



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES PERSONALES Y LABORALES RELACIONADOS AL
ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL
REGIONAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ, SICUANI 2022.**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ROSA SUPO MAMANI

Bach. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

**FACTORES PERSONALES Y LABORALES
RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL E
N ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGION
AL A**

AUTOR

ROSA SUPO MAMANI

RECUENTO DE PALABRAS

14712 Words

RECUENTO DE CARACTERES

81787 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

83 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 18, 2023 8:19 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 18, 2023 8:20 AM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 12% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 8% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



Dra. Silvia D. Curaca Arroyo
Fac. Enfermería U.N.A. Puno
DOCENTE PRINCIPAL

Resumen



DEDICATORIA

Primeramente, dedico mi trabajo a Dios por guiar mi camino, por darme valor y fortaleza, perseverancia para continuar, cuando he estado a punto de caer; por ello con toda la humildad de mi corazón puedo agradecer.

A mi hermano Aurelio que ha estado junto a mí brindándome su apoyo, muchas veces poniéndose en el papel de padre y madre; para mi hermanita Yamileth Daniela con mucho amor y cariño le dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto por la realización de esta tesis.

A mi padre Oswaldo Supo Tacca que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, el cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles de mi vida; a mi Madre Francisca que me dio la vida, que, a pesar de haberla perdido a muy temprana edad, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

Quiero dedicar y agradecer a mis hermanos (as) por acompañarme en este duro camino, por apoyarme desde principio hasta el fin por ser tan buenos, admirables y sobre todo por darme tanto apoyo y tanto amor.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, mi alma mater por acogerme en su seno para formarme como profesional. A la Facultad de Enfermería, a los docentes y personal administrativo por todas sus enseñanzas y facilidades durante los años de mi formación académica.

A mi directora de Tesis, Dra. Silvia Dea Curaca Arroyo por todo su tiempo y dedicación para formular, elaborar y presentar el presente informe.

A los miembros del jurado revisor; Dra. Denices Soledad Abarca Fernández, M. Sc. Julieta Chique Aguilar y Dra. Frida Lipa Tudela, por sus sabios consejos y sugerencias que permitieron mejorar esta investigación.

Al director del Hospital Alfredo Callo Rodríguez – Sicuani, Med. Christian Joel Camacho Pérez y a las licenciadas en enfermería por todo su apoyo y facilidades brindadas para la recolección de información.

A todos ellos, gracias por permitirme conocerlos.

Rosa Supo



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16

 1.2.1. Problema general 16

 1.2.2. Problemas específicos 16

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 16

 1.3.1. Objetivo general 16

 1.3.2. Objetivos específicos 16

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 16

 1.4.1. Hipótesis general 16

 1.4.2. Hipótesis específicas..... 17



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO	18
2.1.1. Factores personales.....	18
2.1.2. Factores laborales	20
2.1.3. Estrés laboral	22
2.1.3. Relación entre los factores personales, los factores laborales y el estrés laboral	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL	27
2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	27
2.3.1. A nivel internacional	27
2.3.2. A nivel nacional.....	29
2.3.3. A nivel local	32

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	35
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN	36
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.5.1. Técnicas de recolección de datos.....	40
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos	40



3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.7. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	43
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	44
4.2. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS.....	60

Área : Salud del Adulto.

Tema : Factores personales y laborales y estrés laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 18 de agosto de 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	35
Figura 2.	Factores Laborales indicador Presión y Exigencia.....	76
Figura 3.	Factores Laborales indicador Organizativos y Burocráticos.....	76
Figura 4.	Factores Laborales indicador Ambiental.....	77
Figura 5.	Estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.	77
Figura 6.	Estrés laboral y rango de edades en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.....	78
Figura 7.	Estrés laboral y estado civil en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.....	78
Figura 8.	Estrés laboral y número de hijos en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.....	79
Figura 9.	Estrés laboral y otra ocupación en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.....	79
Figura 10.	Estrés laboral y factores de presión y exigencia en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.	80
Figura 11.	Estrés laboral y factores organizativos, burocráticos en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.	80
Figura 12.	Estrés laboral y factor ambiental en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.....	81



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Relación entre los factores personales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.	44
Tabla 2.	Relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.....	45
Tabla 3.	Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.	46



ACRÓNIMOS

JCQ: Job Content Questionnaire (Cuestionario de contenido laboral)

NSS: Nursing Stress Scale (Escala de Estrés de Enfermería)

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PSS-14: Perceived Stress Scale (Escala de estrés percibido)



RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores personales y laborales y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez- Sicuani, 2022. La investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, con diseño correlacional y transversal. La población y muestra de tipo censal estuvo conformada por 100 licenciadas de enfermería. En la recolección de datos se utilizó la encuesta, haciendo uso de dos instrumentos, uno para los factores personales y laborales; y el otro para el estrés laboral; ambos con validez y confiabilidad, siendo el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.929 el de factores personales y laborales y de 0.779 para estrés laboral. En los resultados destaca que los factores personales no se relacionan con el estrés laboral ($p > 0.05$); mientras que los factores laborales si se relacionan, considerando que ($p < 0.05$). El nivel de estrés laboral fue en promedio bajo en el 89.0% de las enfermeras. En conclusión, de las tres dimensiones estudiadas, el estrés laboral se relaciona con dos: factor de presión y exigencia, y organizativos burocráticos, por lo que se acepta la hipótesis del estudio.

Palabras clave: enfermeras, estrés laboral, factores laborales, factores personales, hospital.



ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between personal and work factors and work stress in nurses at the Alfredo Callo Rodríguez-Sicuni Regional Hospital, 2022. The research was quantitative, non-experimental, with a correlational and cross-sectional design. The population and census-type sample consisted of 100 nursing graduates. In the data collection, the survey was used, making use of two instruments, one for personal and work factors; and the other for work stress; both with validity and reliability, with Cronbach's Alpha coefficient being 0.929 for personal and work factors and 0.779 for work stress. In the results, it stands out that personal factors are not related to work stress ($p > 0.05$); while labor factors are related, considering that ($p < 0.05$). The level of work stress was low on average in 89.0% of the nurses. In conclusion, of the three dimensions studied, work stress is related to two: pressure and demand, and bureaucratic organizational factors, so the study hypothesis is accepted.

Keywords: nurses, work stress, work factors, personal factors, hospital.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En general, el estrés laboral se refiere a la respuesta de un individuo a un entorno de trabajo que parece ser amenazante, siendo percibido como un desequilibrio entre las demandas de trabajo y sus capacidades para hacerle frente (1). En efecto, la enfermería puede ser considerada por su naturaleza como una ocupación con un alto grado de estrés (2). Por tanto, mitigar el estrés se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la política sanitaria moderna (3). El estrés laboral puede dañar la salud física y mental de una persona y, en última instancia, puede tener un efecto negativo en la productividad del trabajo. En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en un problema común, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), logra afectar al menos al 50% de los empleados a nivel mundial (4). Además, los factores laborales como la organización del trabajo, el ambiente, y el entorno donde se desenvuelven influyen de forma favorable o desfavorable en la salud del trabajador, dando lugar a riesgos como el estrés laboral; un problema que dentro de la entidad es considerado nocivo no solo para el bienestar del trabajador sino para la organización cuando surge un incremento de baja productividad, sucesos de accidentes, costes para la entidad (30). La situación actual refleja que un tercio del tiempo de una persona adulta está dedicado exclusivamente al ejercicio laboral. Si tenemos en cuenta no sólo el número de horas, días y años que una persona dedica a su trabajo, sino también la calidad de vida que ha tenido en el ámbito laboral, podemos comprender la influencia que tiene en la salud, tanto del trabajador como en el de su entorno personal, familiar y social.

Entre los factores personales se consideran que el personal de enfermería adscrito



a los distintos servicios son en su mayoría del sexo femenino, quienes no solo deben cumplir exigencias laborales sino también domésticas que hacen mantener un esfuerzo continuo, sin una reposición adecuada de su capacidad laboral; al no cumplir satisfactoriamente con ambas, pueden afectar las obligaciones familiares, atención a los hijos, cumplimiento de los deberes con la pareja y la falta de habilidad en el manejo de las personas, propiciando la presencia del estrés laboral (9).

Si bien, un nivel de estrés moderado puede favorecer la estimulación del potencial de las enfermeras, el estrés laboral severo de forma continua causado por excesivas exigencias laborales como el aumento de la carga de trabajo o un entorno laboral inadecuado puede elevar el agotamiento, fomentar deterioro de la salud mental, reducir el bienestar en el trabajo y aumentar el riesgo de Burnout. Asimismo, la capacidad personal para afrontar el estrés, la tendencia a experimentar nervios, cambios de humor, la edad o la experiencia puede incidir en el nivel de estrés del personal de salud, afectando la estabilidad del equipo de enfermería en los hospitales (1). Así, los factores personales y las condiciones laborales pueden acrecentar el nivel de estrés generando abandono del trabajo, conflictos con los compañeros, trastornos de la salud, insatisfacción laboral, entre otros (5).

En el Perú, a las enfermeras que laboran en hospitales les tocó lidiar como personal de primera línea con una enfermedad muy contagiosa como el COVID-19, la cual complejizó los entornos y pautas de trabajo (6). Las experiencias en diversos Hospitales del Perú demuestran que el estrés en el personal de enfermería provoca irritabilidad, aversión al trabajo, desequilibrios en la relación trabajo-familia y una baja productividad (7). Al respecto, diversas investigaciones realizadas en Perú señalan que el nivel de estrés en el personal de enfermería oscila entre 37% y 66%, cifras bastantes superiores al promedio de 12% a 15% observado en América Latina (8).



Sobre este particular, un estudio realizado en Puno, específicamente, en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital III EsSalud, evidenció que, 60.9% de los profesionales de enfermería presentaban un nivel de estrés laboral alto; de los cuales, 34.8% pertenecían al servicio de Emergencia (EMG) y 26.1% a la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI); asimismo, en UCI los elevados niveles de estrés eran producidos por situaciones vinculadas con carga de trabajo 30.4%, muerte y sufrimiento del paciente 26.1% e incertidumbre respecto al tratamiento 21.7%; en EMG estos niveles fueron producidos por situaciones vinculadas con carga de trabajo 43.5%, incertidumbre respecto al tratamiento 43.5% y problemas con la jerarquía 39.1%; observando así, un elevado nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería UCI y EMG de la institución de salud (1).

Considerando lo planteado, se trae a colación la situación que se suscita en el Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani, donde se ha evidenciado que las enfermeras de primera línea, mantienen una constante sobrecarga laboral, debido principalmente a la alta demanda de pacientes con diversas patologías que deben atender, en sus jornadas laborales, que se convierten en agotadoras tanto física, emocional y mentalmente, lo que trae como consecuencia entre otros, altos niveles de estrés, recurrencias en atención salud, escasa calidad de atención a pacientes, inasistencia laboral que conlleva a que otras enfermeras asuman el turno incrementando la carga laboral. En atención a esta situación, debido a la inevitabilidad de algunos factores de estrés en la profesión de enfermería, es necesario contar con estudios que permitan analizar los factores personales y laborales que determinan el estrés laboral, con miras a poder diseñar estrategias de intervención que ayuden a prevenir y reducir los efectos psicológicos y conductuales del estrés en las enfermeras.



1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de los factores personales y factores laborales con el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de los factores personales con el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022?
- ¿Cuál es la relación de los factores laborales con el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022?

1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores personales, laborales, y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre los factores personales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez.
- Identificar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez.
- Identificar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez.

1.4.HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre los factores personales y laborales y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



1.4.2. Hipótesis específicas

- Los factores personales se relacionan con el nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.
- Los factores laborales se relacionan con el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Factores personales

Los factores personales tienen influencia en el estrés laboral, estos factores abarcan aspectos de la vida privada de los colaboradores, como, los asuntos familiares, las dificultades económicas, así como las características propias de la personalidad, la timidez, el humor, las habilidades de comunicación, entre otros; asimismo, en promedio, un trabajador está en la organización, permanece de 40 a 50 horas semanales, pero las complicaciones del restante tiempo de la semana, suelen tener impacto en el individuo, afectando su nivel de estrés o tensión, y con ello, se incrementa el estrés laboral (2). En los factores personales, suele tratarse también el tema de los aspectos económicos; entendiendo que, el dinero es importante para vivir, por ello, al no lograr los ingresos suficientes, puede ocasionar una preocupación considerable (3).

En tanto, estos factores, son todas aquellas cualidades y características propias que pertenecen a los individuos que la distinguen de la sociedad. Asimismo, se consideran como, el conjunto de elementos propios e inherentes de las personas que se van consolidando en el perfil de su personalidad. De tal forma que, son elementos básicos del trabajador, denominados como factores personales que pueden potenciar o disminuir los niveles de estrés (9). Es importante resaltar que, estos factores, se encuentran muy relacionados a la calidad de vida en el ejercicio de la enfermería, factores que inciden en la autoestima y la vulnerabilidad, así como en las relaciones interpersonales vinculadas a riesgos físicos y al clima organizacional (4).

