



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA



**CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER
NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL
EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE
SALUD PUNO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR
NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

JULIACA – PERÚ
2025




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA


CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022

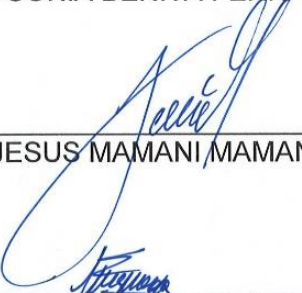
TESIS PRESENTADA POR:


NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SALUD
MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : 
Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA

PRIMER MIEMBRO : 
Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS : 
Dra. MARIA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SALUD PÚBLICA - P42



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°643-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 25 de noviembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°7266 presentado por el (la) Bachiller: **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES** con número de DNI N°41622723 asignado (a) con código de matrícula N°1910200091 de la **Maestría en SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES** con número de DNI N°41622723 asignado (a) con código de matrícula N°1910200091 de la **Maestría en SALUD** Mención: **SALUD PÚBLICA** ha solicitado reprogramación de fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación **SALUD PÚBLICA - P42** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de octubre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO la reprogramación de Sustentación de Tesis Titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022**; elaborado por el (la) Bachiller: **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES** Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
Primer Miembro	:	Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Segundo Miembro	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor de Tesis	:	Dra. MARÍA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	miércoles 26 de noviembre del 2025
Hora	:	03:30 p.m.
Lugar	:	Aula N° 208 CC.N°03 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01926-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 10 de noviembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°. C-7266 Presentado por el (a) Bachiller **NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO**, con número de DNI **41622723** y con Código de matrícula N.º **1910200091**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE Y SEGUNDO MIEMBRO** de la terna de jurados del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** Línea de Investigación: **SALUD PÚBLICA – P42**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N°. C-7266, el Bachiller **NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO**, solicita el cambio del **PRESIDENTE Y SEGUNDO MIEMBRO** de la terna de jurados del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis Aprobado con Resolución Directoral N.º 0830-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 25 de noviembre del 2022 y Resolución Directoral N.º 0528-2024-USA-EPG/UANCV, en el que se le asignó como **PRESIDENTE** al (a) Dra. Elizabeth Vargas Onofre y **SEGUNDO MIEMBRO** al (a) Dra. Sandra Alejandra Fernandez Macedo, los mismos que se cambian por disponibilidad de tiempo y vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 07 de noviembre del 2022, registrado en el Folio N° 003426 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE Y SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** presentado por el (a) Bachiller **NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO**, de la maestría en: **SALUD**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
Primer Miembro	: Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Segundo Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor (a)	: Dra. MARÍA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°255-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 17 de julio del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-004790 presentado por el (la) Bachiller: **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES** con número de DNI N°41622723 asignado (a) con código de matrícula N°1910200091 de la **Maestría en SALUD** Mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES** con número de DNI N°41622723 asignado (a) con código de matrícula N°1910200091 de la **Maestría en SALUD** Mención: **SALUD PÚBLICA** ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación **SALUD PÚBLICA - P42** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de octubre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022**; elaborado por el (la) Bachiller: **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES** Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado** : Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
- Primer Miembro** : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
- Segundo Miembro** : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
- Asesor de Tesis** : Dra. MARÍA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha** : viernes 25 de julio del 2025
- Hora** : 09:00 a.m.
- Lugar** : Aula N° 310 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



[Handwritten Signature]
Dr. Benites Noriega
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0528-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de mayo del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 05821, Presentado por el (a) Bach. **NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO**, con número de DNI **41622723** y con Código de matrícula N.° **1910200091**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE** del jurado del comité de investigación del Proyecto de Tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** Líneas de Investigación: **SALUD PÚBLICA-P42**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 058211, el (a) **Bach. NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO**, solicita cambio del **PRESIDENTE DEL JURADO** del comité de investigación de la tesis titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** Aprobado con Resolución Directoral N.° 0830 -2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 25 de noviembre del 2022 en el que se le asignó como presidente a la Dra. Silvia Natividad Cruz Colca, la misma que se cambia por no tener vínculo laboral.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 07 de Noviembre del 2022, registrado en el Folio N° 003426 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022** presentado por el (a) **Bach. NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO**, de la maestría en **SALUD**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
Primer Miembro	: Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Segundo Miembro	: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
Asesor	: Dra. MARIA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao González Cari
DIRECTOR (e)

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@VRCH



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0830-2022-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de noviembre del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 043291, de fecha 09 de noviembre del 2022, presentado por el (la) Bachiller **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES**, con DNI N° **41622723**, código de matrícula **1910200091**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022**. Línea de investigación **SALUD PÚBLICA - P42**, para optar el grado de **MAESTRO** en: **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 092-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 26 de setiembre del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente** : **Dra. SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA**
- Primer miembro** : **Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA**
- Segundo miembro** : **Dra. HAYDEE DABILUZ QUISPE QUISPE**
- Asesor** : **Dra. MARÍA CONCEPCION FIGUEROA VILCA**

