	6,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	11,00	42,00	1,00	2,00	7,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	12,00	47,00	1,00	2,00	6,00	6,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
13	13,00	46,00	1,00	2,00	10,00	5,00	5,00	6,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	14,00	44,00	1,00	1,00	10,00	6,00	6,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
15	15,00	39,00	1,00	2,00	15,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	3,00	32,00	2,00	2,00	2,00
16	16,00	42,00	1,00	2,00	15,00	6,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
17	17,00	34,00	1,00	2,00	9,00	6,00	5,00	6,00	4,00	1,00	2,00	6,00	4,00	2,00	2,00	2,00
18	18,00	40,00	1,00	2,00	9,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00
19	19,00	31,00	1,00	1,00	17,00	6,00	5,00	5,00	6,00	5,00	1,00	4,00	5,00	6,00	6,00	1,00
20	20,00	38,00	1,00	2,00	17,00	6,00	5,00	4,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	1,00	1,00	3,00
21	21,00	43,00	1,00	2,00	6,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	6,00	5,00	5,00	5,00	1,00
22	22,00	45,00	1,00	2,00	10,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	1,00	6,00	4,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

## ANEXO 6

Toma de fotografías de la recolección de datos