En esta investigación se consideraron los siguientes:

Edad: la edad se define como el tiempo vivido por una persona en años. En este



trabajo se considera como un indicador, porque se considera que las personas más jóvenes toleran más el estrés que los mayores, incluso se discurre que existe un periodo de sensibilización debido a que hay unos años en donde las personas son especialmente vulnerables al estrés como las etapas del climaterio en las mujeres (9).

Número de Hijos: se refiere sobre todo al número de hijos de una persona considerando que tener hijos puede ocasionar que la tensión y ansiedad aumenten afectando todas las esferas del individuo. En el caso particular de las enfermeras, aun estando en el lugar de trabajo ellas mantienen la preocupación por sus hijos que se quedan en casa, lo que puede incrementar el nivel de estrés, sobre todo en situaciones de conflictos con estos, o de enfermedad (9).

Estado civil: Es el conjunto de condiciones de una persona física que determinan su situación jurídica y le otorgan un conjunto de derechos y obligaciones. Se adquiere y se modifica a lo largo de la vida. Este indicador puede ser muy preponderante porque si el enfermero está casado, tendrá más responsabilidades familiares, lo que le exigirá más tiempo y dedicación, pudiendo aumentar su nivel de estrés mientras está en la jornada laboral (9).

En efecto, la atención a la familia, como núcleo central de la vida, suele venir acompañada de responsabilidades importantes, atender a los hijos, el hogar, inclusive, cuando los abuelos o padres no pueden valerse por sí mismos; ello conlleva a redoblar esfuerzos, entre lo laboral, lo personal y la familia (3).

Otras actividades: se considera a aquellas, la persona realiza aparte de sus actividades profesionales, en este caso la enfermera fuera de su entorno laboral, como otro empleo o estudio, que pueda demandar tiempo y dedicación de parte del trabajador, un desgaste de energía, lo que incremente su agotamiento físico y mental, potenciando la posibilidad de padecer estrés (9).



2.1.2. Factores laborales

Se conceptualizan como las condiciones que están presentes en una situación ocupacional y que están relacionadas directamente con la organización y, que a su vez tienen la capacidad para poder afectar el bienestar y la salud del colaborador, y por consecuencia el desarrollo del trabajo (10). Generalmente, para hacer referencia a estos factores se utiliza el término de factores de riesgos psicosociales, siendo una peculiaridad de estos su complejidad, porque son representados por percepción y la experiencia de los empleados y abarcan diversos aspectos, como las condiciones laborales, aspectos de gestión, falta de seguridad, desigualdad en la remuneración (11). Para esta investigación, se consideran los siguientes:

Factor de presión y exigencia: son aquellas exigencias que se le realizan al trabajador, que, si están por encima de su capacidad de respuesta, puede producir un agotamiento, sentimiento de estar presionado, en tal sentido, pueden causar estrés y tensión en el desempeño del trabajo (11). Esto se produce generalmente, por la sobrecarga de trabajo, lo que produce fatiga en el colaborador, ocasionando una reducción de la capacidad física y mental, luego de desarrollar las actividades asignadas en un periodo de tiempo establecido; las cargas laborales se clasifican en carga física y carga mental (2).

Otro aspecto por considerar, en este sentido, es el ritmo de trabajo, es decir, las exigencias temporales vinculadas a la carga de trabajo, representada por el tiempo establecido para realizar una tarea específica. Asimismo, se tiene que el horario de trabajo, es otro elemento vinculado a la presión y exigencia, largas jornadas de trabajo, suelen causar estrés; entendiendo que durante todo este tiempo el cual el trabajador está a disposición del empleador, cumpliendo con diversas obligaciones laborales (2).

En tanto, se considera fundamental que, los casos de sobrecarga de trabajo, sean tratados a tiempo con los superiores, en función de hacer los ajustes pertinentes, y, en el



caso de los jefes, que éstos puedan aprender a delegar funciones (3).

Factores organizativos burocráticos: son aquellos factores que involucra a las personas responsables de la empresa, y también considera las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo. Si estas relaciones y factores organizativos son negativos, puede suscitar en el trabajador estrés laboral (2).

Factor ambiental: corresponden a la presencia de factores de carácter físico, que se encuentran presentes en un puesto de trabajo, y que están con relación al ambiente físico de la organización (11). Estos factores pueden generar desorden y confusión, lo cual afecta considerablemente el rendimiento laboral, aunque pocos colaboradores lo hacen saber (3).

Entre los factores ambientales más importantes se tiene, la Iluminación, específicamente, la cantidad de luz que existe en el puesto de trabajo, no se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto específico del trabajo; el ruido, se trata de sonidos o barullos indeseables, para ello, se estudia en función de la frecuencia (número de vibraciones por segundo) y la intensidad (los decibeles); la temperatura, es una de las condiciones ambientales de mayor importancia, donde los extremos suelen afectar considerablemente el desarrollo del trabajo; la humedad, es la medida del vapor de agua en el aire, resulta como producto del alto contenido higrométrico del aire (2).

En este sentido, los elementos psicosociales refieren los aspectos extralaborales e intralaboral, a la organización, es decir, las condiciones laborales e individuales del colaborador, los cuales, en una interacción bastante dinámica, con experiencia y percepción que tienen influencia determinada en el bienestar de los individuos, por lo tanto, cuando los elementos laborales de las empresas originan respuestas afines a la falta de adaptación, estrés, tensión con respuestas psicofisiológicas estas se convierten en factores de riesgos psicosociales o estrés que influyen de forma negativa en la salud de los trabajadores (12).



2.1.3. Estrés laboral

Es considerado como una forma del estrés producido en el trabajo, usualmente por presión de diferentes tipos en el entorno, lo que origina que el colaborador se sature y se afecte tanto física como mentalmente (13). Las principales causas son un negativo ambiente organizacional, elementos de riesgo, violencia o exposición al peligro, trabajo bajo presión, grandes niveles de exigencias, entre otros. En general, cuando se suscita un desequilibrio entre las destrezas del empleado, con relación a las exigencias y los recursos (13). Hay dos modelos principales que exponen el estrés laboral, el Modelo de Karateka que asevera que el estrés laboral se produce cuando hay alta demanda laboral y se tiene que laborar en un entorno caracterizado por presiones, cumplimiento de fechas de entregas, sobrecarga laboral, entre otros. El otro modelo es Zegrís, que, a diferencia de Karateka, establece que el estrés laboral se origina por las bajas recompensas, con relación a las actividades laborales que se efectúan, es decir, se enfoca en el salario emocional (14).

La relación entre el trabajo y el nivel de estrés se traduce en que si los colaboradores están en un tipo de trabajo muy exigente, al cabo de un tiempo comenzarán a producirse respuestas estresantes, que si no se maneja de forma adecuada y a tiempo pueden causar problemas de salud ocupacional (14). En este sentido, el estrés laboral es producido por el tipo de respuesta que un empleado puede dar a las exigencias o demandas en su trabajo, en cuanto a sus habilidades, aspectos organizacionales y circunstancias personales; es así como, el estrés puede, gradualmente, afectar en cualquier lugar de trabajo a cualquier persona (15).

Por otra parte, los efectos del estrés pueden variar según cada persona, con manifestaciones diferentes porque, no reaccionan igual todos los individuos frente a los elementos estresores del contexto ocupacional, esto se debe a que existen singularidades patrones de conducta, de estilo cognitivo y de personalidad para lidiar con las exigencias



y condiciones del trabajo, siendo más susceptibles a no poder afrontar los factores psicosociales que generan estrés laboral (16). Es así como, el nivel de estrés tendrá tendencia a disminuir si son adecuados los factores laborales y permitirá, por tanto, al trabajador avanzar y sentirse realizado (16). Por consiguiente, el estrés laboral se manifiesta de manera física o psicológica y se considera uno de los primordiales efectos negativos de los factores psicosociales del trabajo inadecuado, en consecuencia, se ha transformado en un problema sanitario que cada día alcanza más debido a que perjudica al trabajador en su bienestar integral, así como también en su capacidad de desarrollo en la actividad laboral; de igual manera, tiene una incidencia en la sociedad, en razón de sus efectos en las organizaciones y la economía de los países, porque suele ser causa de enfermedad, baja productividad, discapacidad, y migración laboral (17). Los empleados que están expuestos a un estrés constante suelen sufrir de síntomas fisiológicos y psicológicos (17). Sobre las consecuencias para la organización, se puede mencionar que el estrés laboral, como elemento vinculado a factores psicosociales de trabajo, directamente se corresponden con la inasistencia laboral, siendo una problemática tan importante que la OMS señala que los niveles de depresión y ansiedad, es una de las causas principales de bajas en el trabajo, por este motivo los costos anuales en referencia a horas de trabajo pérdidas por el estrés, son elevadas, tanto en Europa, como en América Latina. Por ende, esta realidad hace necesario que, a nivel organizacional, se consideren herramientas como la capacitación y el salario emocional, entre otros, para que los colaboradores puedan mejorar sus condiciones laborales y sentirse seguros respecto a su trabajo; asimismo, de poder resolver y afrontar situaciones de conflicto de manera apropiada, para evitar afectaciones psicosociales y las consecuencias producto de ellas (15).



2.1.3.1. Dimensiones del estrés laboral

El estrés laboral tiene varias dimensiones, según diversos teóricos, para fines de la presente investigación, se consideran las especificadas en la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, en su adaptación al Perú por Suárez (2013), las cuales se describen a continuación (18):

Clima organizacional: es el carácter que tiene toda organización, una particular atmósfera de las interacciones, así como elementos organizativos que se producen en su interior y que tiene unas características, que llegan a producir un impacto específico según la percepción de cada empleado, de tal manera que, el clima laboral condiciona la conducta de las personas, si este es un clima negativo puede producir niveles altos de estrés, según sea la vulnerabilidad y las condiciones que tenga cada uno (18).

Estructura organizacional: es la carga burocrática de la empresa y el sitio del trabajador dentro de esta, es decir, es el grado de diferenciación en la organización, en cuanto al control que hacen sobre sus actividades laborales, para su desempeño y lograr su satisfacción (18). Se define como la departamentalización o la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades concretas, en función de su similitud (5).

Territorio organizacional: es el espacio o lugar personal de un empleado, en tanto, que un individuo que trabaja en un territorio ajeno puede experimentar estrés. El territorio organizacional se da cuando se efectúan actividades que afectan de forma directa la función de trabajo diario, un ejemplo es la rotación del cargo o de lugar de trabajo. Hay muchos individuos que crean un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en el trabajo. De tal manera, que se ha podido comprobar que la territorialidad es un potente estresor (18).

Tecnología: se refiere a los recursos de la organización, si el trabajador no cuenta

con los recursos apropiados para ejecutar sus tareas de una forma eficiente, o si aun teniéndolos no posee la habilidad necesaria para manejarlos de una manera adecuada puede sufrir estrés (18). Se trata entonces, de elegir herramientas tecnológicas apropiadas, así como su administración y mantenimiento, como elementos cruciales para la organización; de esta forma, en base al grado de tecnificación de los procesos productivos, las organizaciones se clasifican en: a) alta tecnología, con procesos robotizados, automatizados, sistemas de manufactura integrados, empresas inteligentes; b) mediana tecnología, con procesos mecanizados en algunas partes de sus fases; c) tradicionales, con baja tecnología, sin inversión considerable, aunque si emplean ciertas maquinarias y equipos; d) artesanales, con procesos productivos manuales (5).

Influencia del líder: se percibe como un gran elemento estresor, en diversos momentos el tipo de liderazgo que despliegan los jefes de una empresa, y la manera de aplicarlo. La posición del líder otorga principalmente autoridad y poder, por lo que tiene alta influencia en los trabajadores y el desarrollo de las actividades y relaciones en la institución (18). El liderazgo se define como la capacidad de la persona para influenciar y guiar a los colaboradores en el logro de los propósitos; la falta de un líder o sus debilidades, generan fallas en el equipo (5).

Falta de cohesión: esta es una dimensión importante, cuando hay falta de cohesión o disgregación de los miembros de un equipo el trabajo es visualizado como estresante porque no se alcanzan los objetivos y no se consiguen recompensas ni las funciones previstas, conjuntamente, se hacen dificultosas las relaciones interpersonales y no hay identificación con la empresa (18). La cohesión, así como solidaridad, son vitales para el desempeño del individuo en su trabajo; de acuerdo a los aportes de George Elton Mayo, la falta de cohesión, cooperación y solidaridad del grupo, debilita la capacidad de que los colaboradores sean escuchados, resultando difícil mantener la productividad (5).