Que, con registro N° 003426, de fecha 07 de noviembre del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022**, presentado por el (la) Bachiller **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022**, presentado por el (la) Bachiller **CHAIÑA PACCO NORMA MERCEDES**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **SALUD** mención: **SALUD PÚBLICA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
[Firma]
Dra. María Amparo del Pilar Chumbi Cataluña
DIRECTORA (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
[Firma]
Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARIA ACADÉMICA

c/c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2022 (01)
INTERESADO (01)
MAPCC/meyn



NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA ...

📄 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:543426166

Fecha de entrega

28 dic 2025, 21:42 GMT-5

Fecha de descarga

29 dic 2025, 7:28 GMT-5

Nombre del archivo

T036_41622723_M.docx

Tamaño del archivo

10.3 MB

119 páginas

14.237 palabras

79.818 caracteres



21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Norma Mercedes Chaiña Pacco
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41622723
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2335-6853
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dra. María Concepción Figueroa Vilca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02422707
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7121-0588
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dra. Maryluz Cruz Colca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29590767
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dra. Sonia Benita Fernandez Tapia
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01297921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Jesus Mamani Mamani
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043



Datos de investigación	
Línea de investigación	SALUD PÚBLICA – P42
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación Edificio: Puesto de Salud 09 de octubre País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas Longitud: -15.843208 Latitud: -70.021050</p> <p>URL maps https://maps.app.goo.gl/ZAWT3xgJRme16qhR8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2022 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Enfermería https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03</p> <p>Salud Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCALA DE POSTGRADO
Vicerrectorado de Investigación - EPG

[Handwritten signature]



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO, identificado con DNI Nro. 41622723 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

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

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022

Asesorado por: Dra. MARÍA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA

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.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 04 de DICIEMBRE del 2025



ASESOR



FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis padres: Guillermo y Rosa, con sus sabidurías, desde lo alto me han guiado para continuar y lograr mis objetivos.

A mi esposo Samuel, a mis hijos: Vanessa y William por ser mi soporte incondicional para lograr mis objetivos.

A mí, por ser resiliente y demostrarme que puedo lograr mis sueños y anhelos.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la UANCV por permitirme concluir mis estudios de Maestría en Salud, a los docentes que ofrecieron sus experiencias en mi formación profesional.

A la Dra. María Figueroa gracias a la orientación metodológica en el proceso de la elaboración de la tesis.

A los trabajadores de la Red Salud Puno, por su paciencia y comprensión en el llenado de las encuestas.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. HIPÓTESIS	7
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6



1.6. VARIABLES 8

Operacionalización de variables 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 9

2.2. MARCO TEÓRICO 15

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 23

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 24

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 24

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... 25

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 25

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS..... 26

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIONES..... 27

4.2 PRUEBA DE HIPOTESIS..... 61

CONCLUSIONES 69

RECOMENDACIONES 71

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 73

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA..... 81



ANEXO 2. BASE DE DATOS.....	84
ANEXO 3. INSTRUMENTOS.....	87
ANEXO 4. CUESTIONARIO.....	89
ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	91
ANEXO 6. VALIDACION DEL INSTRUMENTO.....	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Espacio físico en el primer nivel de atención relacionado con el estrés en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022	28
Tabla 2.	Lugar de trabajo en el primer nivel de atención relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.....	31
Tabla 3.	Responsable de programas y/o estrategias relacionadas con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022	34
Tabla 4.	Temperatura del ambiente de trabajo relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022	38
Tabla 5.	Iluminación en el ambiente de trabajo relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.....	41
Tabla 6.	Relación laboral del centro de trabajo relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022	44
Tabla 7.	Conflictos interpersonales en el centro de trabajo relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022	47
Tabla 8.	Irritabilidad en el ámbito laboral relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022	50
Tabla 9.	Condición laboral relacionado al estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.....	53
Tabla 10.	Años de servicio relacionado con el estrés laboral de las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.....	56



Tabla 11. Estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.....	59
---	----



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Espacio físico en el primer nivel de atención y el estrés en las enfermeras de la Red de Salud Puno..... 39

Figura 2. Lugar de trabajo en el primer nivel de atención y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno..... 32

Figura 3. Responsable de programas y/o estrategias y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno..... 35

Figura 4. Temperatura del ambiente de trabajo y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno..... 39

Figura 5. Iluminación en el ambiente de trabajo y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno 42