Respaldo de grupo: los supervisores o líderes de los grupos de trabajo usualmente necesitan que el personal le exprese apoyo, para desarrollar su actividad y cumplir las metas en común, pero cuando no es aceptado el líder y no cuenta con el respaldo, se genera estrés de ambas partes produciendo un clima tenso en el lugar de trabajo (18).

2.1.3. Relación entre los factores personales, los factores laborales y el estrés laboral

Existen factores que producen e incrementan el estrés laboral, entre éstos, los factores personales, los cuales se manifiestan como un desafío en la vida de los colaboradores, son denominados también como estresores; usualmente, en el plano extralaboral, los problemas que generan estrés, son de tipo familiar, aunque, asociado también a factores psicosociales, entre ellos, el vínculo entre trabajo y la familia, la falta de apoyo social, la antigüedad en el trabajo, la compensación salarial, aspectos que, muchas veces, imposibilitan la autonomía del individuo (19) (2).

Asimismo, los factores laborales, caracterizados por las condiciones de trabajo; entendiéndose que, son diversas las causas que producen estrés en el ambiente laboral, como, la excesiva demanda de trabajo, el apremio por cumplir con los tiempos de cada proceso, el logro de las metas propuestas; de esta forma, las condiciones laborales, junto a factores sociales, personales y económicos, los cuales se encuentran sometidas las personas, afrontando diversas realidades, día a día, ocasionan diversos eventos que se pueden considerar como estresantes, razón por la cual, es fundamental que, se pueda identificar apropiadamente la presencia de estrés; incluso, el estrés laboral se encuentra altamente vinculado al desempeño de ciertas profesiones, como el trabajo de las personas del sector salud, considerado, por naturaleza, como una fuente estresante, ya que, conlleva a una vinculación y presencia constante con el dolor y con muchos otros padecimientos, incluso, la muerte, además de las excesivas cargas de trabajo y las tensiones a las cuales se somete, constantemente, el colaborador (20).



2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Salud mental:** es un estado agradable de las personas que les permita reconocer sus habilidades, capacidades y aptitudes que les permiten hacer frente a las situaciones de estrés normales del diario vivir (21).
- **Factores psicosociales:** son las realidades del ambiente de trabajo, que están vinculadas al tipo de trabajo, a la forma en que se organiza y la realización de este, que pueden incidir en la seguridad, estado de ánimo y salud del trabajador, en la productividad del trabajo y en los resultados de la organización (12).
- **Tiempo de trabajo:** es todo aquel aspecto temporal que está relacionado a la realización del trabajo, como pausas, horario de trabajo, ritmo, jornada, prolongación de la jornada, entre otros (12).
- **Trabajo:** el trabajo es un hecho social, que históricamente ha constituido para el hombre una necesidad de remuneración, una vocación, un apremio, un derecho y un deber, que le permite satisfacer sus necesidades y tener un buen vivir (12).

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.3.1. A nivel internacional

Lim, Kim y Kim, en 2022 en su estudio con el objetivo de analizar las tendencias de investigación relativas al estrés laboral entre las enfermeras de hospital. El enfoque metodológico fue revisión sistemática y el metaanálisis, la muestra fueron 154 artículos de las bases de datos KoreaMed, Medline, Embase, Kiss, Keris, Kisti y KMbase. Los hallazgos evidenciaron según el análisis de meta correlación, y el coeficiente de correlación global de estrés fue relativamente alto, de 0,51. Se encontraron correlaciones positivas entre las siguientes variables principales: control insuficiente del trabajo ($r = 0,483$, $Z = 8,37$, $p < 0,001$), conflicto personal ($r = 0,454$, $Z = 4,96$, $p < 0,001$) y agotamiento ($r = 0,437$, $Z = 9,44$, $p < 0,001$). En conclusión, los factores laborales tuvieron coeficientes



de meta correlación significativos (22).

Kakemam et al, en 2019 desarrollaron en Irán, un estudio con el objetivo de medir la prevalencia del estrés en las enfermeras y los factores asociados. El enfoque metodológico fue cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, y transversal, la muestra fueron 2,895 enfermeras de varios hospitales de Irán, para la recolección de datos se administró un cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que la mayoría presenta un nivel de estrés entre alto y moderado, y que un 78% considera su trabajo como estresante, indicaron que presentan problemas por los turnos en los que tienen que trabajar y les parece poca la remuneración; así como, señalan que las cargas de trabajo son excesivas. Por otra parte, se identificó que los factores de riesgo para un mayor estrés en el personal de enfermería fueron: estar casado, el género femenino, aumento de las horas de trabajo, niveles educativos más bajos y trabajar en el área de emergencias ($p < 0.05$). En conclusión, existe una alta prevalencia del estrés entre el personal de enfermería, siendo los factores asociados estar casado, el género femenino, aumento de las horas de trabajo, niveles educativos más bajos, y trabajar en el área de emergencias (23).

Carrillo et al., en 2018, en España, en la investigación cuyo objetivo fue analizar, según el modelo demandas-control-apoyo de Karasek, el nivel de estrés laboral en un equipo de enfermería. El enfoque metodológico fue cuantitativo, observacional, diseño no experimental transversal, la muestra la formaron 38 enfermeros, para la recolección de datos se administró el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). Los hallazgos evidenciaron que, el nivel de estrés fue moderado, existiendo un déficit de apoyo social causando afectación del clima social, específicamente en la relación con los superiores y con los compañeros. En conclusión, hay una percepción moderada de estresores ocupacionales, resalta el escaso apoyo social de los supervisores (24).

Dobnik et al., en 2018, en el estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés



en los enfermeros que trabajan en los centros de salud de Eslovenia. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel descriptivo de diseño no experimental transversal, la muestra fue de 983 enfermeros de 21 hospitales eslovenos, para recoger los datos se administró la escala de estrés en la enfermería. Los hallazgos revelaron que el 56.5% de los participantes presentó un nivel de estrés alto, asimismo se identificó como factores asociaron la insatisfacción laboral, incapacidad para tomar tiempo libre después de trabajar durante el fin de semana y el aumento de la cantidad de días laborables ($p < 0.05$). En conclusión, el nivel de estrés está influenciado por la gestión en la organización (25).

2.3.2. A nivel nacional

Valencia, en 2021 realizó en Cajamarca un estudio, con el objetivo de identificar los factores asociados a los niveles de estrés laboral, en los enfermeros de emergencia. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel descriptivo de diseño no experimental transversal, la muestra fue de 50 enfermeros, para recoger los datos se administró la escala de The Nursing Stress Scale (NSS). Los hallazgos revelaron que las edades del 42% de los participantes estaban entre 30 a 39 años, siendo un 88% mujeres, el 40% soltero, el 38% de los enfermeros tenía 5 años servicio. Se determinó que los aspectos con peor valoración fueron: horas de descanso post guardia 12 horas en el 86% y el 52% destacó el tener problemas laborales con compañeros (médicos y enfermeros). Se encontró relación significativa entre estos dos factores asociados y los niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería ($p < 0.05$). En conclusión, el nivel de estrés en el personal de enfermería está influenciado por factores organizacionales (26).

Juárez y Zúñiga, en 2021 en Ica, en la investigación con el objetivo de establecer los factores que intervienen en el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel descriptivo de diseño no experimental



transversal, la muestra fue de 34 enfermeros, para recoger los datos se administró un cuestionario. Los hallazgos revelaron que, con respecto a los factores personales el 32.4% de los participantes mencionaron que sus aspectos personales influyen en su nivel de estrés laboral con un nivel bajo, el 47.1% opina que influyen de manera regular y un 20.6% indica que la influencia es alta. Sobre los factores laborales más de la mitad cree que hay una influencia regular. Con respecto al aspecto organizacional el 41.2% de los participantes señalaron una baja influencia, el 29.4% regular influencia y el 29.4% indican que existe una alta influencia. En conclusión, existen factores personales (hábitos, cambio de humor y relación con la familia), laborales (resolución de problemas, actividades laborales y remuneraciones) y organizacionales (relación con los compañeros, cumplimiento de normas y organización del trabajo) que influyen en el nivel de estrés del personal de enfermería (27).

Caruajulca y Sánchez, en 2020 en Bambamarca, en su estudio, con el objetivo de identificar la correlación que hay entre los factores laborales y el estrés en los enfermeros del hospital mencionado. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel correlacional de diseño no experimental transversal, la muestra fue de 38 enfermeros, para recoger los datos se administró un cuestionario. Los hallazgos revelaron que 36.8% percibe a los factores laborales en un nivel malo, 31.5% como regular y un 31.5% como bueno. El 36.8% percibe el ambiente laboral como regular, tecnología como regular también por el 34.2% y en cuanto a organización, igualmente, regular por el 39.5%. Se encontró que el 42.1% tiene un nivel bajo de estrés, el 28.9% un nivel medio y el 28.9% un nivel alto. En conclusión, existe relación entre los factores laborales (ambiente laboral, tecnología y organización) y el estrés en enfermeros ($p=0.000$) (28).

Barboza, en 2019 en Chiclayo, en la investigación con el objetivo de comprobar el nivel de estrés y los factores laborales asociados, en enfermeros de emergencia. El enfoque



metodológico fue cuantitativo, con un nivel descriptivo de diseño no experimental transversal, la muestra fue de 45 participantes, para recoger los datos se administraron dos cuestionarios. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los enfermeros 77.8% presentó estrés laboral nivel medio, un 17.8% nivel alto y el 4.4% nivel bajo. Sobre los factores laborales, se encontró que los más influyentes fueron los Organizativos –Relaciones humanas 80% y la presión y las exigencias 73.3%. En conclusión, el personal de enfermería en su mayoría tiene un nivel medio de estrés, evidenciado como factores asociados la presión, exigencias, relaciones humanas y dimensión organizativa (29).

Fernández, en el año 2022 en Amazonas, en el estudio que tuvo como propósito determinar los factores laborales que influyen con el estrés del personal de enfermería en un hospital de Bagua Grande, el método empleado para el estudio fue descriptivo correlacional y como instrumento se emplearon dos cuestionarios dirigidos a los enfermeros quienes conformaron la muestra. Como resultado se obtuvo que el nivel de estrés en los enfermeros es del 63% obteniendo como respuesta un rango medio, se evidenció que los principales factores laborales que originan el estrés en el personal de enfermería son los factores organizativos y los factores ambientales, realizado un análisis estadístico se demostró de manera significativa la existencia de una relación entre el nivel de estrés y los factores laborales en el personal de enfermería del hospital Bagua Grande. Los resultados muestran que el valor de p fue menor a 0.05, lo que indica que la influencia de los factores laborales en el estrés experimentado por el personal de enfermería es estadísticamente relevante. En consecuencia, se puede concluir que los factores relacionados con el entorno laboral inciden significativamente en los niveles de estrés que enfrenta el personal de enfermería en dicho hospital. Es fundamental considerar estos resultados para implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales y reduzcan los niveles de estrés, lo que puede tener un impacto positivo en la salud y bienestar del



equipo de enfermería y, en última instancia, en la calidad de la atención brindada a los pacientes (30).

Vargas, en el año 2019 en Cusco, en la investigación que tuvo como objetivo hallar la relación entre los factores personales y el estrés en el personal de enfermería en el hospital de Quillabamba, la metodología utilizada fue de alcance correlacional, transeccional, la muestra estuvo conformada por 56 enfermeros, En cuanto al nivel de estrés laboral, se encontró que el 62.5% de los casos tenía un nivel medio de estrés, seguido de un 25% con estrés laboral alto, y un 12.5% con estrés laboral bajo. Al analizar la relación entre los factores personales y el estrés laboral, se observó una asociación estadísticamente significativa entre la edad y el estrés laboral $p=0.023$, así como entre el sexo y el estrés laboral $p=0.013$. Estos resultados indican que existen correlaciones estadísticamente relevantes entre varios factores personales y laborales con el nivel de estrés laboral experimentado por los enfermeros en el Hospital Quillabamba. Estos hallazgos podrían ser útiles para implementar intervenciones y mejoras que reduzcan el estrés laboral y mejoren el bienestar de los profesionales de enfermería en dicho hospital (31).

2.3.3. A nivel local

Salas, en Puno, 2002, en su estudio con el objetivo fue identificar la relación entre clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del establecimiento. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel correlacional, no experimental transversal, la muestra fue de 52 trabajadores, para recoger los datos se administró un cuestionario. Los hallazgos revelaron que existe estadísticamente significativa ($p=0,000<0.05$) entre la dimensión comportamiento organizacional y estrés laboral. En conclusión, se encontró relación entre las variables de análisis (32).

El estudio de Belizario, con el objetivo de determinar los factores estresores en



personal de enfermería de áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel descriptivo, no experimental transversal, la muestra fue de 45 enfermeros, para recoger los datos se administró la escala de Nursing Stress Scale (NSS). Los hallazgos revelaron que, un 28.9% de los participantes consideró que ha una sobrecarga de trabajo, un 28.9% especificó falta de apoyo, el 28% tenía problemas con los médicos y con otros miembros del equipo. Igualmente se evidenció que el estado civil las solteras en 31.8% producía estrés, y en 20.7% de las casadas. Según los años de servicio, los más afectados son los profesionales que poseían de 21 a 25 años de servicio. En conclusión, los factores estresores en profesionales de enfermería se presentan en el ambiente físico, psicológico y social (21).

Por su parte Jinez, en su investigación con el objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel descriptivo, no experimental transversal, la muestra fue de 31 enfermeros, para recoger los datos se administró un cuestionario. Los hallazgos revelaron que un 46.2% presentó un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 8.6% un nivel de estrés laboral alto. En conclusión, los profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno presentan un nivel medio de estrés (33).

Igualmente, Ticona en su estudio con el objetivo de identificar los factores que inciden en el estrés laboral en profesionales del Hospital Base III Puno. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un nivel explicativo, no experimental transversal, la muestra fue de 67 profesionales (médicos, enfermeras, tecnólogos médicos, obstetricias, nutricionistas, técnicos asistenciales, biólogos y psicólogos), que labora en el hospital, para recoger los datos se administró un cuestionario de estrés percibido PSS-14. Los hallazgos revelaron que, la causa predominante de estrés laboral es el factor ambiental, debido a que el 66.7% de los participantes consideró el ambiente físico del hospital incómodo,



específicamente la iluminación y la temperatura. Asimismo, el factor laboral tiene influencia en el nivel de estrés laboral, un 54% revela que no reciben incentivos, ni hay reconocimiento laboral. Además, el factor familiar tiene incidencia en el nivel de estrés en los colaboradores del Hospital, puesto que un 50.8% de participantes presentó conflictos familiares con sus hijos, que demandan una mayor atención, lo cual hace que el profesional esté pensando en sus conflictos personales mientras labora. En conclusión, se encontraron factores ambientales, laborales y familiares, que influyen en el estrés del personal de salud (34).

CAPÍTULO III

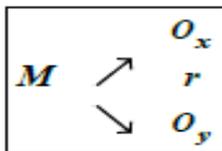
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de enfoque cuantitativo que se cimienta en la recogida de datos que son aptos de una medición numérica y en la comprobación de un ordenado sistema de hipótesis mediante métodos cuantitativos o estadísticos (35). El tipo de estudio fue descriptivo y transversal, que permitió realizar la descripción de las variables y su medición fue en un solo momento en el tiempo.

El diseño de estudio es el recorrido o camino que opta el investigador para poder conseguir los objetivos de la investigación (35). En la investigación se aplicó el diseño correlacional que permitió la búsqueda del grado de relación entre las variables. El diseño utilizado es el siguiente, mostrado en la figura 1:

Figura 1. Esquema del diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

OX = Medición de la variable X en la muestra

OY = Medición de la variable Y en la muestra

r = Grado de la relación entre las variables

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en el Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, ubicado en la Av. Manuel Callo Zevallos Nro. 519 - Canchis – Sicuani. Este es un hospital



que cuenta con los servicios de pediatría, centro quirúrgico, cirugía, medicina, anestesiología, ginecobstetricia, Odontología, enfermería, y emergencia.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra de tipo censal estuvo conformada por 100 licenciadas de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani. Se consideró los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión

Enfermeras:

- Con más de un año de tiempo de servicio.
- Asistenciales.
- Que acepten participar en el estudio y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Enfermeras:

- Que cumplen funciones administrativas.
- Que no acepten participar en el estudio.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

Variable Independiente 1:

- Factores personales y laborales

Variable Dependiente 2:

- Estrés laboral

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Índices	Instrumento
Variable independiente Factores personales y laborales:	Son los aspectos personales y laborales presentes en las enfermeras los cuales tienen importancia en el contexto en que se encuentran desempeñando su labor profesional y medida mediante un cuestionario.	Factores personales	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 25 a 30 • 31 a 35 • 36 a 40 • 41 a más 	Cuestionario de factores personales y laborales	
			Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero (a) • Casado (a) • Viudo (a) • Conviviente 		
Número de Hijos	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno • 1 • 2 • 3 a más 					
Otra ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No Especificar en el caso de que sí: _____					
		Factores Laborales	Factor de presión y exigencia	<ul style="list-style-type: none"> • No estresante: 1 • Poco estresante: 2 • Medianamente estresante: 3 • Estresante: 4 	Bajo: 8 - 15 Medio: 16 - 23 Alto: 24 - 32	
	Factores organizativos burocráticos			Bajo: 9 - 17 Medio: 18 - 26 Alto: 27 - 36		
	Factor Ambiental			Bajo: 6 - 11 Medio: 12 - 17 Alto: 18 - 24		

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Índices	Instrumento
Variable dependiente: Estrés laboral	<p>Es el conjunto de manifestaciones producidas por el trabajo que realiza el profesional de enfermería considerando el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología e influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo y medido a través de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS.</p>	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Incomprensión de metas y misión • Falta de calidad en tareas • Políticas de la empresa no estimulantes • Falta de dirección y objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca: 1 • Raras veces: 2 • Ocasionalmente: 3 • Algunas veces: 4 • Frecuentemente: 5 • Generalmente: 6 • Siempre: 7 	Bajo: 26 -101 Promedio bajo: 102 -119 Promedio alto: 120 - 128 Alto: 19 -168	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.
		Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de informes • Poco control sobre el trabajo • Exceso de papeleo • Falta de respeto de los supervisores 			
		Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de control de actividades • Falta de espacio privado • Incomodidad de trabajo en equipo 			
		Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo limitado • Falta de conocimiento técnico • Falta de tecnología adecuada 			
		Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de solidaridad del supervisor • Falta de respeto del supervisor • Falta de empatía del supervisor 			



Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Índices	Instrumento
			<ul style="list-style-type: none">• Supervisor desconfiado			
		Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none">• Falta de trabajo en equipo• Bajo prestigio del equipo de trabajo• Desorganización del equipo de trabajo• Alta presión del equipo de trabajo			
		Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none">• Falta de respaldo colectivo• Falta de protección de parte del equipo de trabajo• Falta de ayuda del equipo de trabajo			



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica para la recolección de los datos fue la encuesta, dicha técnica proporciona información directa de las unidades de análisis de forma verbal o escrita (36).

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Para efectos de la investigación se consideró el manejo de dos instrumentos basados en cuestionarios estructurados, los cuales han sido aplicados con éxito en indagaciones similares para medir los factores personales y laborales y el estrés laboral respectivamente. Dichos cuestionarios son:

Para los factores personales y laborales

Nombre: Cuestionario Factores Personales e Laborales

Autores del instrumento: Álvarez y Casas (2017) (9)

Forma de aplicación: Individual

Informantes: Adultos en edad laboral.

Tiempo de duración: 10 minutos

Número de ítems: 27, distribuidos en las 4 dimensiones

Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento fue validado por los autores, considerando el criterio de expertos determinando la validez de constructo y contenido; sobre la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach y se lograron los siguientes valores que como se exponen son aceptables: Alpha de Cronbach = 0.78 para el Factor de Presión y Exigencia, 0.76 para Factores Organizativos / R.R.H.H 0.86 para los Factores Ambientales. En el presente estudio el instrumento obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.929.

Factor de Presión y Exigencia:

Bajo : 8 – 15



Medio: 16 - 23

Alto : 24 – 32

Factores Organizativos y burocráticos:

Bajo: 9 – 17

Medio: 18 - 26

Alto: 27 - 36

Factor Ambiental:

Bajo: 6 - 11

Medio: 12 – 17

Alto: 18 - 24

Para el estrés laboral:

Nombre: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Autores: Originalmente fue diseñado por la OIT-OMS y adaptado en Perú por Ángela Suárez Tunanñaña (18).

Forma de aplicación: Individual

Informantes: Adultos en edad laboral.

Tiempo de duración: 20 minutos

Número de ítems: 24

Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento fue validado por la autora de este, a través del criterio de expertos determinando la validez de constructo y contenido; sobre la confiabilidad fue por el método de consistencia interna (Alpha de Cronbach = 0.972), resultando ser confiable. En el presente estudio el coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido para este instrumento fue de 0.779.

De acuerdo con la autora el baremo de la escala de estrés laboral se calificó con la siguiente

escala:

Nivel	Escala	Descripción de resultados
Bajo	26 – 101	No existe síntoma alguno de estrés laboral, la persona tiene un buen equilibrio, contagia a los otros de sus estrategias de afrontamiento.
Promedio bajo	103 – 119	Se encuentra en la fase de alarma, trata de identificar los factores que le causan el estrés laboral.
Promedio alto	120 – 128	Hace conciencia de la situación estresante y si esta se prolonga se puede romper el equilibrio entre lo laboral y lo personal.
Alto	129 – 157	Se encuentra en una fase de agotamiento de los recursos fisiológicos con desgaste físico y mental y puede tener consecuencias más serias para su salud.

Fuente: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se realizaron los siguientes pasos:

En la coordinación:

- Se solicitó al director del hospital la autorización para la ejecución de la investigación.
- Se coordinó con la jefa de enfermeras, el acceso a los diferentes servicios de hospitalización y las fechas para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el rol de rotaciones.

En la ejecución:

- En la fecha programada, se acudió a los diferentes servicios de hospitalización donde laboran las enfermeras, a quienes se les explicó los objetivos de la



investigación y las condiciones de su participación, procediendo a solicitarles la firma del formato del consentimiento informado.

- Posteriormente, se realizó una orientación personal a cada enfermera sobre el llenado de los instrumentos, indicando que, si existieran dudas, se les absolverían oportunamente.
- La aplicación de los instrumentos fue de manera preferente en los turnos de la tarde y noche debido a que disponían de más tiempo. Fue necesario disponer de 15 a 20 minutos para el llenado de los cuestionarios por cada enfermera.
- Al finalizar el llenado de los instrumentos, se agradeció a las enfermeras por participación en el estudio.

3.7. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de los datos, se emplearon herramientas de la estadística descriptiva a través de tablas de frecuencia y gráficos de barra individuales. Además, para la comprobación de hipótesis se efectuó una prueba de Independencia Chi cuadrado (χ^2), con un nivel de significancia del 5% (37). Para la comprobación de las hipótesis específicas, se utilizó análisis inferencial, se consideró un nivel de significancia del 5% (0.05), siendo la regla de decisión que si el valor de significancia (p-valor) es mayor a 5% se rechaza la hipótesis del estudio, y si, por el contrario, éste es menor a 5% se acepta la hipótesis del estudio y se rechaza la nula.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre los factores personales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.

Factores personales	Estrés laboral								Total		Prueba χ^2 p valor
	Bajo		Promedio bajo		Promedio alto		Alto				
	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	
Edad:											
25 a 30	1	1.0	7	7.0	0	0.00	0	0.0	8	8.0 %	0.218
31 a 35	1	1.0	27	27.0	2	2.0	0	0.0	30	30.0	
36 a 40	1	1.0	18	18.0	0	0.0	0	0.0	19	19.0	
41 a más	0	0.0	37	37.0	6	6.0	0	0.0	43	43.0	
Total	3	3.0	89	89.0	8	8.0	0	0.0	100	100.0	
Estado civil:											
Soltero (a)	1	1.0	36	36.0	1	1.0	0	0.0	38	38.0	0.529
Casado (a)	1	1.0	44	44.0	6	6.0	0	0.0	51	51.0	
Viudo (a)	0	0.0	2	2.0	0	0.0	0	0.0	2	2.0	
Conviviente	1	1.0	7	7.0	1	1.0	0	0.0	9	9.0	
Total	3	3.0	89	89.0	8	8.0	0	0.0	100	100.0	
Número de hijos:											
Ninguno	1	1.0	19	19.0	1	1.0	0	0.0	21	21.0	0.099
1	2	2.0	30	30.0	3	3.0	0	0.0	35	35.0	
2	0	0.0	27	27.0	0	0.0	0	0.0	27	27.0	
Más de 3	0	0.0	13	13.0	4	4.0	0	0.0	17	17.0	
Total	3	3.0	89	89.0	8	8.0	0	0.0	100	100.0	
Otra ocupación											
Si	1	1.0	7	7.0	0	0.0	0	0.0	8	8.0	0.191
No	2	2.0	82	82.0	8	0.0	0	0.0	92	92.0	
Total	2	2.0	90	90.0	8	100.0	0	0.0	100	100.0	

Fuente: cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

En la tabla, se observa que del 43.0 % de enfermeras pertenecientes al grupo de edad de 41 a más años, 37.0 % presentaron un nivel promedio bajo de estrés laboral; del 51.0 % con estado civil casado, 44.0 % manifestó estrés promedio bajo; mientras que del

35.0 % que tienen un hijo, 30.0 % mostró estrés promedio bajo; en tanto que del 92% sin ocupación adicional, 82.0 % presentó estrés laboral promedio bajo.