Figura 6. Centro de trabajo y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno 45

Figura 7. Conflictos interpersonales en el centro de trabajo y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno..... 48

Figura 8. Irritabilidad en el ámbito laboral y el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno 51

Figura 9. Condición laboral relacionado al estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno 54

Figura 10. Años de servicio y el estrés laboral de las enfermeras de la Red de Salud Puno 57

Figura 11. Estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno 59



RESUMEN

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Puno en los profesionales de enfermería con el objetivo general de: Establecer la relación de las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022. Material y métodos: Trabajo de investigación: Diseño no experimental, tipo básico, nivel correlacional. Muestra: 149 enfermeras. Técnica: encuesta. Instrumento: Cuestionario. Resultados: En relación a la infraestructura: 54.36% ($p=0,052$) refieren que el espacio físico del puesto de trabajo es inadecuado, 55.70% ($p=0,017$) trabajan en Centros de Salud, 29.53% ($p=0,002$) son responsables del programa CRED. En cuanto a las condiciones ambientales: 56.38% ($p=0,009$) de los profesionales informaron que la temperatura en el ambiente de trabajo es moderadamente adecuada, 57.05% ($p=0,020$) indicaron que la iluminación en el ambiente de trabajo es moderadamente inadecuada. Respecto a las relaciones interpersonales, 42.95% ($p=0,000$) refieren que la relación laboral es regular. El 45.64% ($p=0,000$) indicaron que no existe conflicto, 53.02% ($p=0,000$) refieren que es poco frecuente la irritabilidad en el ámbito laboral. Respecto a las condiciones laborales: 51.01% ($p=0,864$) son nombrados, 91.95% ($p=0,041$) tienen más de 1 año de experiencia laboral. En relación al estrés laboral en las enfermeras de la red de salud Puno, el 46.98% presentaron estrés leve. **Conclusiones:** Las condiciones ambientales, interpersonales y laborales están relacionadas con el estrés laboral, excepto el espacio físico de la infraestructura.

Palabras clave: Estrés laboral, enfermera, condiciones de trabajo, relación laboral.



ABSTRACT

The research was carried out in the city of Puno among nursing professionals with the general aim of establishing the relationship between working conditions at the first level of care and job stress in nurses of the Puno Health Network in 2022. Materials and Methods: Research study: Non-experimental design, basic type, correlational level. Sample: 149 nurses. Technique: Survey. Instrument: Questionnaire. Results: Regarding infrastructure, 54.36% ($p=0,052$) reported that the physical space of the workplace was inadequate. 55.70% ($p=0,017$) worked in Health Centers, and 29.53% ($p=0,002$) were responsible for the CRED program. In terms of environmental conditions, 56.38% ($p=0,009$) of professionals reported that the temperature in the work environment was moderately adequate, while 57.05% ($p=0,020$) indicated that the lighting in the work environment was moderately inadequate. Regarding interpersonal relationships, 42.95% ($p=0,000$) mentioned that the work relationship was regular. 45.64% ($p=0,000$) indicated that there was no conflict, and 53.02% ($p=0,000$) stated that irritability in the work environment is infrequent. Regarding work conditions, 51.01% ($p=0,864$) are appointed, 91.95% ($p=0,041$) have more than 1 year of work experience, and 44.30% ($p=0,000$). In relation to job stress in nurses of the Puno Health Network, 46.98% experience mild stress. Conclusions: Environmental, interpersonal, and work-related conditions are associated with occupational stress, except for the physical space of the infrastructure.

Key words: Job stress, nurse, working conditions, work relationship.



INTRODUCCIÓN

El estrés es un fenómeno psicológico generalizado a nivel mundial, en los últimos años en nuestra sociedad que se manifiesta debido al tratamiento de parte de las autoridades de una empresa a los trabajadores que afecta considerablemente en los aspectos físico y psicológico del trabajador y trae como consecuencia deterioro del ambiente organizacional.

Las instalaciones de la Red muestran condiciones básicas el crecimiento institucional y la dinamización de sus procesos, donde se integra para promover técnicas comunicativas y fortalecer el liderazgo a todos los trabajadores. La percepción positiva de este fenómeno es muy importante por parte de los trabajadores de la salud y deberían ser consideradas como factores favorables de las condiciones laborales. (1)

Para conocer mejor el entorno de trabajo, proponemos en nuestra investigación conocer la realidad de las "Condiciones de trabajo en el primer nivel de atención y estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022" para mejorar estos indicadores con el fin de cumplir con los estándares de atención, la calidad laboral en servicio a los pobladores de Puno.

Los resultados servirán para que los coordinadores y jefes de las diferentes estrategias y programas de salud donde laboran las enfermeras den la real importancia al formar parte de la unidad ejecutora que pertenece al Ministerio de salud, a fin de procurar un alto nivel de eficacia en sus componentes



multidimensionales, la comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, organización, entre otros.