El análisis estadístico con Chi cuadrado resultó ser no significativo ($p > 0.05$) para todos los factores personales; por tanto, se rechaza la hipótesis planteada y se acepta la nula, es decir, los factores personales no se encuentran relacionados con el estrés laboral en las enfermeras.

Tabla 2. Relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.

Factores laborales	Estrés laboral						Total		X ²
	Bajo		Promedio bajo		Promedio Alto		n	%	p valor
	n	%	n	%	n	%			
Presión y exigencia									
Bajo	2	2.0	11	11.0	4	4.0	17	17.0	0.003
Medio	0	0.0	35	35.0	4	4.0	39	39.0	
Alto	1	1.0	43	43.0	0	0.0	44	44.0	
Total	3	3.0	89	89.0	8	8.0	100	100.0	
Organizativo burocrático									
Bajo	2	2.0	11	11.0	1	1.0	14	14.0	0.004
Medio	0	0.0	35	35.0	7	7.0	42	42.0	
Alto	1	1.0	43	43.0	0	0.0	44	44.0	
Total	3	3.0	89	89.0	8	8.0	100	100.0	
Ambiental									
Bajo	1	1.0	13	13.0	2	2.0	16	16.0	0.570
Medio	1	1.0	29	29.0	6	6.0	36	36.0	
Alto	1	1.0	47	47.0	0	0.0	48	48.0	
Total	3	3.0	89	89.0	8	8.0	100	100.0	

Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

En la tabla, se aprecia que del 44.0 %, de enfermeras con el factor laboral presión y exigencia de nivel alto, 43.0% manifiestan estrés laboral en promedio bajo; igualmente, del 44.0% con el factor organizativo burocrático de nivel alto, 43.0 % tienen estrés laboral en promedio bajo; mientras que del 48.0% con el factor ambiental de nivel alto, 47.0%

tiene estrés laboral en promedio bajo.

El análisis estadístico de Chi cuadrado resultó ser significativo ($p < 0.005$) para los factores presión y exigencia y organizativo burocrático, mientras que no fue significativo para el factor ambiental ($p > 0.05$). Por tanto, al existir significancia estadística para dos de las tres dimensiones, se acepta la hipótesis planteada, es decir, los factores laborales se relacionan con el nivel de estrés laboral en las enfermeras.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.

Nivel	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Bajo	3	3.0 %
Promedio bajo	89	89.0 %
Promedio alto	8	8.0 %
Alto	0	0.0 %
Total	100	100.0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS aplicado a enfermeras.

Tal como se observa en la tabla, existe un predominio del estrés laboral de nivel promedio bajo en el 89.0 % en las enfermeras, seguido del 8.0 % de nivel promedio alto y 3.0 % nivel bajo.



4.2. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación permitieron demostrar, respecto a los factores personales, que estos no se relacionan con el estrés laboral, considerando que son todas aquellas cualidades y características propias que pertenecen a los individuos que la distinguen de la sociedad. Asimismo, se consideran como, el conjunto de elementos propios e inherentes de las personas que se van consolidando en el perfil de su personalidad (9). Por lo tanto, no estarían posibilitando la explicación del estrés laboral, teniendo un comportamiento independiente. Se pudo observar que no existe relación con ninguna de las dimensiones estudiadas, esto demuestra que los elementos básicos del trabajador, denominados como factores personales tales como la edad, estado civil, carga familiar y otra ocupación no influyen en el estrés laboral.

Contrario a este resultado, Lim, Kim y Kim en 2022 (22), determinaron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre los conflictos personales y el estrés laboral con $p < 0.001$. De la misma forma que pudieron demostrar la existencia de una relación entre los factores personales y el estrés laboral, fueron Juárez y Zuñiga, en el año 2021 (25), encontrando que los hábitos, el cambio de humor y su relación con la familia influyen en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital. Asimismo, Belizario en 2021 (21), determinó que los factores personales como el estado civil y los años de servicio eran estresores. También Ticona en 2018 (34), demostró que el factor familiar tiene incidencia en el nivel de estrés laboral. Por su parte, Vargas en 2019 (31), indica que existen correlaciones estadísticamente relevantes entre varios factores personales con el nivel de estrés laboral experimentado, siendo el factor predominante la edad de los enfermeros.

Respecto a los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras, se pudo determinar que existe relación con dos dimensiones: en presión y exigencia donde resalta



dificultad para cambiar de turno, como también presiones o exigencias de las familias y por último ser requerido en varios sitios (anexo J), en tanto que para organizativos y burocráticos se ha obtenido resultados con mayor relevancia en la sobrecarga de trabajo, excesivo papeleo y falta de recompensa (anexo K). Esto implica que las condiciones que están presentes en la situación ocupacional como: los factores psicosociales, las experiencias de los empleados, las condiciones laborales, los aspectos de la gestión, remuneración, entre otros, se relacionan con el estrés laboral; si se mejoran los factores laborales disminuirá el nivel de estrés laboral de los trabajadores. Resultados coincidentes con los de Lim, Kim y Kim en 2022 (25) quienes también comprobaron que, los factores laborales se correlacionan de manera alta con el estrés. Similar a este hallazgo fue el de Dobnik et al., en 2018 (25), quien dejó en evidencia que factores organizacionales como insatisfacción laboral y el aumento de la cantidad de horas de trabajo tienen influencia en el nivel de estrés.

Este estudio presenta similitud con lo reportado por Juárez y Zúñiga en 2021 (27), al concluir que existen factores laborales (resolución de problemas, actividades laborales y remuneraciones) y organizacionales (relación con los compañeros, normas y organización del trabajo) que influyen en el nivel de estrés del personal de enfermería. Así mismo, Valencia en 2021 (26) pudo demostrar que los aspectos laborales, como horas de descanso y relaciones con compañeros, se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal. Por otro lado, Caruajulca y Sánchez en 2020 (28) encontraron relación entre los factores laborales (ambiente, tecnología y organización) y el estrés en enfermeros, con $p = 0.000$. De igual manera, Fernández en 2022, (30) concluyó que los factores relacionados con el entorno laboral inciden significativamente en los niveles de estrés que enfrenta el personal de enfermería en dicho hospital.

Adicionalmente, Barboza en 2019 (29) demostró en su estudio que los factores



laborales se relacionan con el nivel de estrés, siendo los más influyentes los organizativos, las relaciones humanas, la presión y el nivel de exigencia. Por su parte, Salas en 2022 (32), reveló que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral. También Ticona en 2018 (34), determinó que el factor laboral tiene influencia en el nivel de estrés laboral, ya que no reciben incentivos ni hay reconocimiento laboral.

En ese sentido, se pudo advertir la necesidad de considerar los factores personales y laborales de las enfermeras, en la explicación de la presencia del estrés laboral y evitarlo, considerando estrategias que promuevan mejoras en el ambiente laboral, orientadas a garantizar una mayor calidad de atención a los usuarios.

Con relación al estrés laboral se puede apreciar que se muestra el predominio en el nivel promedio bajo en las enfermeras del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani; esto indica que las exigencias en su trabajo, en cuanto a sus habilidades, aspectos organizacionales y circunstancias personales. El estrés laboral de nivel promedio bajo significa que las enfermeras se encuentran en la fase de alarma, la persona trata de identificar los factores que causan el estrés laboral (18). De esta manera, las enfermeras estarían iniciando las manifestaciones del estrés laboral y si los estresores continúan permitirán pasar al siguiente nivel afectando su salud.

Este resultado es diferente al encontrado por Kakeman et al., en 2019 (23) quienes determinaron un nivel de estrés laboral entre alto y moderado en la mayoría de la muestra. De la misma forma, en 2018, Carrillo et al. (22) hallaron un nivel de estrés laboral moderado. Mientras que es similar con lo hallado por Dobnik et al. (25), en 2018, al revelar que el nivel de estrés fue alto en el 56.5% de los participantes; igualmente, Barboza en 2019, halló un nivel medio en el 77.8% de enfermeras. Por su parte Jinez en 2020 (33), evidenció que el nivel de estrés en el personal de enfermería fue medio en el 46.2%,



coincidiendo con nuestros resultados. De forma contraria, Caruajulca y Sánchez (28), en 2020, encontraron un nivel de estrés laboral bajo en el 42.1% de enfermeras. Estos resultados podrían atribuirse a que los autores utilizaron diferentes instrumentos para la medición del estrés laboral.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: No existe relación entre los factores personales y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, considerando que $p > 0.05$, en las dimensiones estudiadas, por lo que se rechaza la hipótesis de estudio.

SEGUNDA: Los factores laborales y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez se relacionan, en razón a que $p < 0.05$; de las tres dimensiones estudiadas con dos, el factor presión y exigencia, y los factores organizativos burocráticos, por lo que se acepta la hipótesis del estudio.

TERCERA: El nivel de estrés laboral de la mayoría de las enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, es en promedio bajo.



VI. RECOMENDACIONES

1. Director del Hospital:

- A través de la oficina de capacitación proponer programas de fortalecimiento del personal para el manejo y control del estrés; haciendo énfasis en su importancia y necesidad.
- Propiciar un clima organizacional estable, a partir de diversas estrategias, y herramientas de trabajo necesarias para lograr óptimas condiciones laborales.

2. A la jefa de enfermeras del Hospital:

- Gestionar el incremento del número enfermeras, para disminuir la sobrecarga de trabajo.
- Implementar sistemas de incentivos y reconocimientos para el personal de enfermería.
- Implementar estrategias orientadas a generar una adecuada condición laboral para el profesional de enfermería, con el fin de reducir el impacto de los factores laborales que generan estrés.

3. A egresadas de la facultad de enfermería e interesados en el estudio del tema:

- Se recomienda desarrollar estudios relacionados con el estrés laboral, principales factores causantes del estrés, percepción de los profesionales, entre otros, que permitan ampliar el panorama del conocimiento sobre el tema.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zhan Y, Ma S, Jian X, Cao Y, Zhan X. The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19. *Front Public Health*. 2020 Oct 22;8:551.
2. Karimi A, Adel-Mehraban M, Moeini M. Occupational Stressors in Nurses and Nursing Adverse Events. *Iran J Nurs Midwifery Res* [Internet]. 2018 [cited 2023 Jan 24];23(3):230. Available from: [/pmc/articles/PMC5954646/](#).
3. Bai JH, Ravindran V. Job stress among nurses. *Indian Journal of Continuing Nursing Education* [Internet]. 2019 [cited 2023 Jan 24];20(2):92. Available from: <https://www.ijcne.org/article.asp?issn=2230-7354;year=2019;volume=20;issue=2;spage=92;epage=96;aulast=Bai>.
4. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022 Dec 1 [cited 2023 Jan 24];21(1):1–10. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y>.
5. Wang H, Xu G, Liang C, Li Z. Coping with job stress for hospital nurses during the COVID-19 crisis: The joint roles of micro-breaks and psychological detachment. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022 Oct 1 [cited 2023 Jan 24];30(7). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34327761/>.
6. Gutiérrez O. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital San Juan de Dios Pisco – 2021 [Tesis de postgrado]. Universidad María Auxiliadora; 2021.
7. Martínez J, Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central. Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2020 Jul 6 [cited 2023 Jan 24]; Available from:



- <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/592>.
8. Ramírez COT, Arana ACQ. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 Dec 31 [cited 2023 Jan 24];1(2):46–53. Available from: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>.
 9. Álvarez J, Casas S. Nivel de estrés relacionado a factores personales e institucionales de las enfermeras que laboran en el Hospital de Ventanilla. Repositorio institucional - UNAC [Internet]. 2017 [cited 2023 Jan 24]; Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3027>.
 10. Valeriano Tacca KC. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud - Puno 2021 [Internet] [Tesis de pregrado]. [Puno, Perú]: Universidad Privada San Carlos; 2021 [citado 18 de julio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC S.A.C./285>.
 11. Duarte RJS, Sequeira LYC, Villanueva J del S, Castro CM. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas. 30 de junio de 2020;3(1):104-19.
 12. Martín R. Forbes España. 2021 [citado 18 de julio de 2023]. ¿Cuáles son las principales causas del estrés? Disponible en: <http://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>.
 13. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso M del C, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cub Med Mil. 2020;49(2):364-74.



14. Münch L. Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Segunda. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V; 2014.
15. Cantorin Arroyo LC. "Factores laborales que influyen en el nivel de estrés del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Ramiro Prialé Prialé, ESSALUD Huancayo. 2016" [Internet]. Repositorio institucional – UNAC. Universidad Nacional del Callao; 2017 [cited 2023 Jan 24]. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4271>.
16. Castro J, Palacios M, García M, Moreno J. Salud, ambiente y Trabajo. México: Mc Graw Hill; 2015.
17. Fernández R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Universitario EC; 2013.
18. Pinto M. Estresores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca - 2016 [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Del Altiplano; 2017.
19. López A, Macaya C. Salud Cardiovascular. Fundación BBVA; 2007.
20. Gonzales RR, Doval YR, Pérez OM. Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Revista Internacional de Psicología [Internet]. 2002 Jan 1 [cited 2023 Jan 24];3(01):1–19. Available from: <https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13>.
21. Zaldívar D. Conocimiento y dominio del Estrés. México: Científico-Técnica; 2011.
22. Labrador F, Crespo M. Estrés. Madrid: Síntesis; 2014.
23. Suárez Á. Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. PsiqueMag.



- 2013;2(1):33–50.
24. Suárez-Duarte R, Campos-Sequeira L, Villanueva J, Mendoza-Castro C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*. 2020; 3(1)(104-119. DOI: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>).
 25. Barrera Verdugo M, Chaparro Penagos C, Plazas Serrano L, Buitrago Orjuela L. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá*. 2021; 8(2),131-146(<https://doi.org/10.24267/23897325.553>).
 26. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación [Internet]*. 2021 Jul 16 [cited 2023 Jan 24];3(3):97–108. Available from: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>.
 27. Lim JY, Kim GM, Kim EJ. Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses: A Meta-Correlation Analysis. *Int J Environ Res Public Health [Internet]*. 2022 May 1 [cited 2023 Jan 24];19(10). Available from: [/pmc/articles/PMC9140361/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31334691/).
 28. Kakemam E, Raeissi P, Raoofi S, Soltani A, Sokhanvar M, Visentin D, et al. Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemp Nurse [Internet]*. 2019 [cited 2023 Jan 24];55(2–3):237–49. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31334691/>.
 29. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global [Internet]*. 2018 [cited 2023 Jan 24];17(50):304–24. Available from:



- http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
30. Piedra F. factores laborales asociados al estres laboral del personal de enfermería del hospital II-1 El Buen Samaritano-ESSALUD Bagua Grande, 2022 [Internet]. [Amazonas]: Universidad Politécnica Amazónica; 2022 [citado el 25 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/117/TESIS_FERNANDEZ_PIEDRA_VIOLETA.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
31. Vargas G. Factores relacionados al estrés laboral de licenciados en enfermería del hospital Quillabamba, La Convención Cusco -2018 [Internet]. [Cusco]: Universidad Andina del Cusco; 2019 [citado el 25 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3892/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
32. Dobnik M, Maletič M, Skela-Savič B. Work-Related Stress Factors in Nurses at Slovenian Hospitals – A Cross-sectional Study. *Slovenian Journal of Public Health* [Internet]. 2018 [cited 2023 Jan 24];57(4):192. Available from: [/pmc/articles/PMC6172526/](https://pmc/articles/PMC6172526/).
33. Valencia G. Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional docente de Cajamarca - 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello [Internet]. 2021 Sep 30 [cited 2023 Jan 24]; Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1832>.
34. Juárez L, Zúñiga M. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional de Ica, diciembre 2020.



- Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2021 May 28 [cited 2023 Jan 24]; Available from: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/987>.
35. Caruajulca N, Sánchez N. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA [Internet]. 2020 Dec 21 [cited 2023 Jan 24]; Available from: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/690>.
36. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. 2019 [cited 2023 Jan 24]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>.
37. Josefina Q. Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del establecimiento de salud José Antonio Encinas Puno, 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano. Universidad Nacional Del Altiplano; 2022 [cited 2023 Jan 24]. Available from: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18422>.
38. Jinez Mamani RN. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno – 2019. Universidad Nacional del Altiplano [Internet]. 2020 [cited 2023 Jan 24]; Available from: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280438>.
39. Ticona L. Factores predominantes que inciden en el estrés laboral en colaboradores del Hospital Base III Puno EsSalud – 2017 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano. Universidad Nacional Del Altiplano; 2018 [cited 2023 Jan 24]. Available from: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8218>.
40. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Mc Graw Hill; 2014.
41. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos; 2017.



42. Palomino J, Peña J, Zevallos G, Orizano L. Metodología de la investigación. Lima:
San Marcos; 2015.



ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Marco Metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores personales y laborales y el estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez-Sicuaní, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los factores personales y laborales y el estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez-Sicuaní, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los factores personales y laborales y el estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez-Sicuaní, 2022.</p>	<p>X: Factores personales y laborales</p> <p>Y: Estrés laboral</p>	<p>Tipo de Investigación: Enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, descriptivo correlacional de corte transversal</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población 100 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra 100 profesionales enfermería</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de Datos Tablas, gráficos, se aplicará la prueba de independencia Chi-Cuadrado</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez? • ¿Cuál es la relación entre los factores personales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez? • ¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en la primera línea del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez. • Identificar la relación entre los factores personales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez. • Identificar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez, es alto. • Existe relación entre los factores personales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo Rodríguez. • Existe relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital regional Alfredo Callo 		



	hospital regional Alfredo Callo Rodríguez.	Rodríguez.		
--	---	------------	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados de revisión bibliográfica.



Anexo B. Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.

Instrucciones: Estimado (a), en función de los ítems, por favor, se le pide seleccionar la opción de su preferencia según la siguiente escala:

1. Nunca
2. Raras veces
3. Ocasionalmente
4. Algunas veces
5. Frecuentemente
6. Generalmente
7. Siempre.

ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas							
2. Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas							
3. Para mi trabajo necesito ser creativo(a)							
4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí mismo(a)							
5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad							
6. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo							
7. En mi trabajo realizo actividades variadas							
8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo							
9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades							
10. Mi trabajo es aburrido							
11. Tengo que trabajar muy rápido							
12. Tengo que trabajar arduamente							
13. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo							
14. Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo							
15. La seguridad en mi empleo es buena							
16. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias							
17. Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo							
18. Mi jefe presta atención a lo yo que digo							
19. Mi jefe ayuda a que el trabajo se realice							
20. Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo							
21. Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor							
22. Mis compañeros de trabajo se interesan en mí a nivel							



personal							
23. Mis compañeros de trabajo son amigables							
24. Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice							



Anexo C. Cuestionario de factores personales y laborales

1. Factores personales				
Edad	<input type="checkbox"/> 25 a 30 <input type="checkbox"/> 31 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 40 <input type="checkbox"/> 41 a más			
Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a) <input type="checkbox"/> Conviviente			
N° de hijos	<input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 a más			
Tiene otra ocupación	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No Especificar en el caso de que sí: _____			
2. Factores Laborales				
Por favor, proceda a seleccionar la opción de su preferencia según la siguiente escala:				
Dimensiones de los factores laborales	No estresante	poco estresante	Medianamente estresante	Estresante
Factor de Presión y Exigencia				
Escasez de personal				
Ser requerido en varios sitios a la vez				
Dificultad para cambiar de turno				
Poco tiempo para realizar las actividades				
Cumplir órdenes de más de una persona a la vez				
Presiones o exigencias de las familias				
Falta de experiencia				
Tomar decisiones exigentes				
Factores Organizativos Burocráticos				
Sobrecarga de trabajo				
Mala organización y funciones				
Excesivo papeleo				
Horario flexible y sobrecarga				
Aumento de responsabilidad administrativa				
Falta de recompensa profesional				
Malas relaciones con sus superiores				
Recibir órdenes contradictorias				
Falta de confianza y				



restricciones de la autoridad				
Factor Ambiental				
Tipo de unidad/servicio condiciones físicas				
Estado de los pacientes y tipos de cuidados				
Sometimiento del personal y tipo de cuidados				
Exigencias de preparación/ especialización				
Escasos recursos materiales				
Ruidos ambientales				



Anexo D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado contiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en el estudio de investigación en salud titulado: **Factores personales y laborales relacionados al estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022**. Antes de decidirse participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Factores personales y laborales relacionados al estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.

Nombre de la investigadora: Rosa Supo Mamani

Propósito del estudio: La presente investigación tiene como propósito determinar los factores personales y laborales relacionados al estrés laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.

Participantes: 100 profesionales enfermería.

Participación voluntaria: El estudio no provocará lugar, ninguna sanción por no participar. Por tanto, es libre de aceptar o no, participar en el mismo.

Beneficios por participar: No existe beneficio directo por participar de este estudio. No obstante, podrá solicitar una copia de los hallazgos en una consulta posterior, una vez publicada la investigación.

Inconvenientes y riesgos: No existen inconvenientes a su salud y el riesgo al participar es mínimo.

Costo por participar: la participación es gratuita, no debe pagar por participar del estudio.

Remuneración por participar: no se plantea remuneración alguna por participar.

Confidencialidad: Los nombres de los participantes se registrarán mediante códigos. En caso de publicar los hallazgos, no se divulgará ningún dato que permita revelar la identidad de los participantes.

Renuncia: Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno.

Consultas posteriores: Dirigirlas a la investigadora principal Rosa Supo Mamani

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: _____

Correo electrónico personal o institucional: _____

Deseo participar: Si ___ No ___



Anexo E. Prueba de confiabilidad Instrumento factores personales y laborales.

Instrumento Factores personales y laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	23

Instrumento estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	24



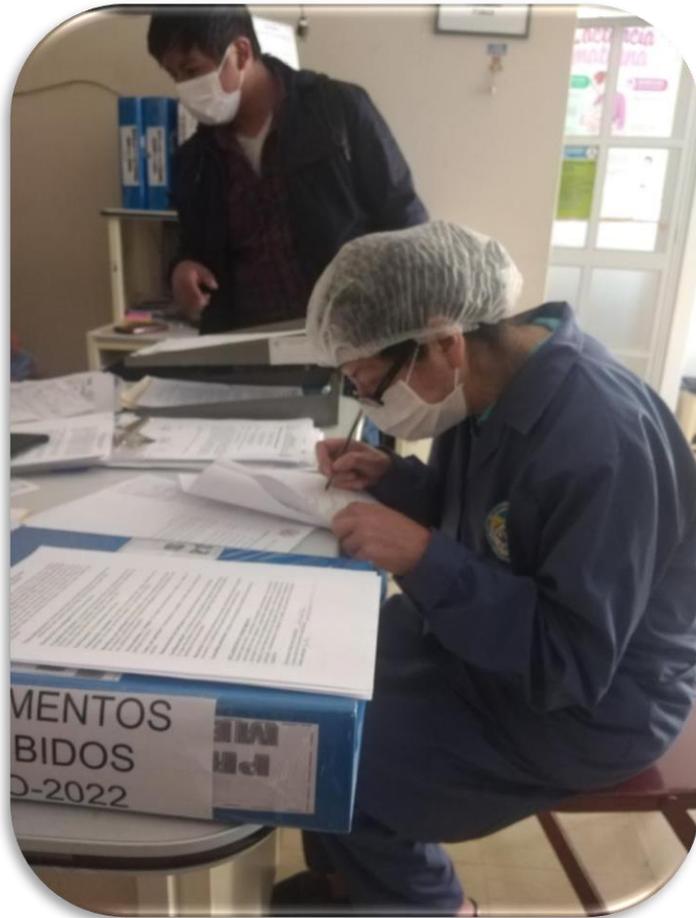
Anexo F. Resultados de las variables y sus dimensiones

Resultados descriptivos de la muestra

	Indicador	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Edad	25-30 años	8	8.0
	31-35 años	30	30.0
	36-40 años	19	19.0
	41 años a más	43	43.0
Número de hijos	Ninguno	21	21.0
	1 hijo	35	35.0
	2 hijos	27	27.0
	3 a más	17	17.0
Estado civil	Soltero	38	38.0
	Casado	51	51.0
	Viudo	2	2.0
	Conviviente	9	9.0
Otra ocupación	Si	8	8.0
	No	92	92.0
	Totales	100	100.0

Fuente. Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Anexo G. Evidencias Fotográficas



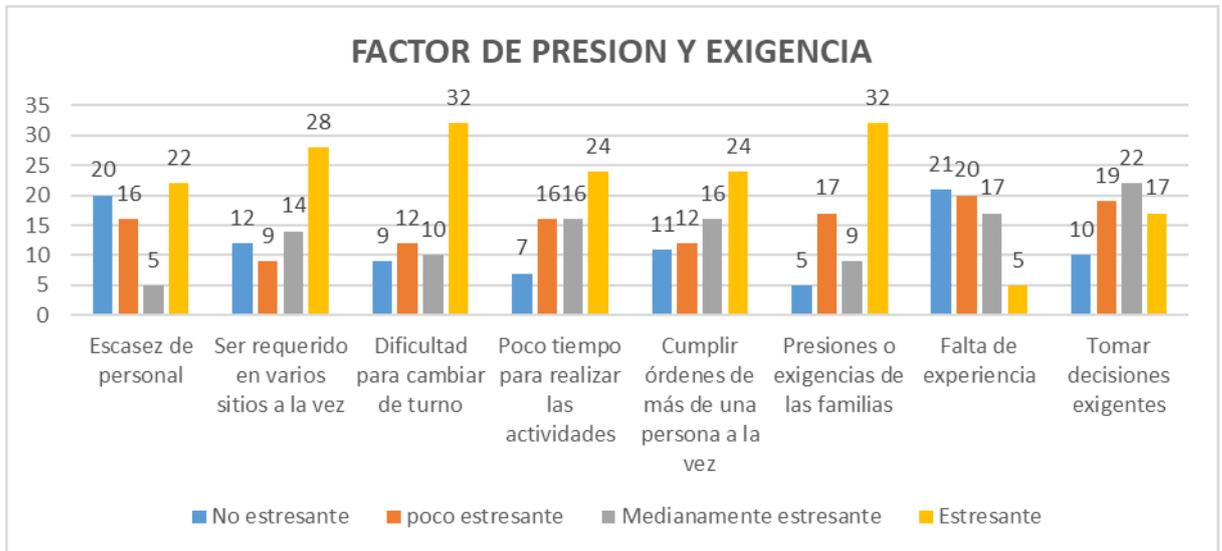




	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	
28	27	2	1	1	2	3	3	2	4	4	2	1	2	3	1	2	3	2	4	2	1	2	3	1	3	2	3	6	1	5	3	6	3	1	3	4	4	5	2	3	5	5	1	1	1	3	3	4	2	3			
29	28	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	4	7	2	4	7	4	2	7	5	6	5	3	1	3	7	5	2	6	6	6	5	6	7	6	
30	29	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	2	6	6	7	1	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1		
31	30	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	1	7	4	7	7	1	5	7	3	3	3	5	1	1	1			
32	31	4	2	3	2	3	1	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	1	1	7	2	2	3	1	4	6	3	3	2	5	2	1	2	3	2	2	1	3		
33	32	4	1	4	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	3	4	3	6	7	6	3	5	2	1	7	4	1	6	3	6	6	6	2	6	5	3		
34	33	2	4	2	2	4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	1	1	3	2	3	5	3	1	7	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	4	6	4	1	3	1	1		
35	34	2	4	3	2	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	5	1	1	7	1	1	2	1	1	4	3	1	1	4	1	4	4	4	2	2	1	1	
36	35	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	1	1	1	1	2	7	6	2	1	6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
37	36	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	6	2	2	2	2	3	7	7	7	7	2	2	7	4	4	4	4	4	1	1	1		
38	37	2	2	2	4	1	3	3	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	6	6	6	2	5	6	2	3	3	3	2	2	2	2		
39	38	1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	7	7	7	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	
40	39	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	1	3	4	4	4	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	1	7	2	2	7	5	1	1	2	5	5	7	3	1	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	
41	40	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	3	4	5	5	3	5	5	7	1	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2		
42	41	3	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	7	6	5	3	3	5	1	1	1	2	2	4	3	3			
43	42	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	5	4	1	6	3	2	7	2	7	4	4	6	4	6	4	5	4	4	4			
44	43	4	2	3	2	2	1	4	2	4	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	5	2	1	7	1	3	1	2	1	7	5	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1		
45	44	4	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	5	4	3	7	4	1	3	1	5	7	6	4	3	4	4	4	3	4	2	5	1	1	
46	45	4	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	7	2	1	1	3	7	7	6	2	6	3	2	2	1	1	4	1	4	1	4		
47	46	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	1	1	3	5	5	7	4	5	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	47	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	7	5	4	6	3	4	4	1	2	3	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	3	5	4	3	
49	48	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	6	2	4	4	1	2	2	5	5	5	3	3	7	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
50	49	4	2	2	3	2	4	4	1	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	2	1	1	3	2	2	6	6	2	5	7	3	4	4	3	2	2	2	2		
51	50	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	7	2	3	6	3	1	2	2	6	6	6	4	5	3	3	3	3	2	3	4	2	2	
52	51	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	6	6	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1		
53	52	2	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	6	4	3	3	4	7	7	5	5	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1		
54	53	4	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	2	3	6	5	4	4	6	1	4	2	5	6	5	4	4	4	4		

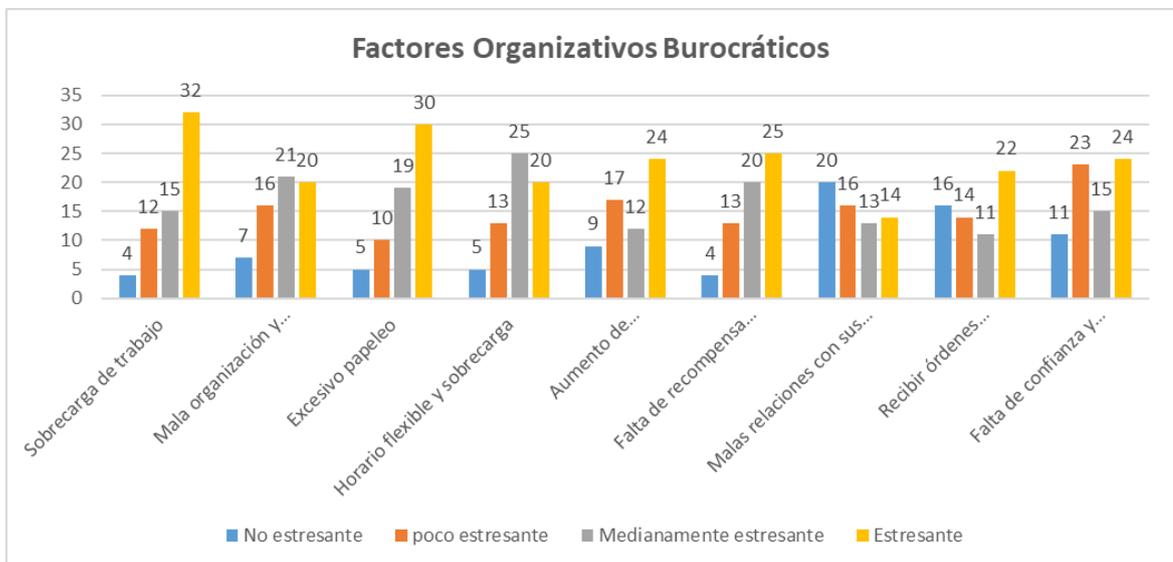
ANEXO J: FIGURAS

Figura 2. Factores Laborales indicador Presión y Exigencia



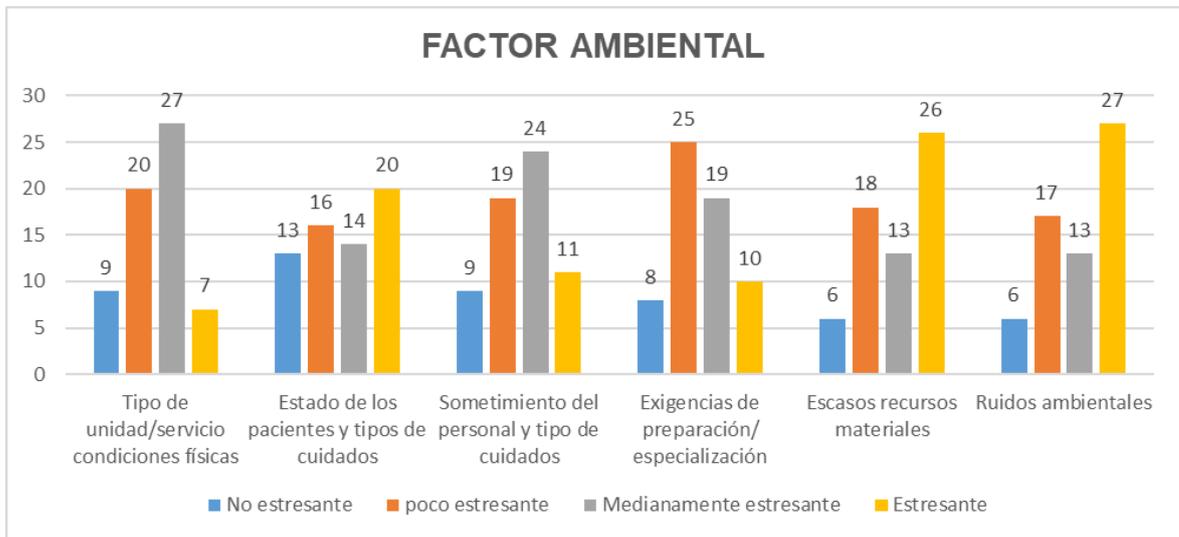
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 3. Factores Laborales indicador Organizativos y Burocráticos



Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

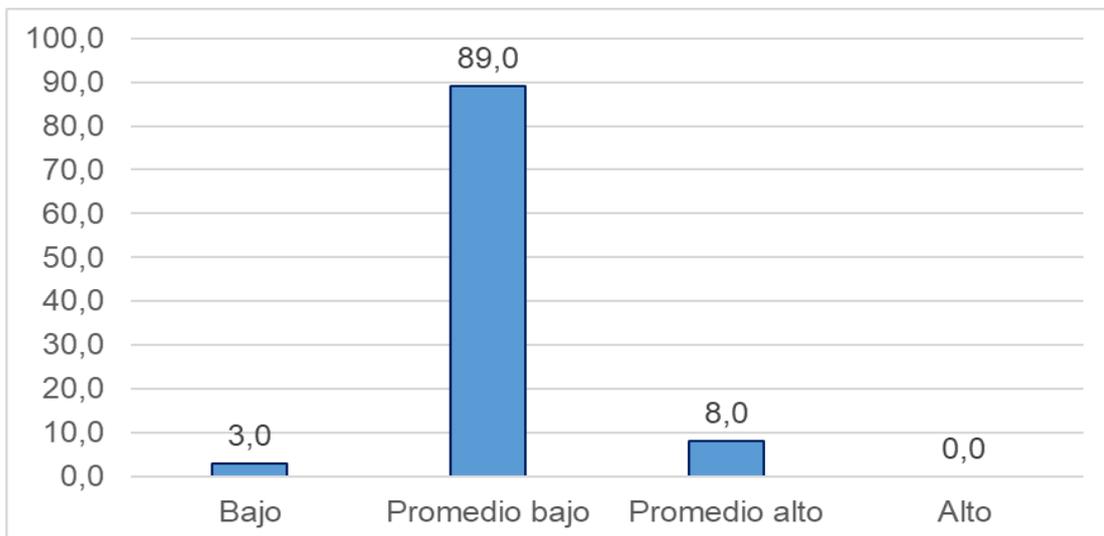
Figura 4. Factores Laborales indicador Ambiental



Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

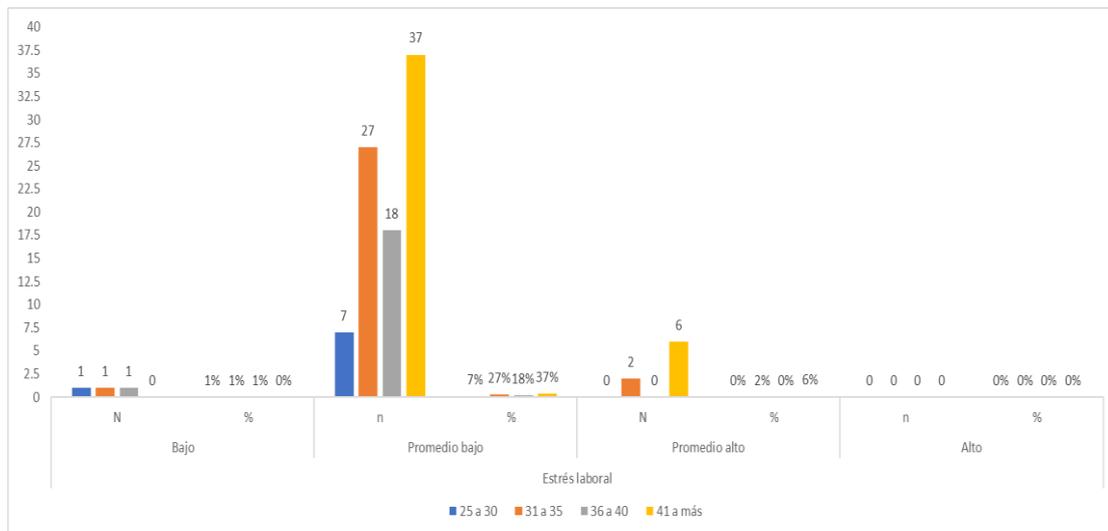
Figura 5. Estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo

Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



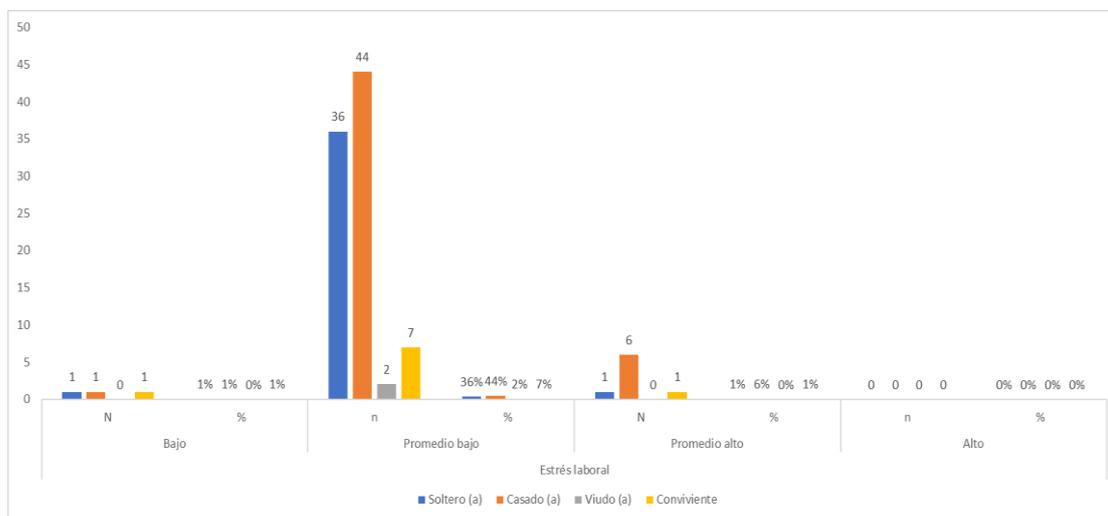
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 6. Estrés laboral y rango de edades en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



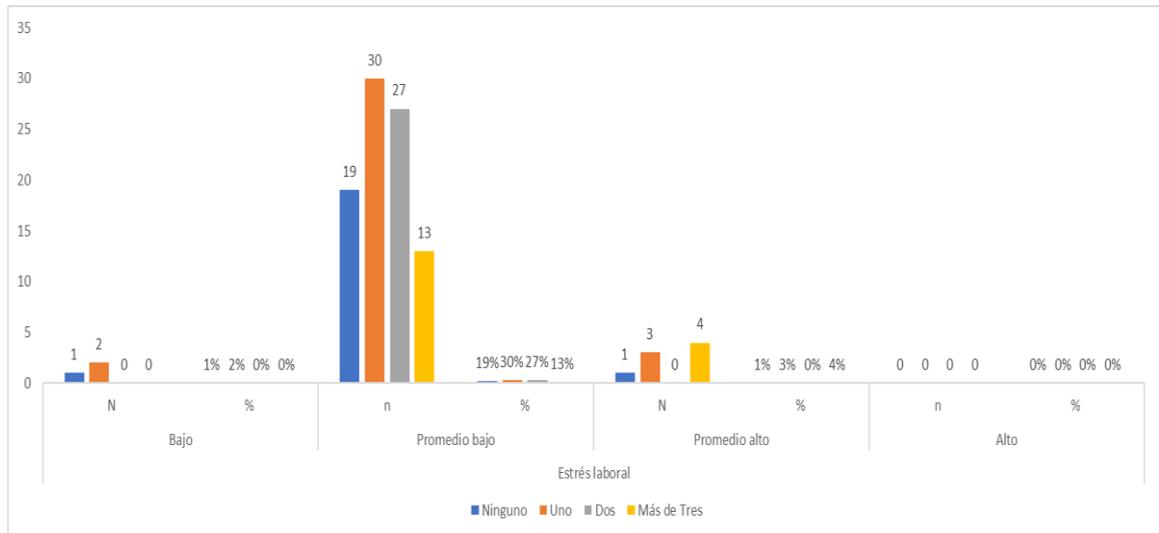
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 7. Estrés laboral y estado civil en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



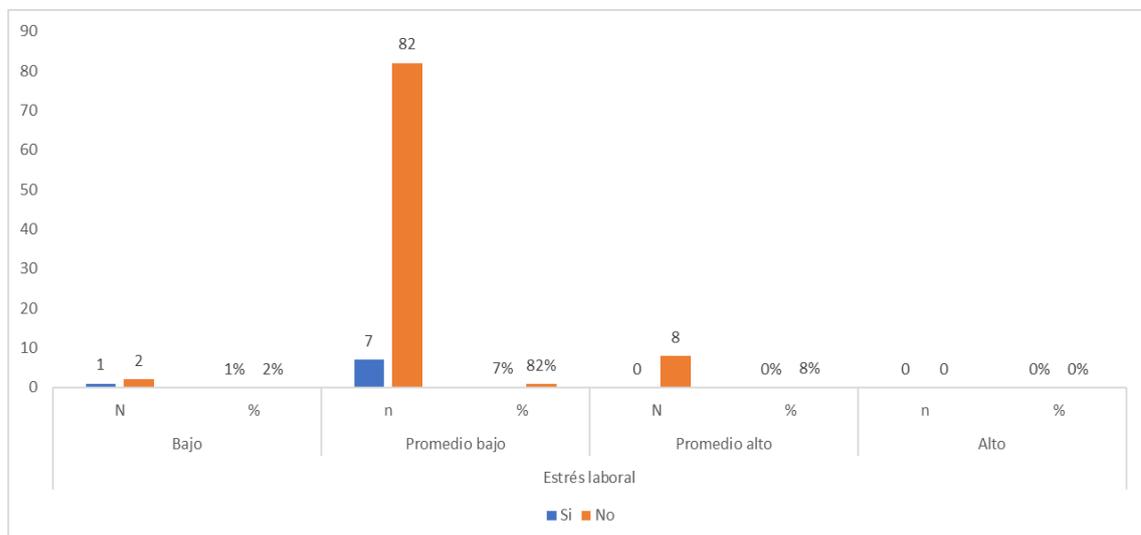
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 8. Estrés laboral y número de hijos en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



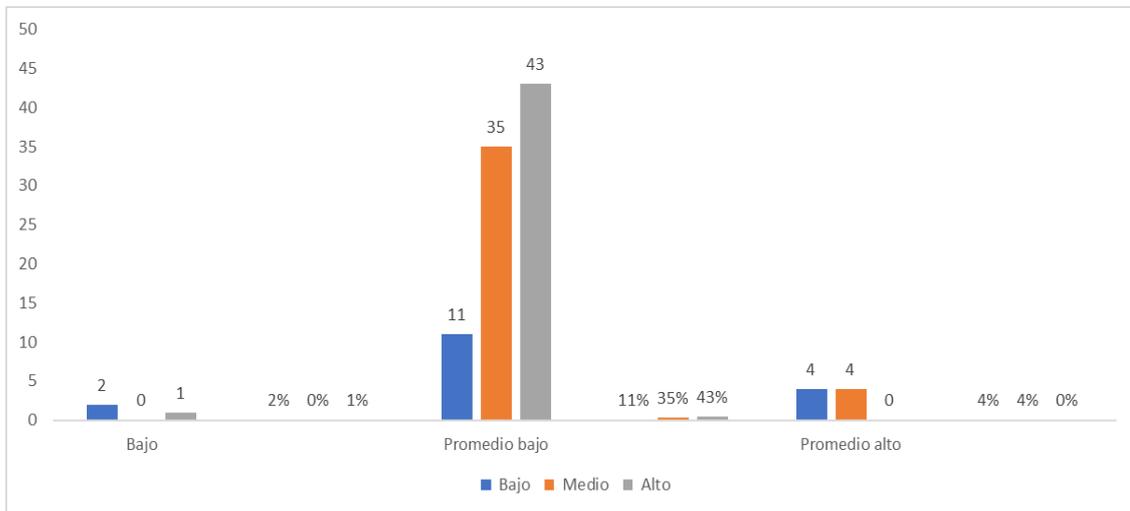
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 9. Estrés laboral y otra ocupación en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



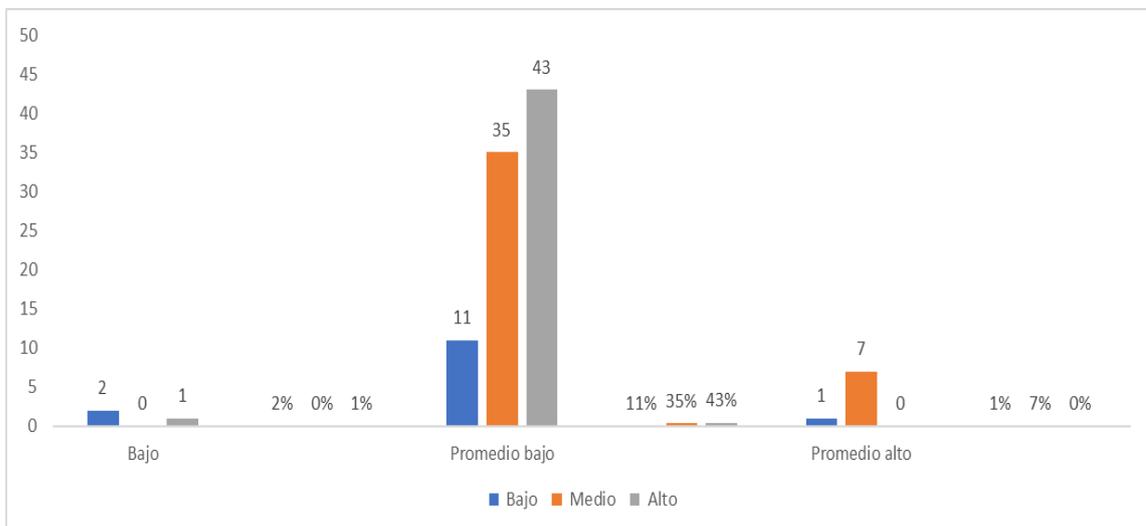
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 10. Estrés laboral y factores de presión y exigencia en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



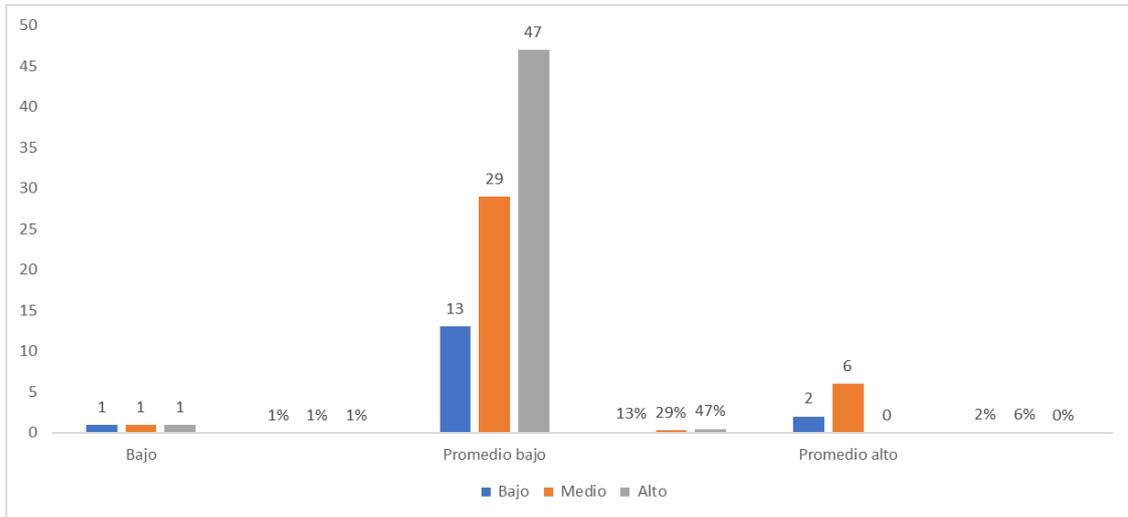
Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 11. Estrés laboral y factores organizativos, burocráticos en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.

Figura 12. Estrés laboral y factor ambiental en profesionales de enfermería del Hospital Regional Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022.



Fuente: Cuestionario de factores personales y estrés laboral aplicado a enfermeras.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Rosa Supo Mamani,
identificado con DNI 73975805 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Enfermería

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" Factores personales y Laborales relacionados al Estrés
Laboral en en Enfermeras del Hospital Regional Al-
fredo Callo Rodríguez ; Siwani 2022. "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 15 de Agosto del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Rosa Supo Mamani,
identificado con DNI 73975205 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Enfermería

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Factores personales y laborales relacionados al estrés
laboral en enfermeras del Hospital Regional Alfre-
do Callo Rodríguez, Sicuani 2022. ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 15 de Agosto del 2023

Rosa Supo Mamani

FIRMA (obligatoria)



Huella