La tesis está estructurada en cuatro capítulos: Capítulo I: planteamiento del problema, justificación, objetivos, hipótesis, variable y operalización de variables. Capítulo II: Marco teórico referencial, antecedentes de la investigación y marco conceptual. Capítulo III: procedimiento metodológico de la investigación, población y muestra, técnica e instrumentos, diseño de contrastación de la hipótesis. Capítulo IV: resultados y discusiones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Las condiciones relevantes del ambiente laboral condicionan directamente en la conservación de salud integral en los colaboradores que por cuestión de seguridad también tiene una incidencia inmediata sobre el cuidado de parte de las enfermeras hacia los usuarios. “ el clima es un factor que influye en el comportamiento de los individuos que componen la organización”. (2) Para preservar una buena salud, los pacientes acuden a un establecimiento más cercano de Salud donde los especialistas atienden en tres componentes: la comunicación, motivación y satisfacción laboral, puesto que actúan de manera interrelacionada e integrada.

Actualmente, el problema más relevante es el estrés laboral. Nuestro estudio tiene un impacto en aspectos directamente físico y mental que afecta en la institución de Salud de Puno. Las causas determinantes para este fenómeno crucial no visible es la carga laboral de los enfermeros, esfuerzo mental, tareas que requiere esfuerzo físico y ritmo de trabajo, varias veces estas condiciones



se han incrementado y el número reducido de profesionales tienen que alcanzar los resultados de acuerdo a las exigencias de la institución, estos factores contribuyen al estrés laboral de sus trabajadores.

Diferentes estudios referidos al caso han demostrado en sus conclusiones que afecta al profesional de enfermería, por la enorme responsabilidad que asumen en las funciones asistenciales, administrativas, que se agudiza en la atención en áreas críticas, donde se encuentran con pacientes. (3) Los empleados de salud estamos integrados en una organización vinculada con las condiciones fisiológica, psicológica y conductual que inicialmente obliga a los empleados a adaptarse cuidadosamente en emprender sus funciones laborales con responsabilidad sin percatarse del mal que puede afectar". (4)

La OMS, estima "85% de trabajadores de salud a nivel mundial están afectados por estrés continuamente asociados a las condiciones de trabajo, 68% desarrolla algún trastorno relacionado al estrés a lo largo de su vida". (5)

En Latinoamérica, se tiene el siguiente reporte: "la epidemia más grande en la jornada laboral moderna en diferentes áreas de países de Latinoamérica es el estrés, como es el caso de Argentina con 65% de sus trabajadores que sufren de estrés laboral". En Perú según el MINSA; " los trabajadores de salud muestran una incidencia de 31.4% de estrés laboral, siendo más vulnerables las enfermeras con 19.5%, Obstetras, 18.9% y Médicos 14.0%". (6)

En la región Puno, 46.24% de profesionales de enfermería del Hospital II ESSALUD presentan estrés laboral nivel medio (6). Otro estudio refiere 65%



de profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez, presentan estrés moderado. (7)

Los individuos que sufren el estrés muestran síntomas diversos como: taquicardia, diaforesis, disnea, hiperglicemia, hipercolesterolemia, sensación de ahogo, midriasis", (4) paralelamente mentales " preocupación constante, indecisión, escasa concentración, desorientación, hipersensibilidad a los comentarios y falta de control emocional" (4) afectando en el desempeño profesional.

"El personal de enfermería que laboran en las diferentes instancias de Salud cumplen funciones multidisciplinario de salud, enfrenta a diario variadas situaciones relacionadas tanto con los pacientes como con aspectos administrativos, estos le generan estrés". (8); los mismos deben ser identificados y tratados de inmediato para prevenir el sufrimiento de desequilibrio físico y mental a fin de plantear diagnósticos permanentes por el especialista para detectar los males psicológicos que acarrea a los colaboradores de la organización para ver un tratamiento oportuno.

Los procesos de producción, referidos a las funciones administrativas precisan esfuerzo mental y no solamente las tareas de fuerza muscular. En los últimos años el ritmo del trabajo ha cambiado, en la pandemia aún más, con pocos profesionales tenía que cumplirse con los resultados, de todas maneras, se tenía que hacer frente a las demandas institucionales, estas situaciones difíciles ocasionan de alguna manera en nivel de estrés laboral aún más cuando no existe motivación, reconocimiento a los esfuerzos. Ante esta problemática se establece las siguientes interrogantes:



1.2. Formulación del planteamiento del problema

Problema general

PG. ¿De qué manera las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención se relacionan con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022?

Problemas específicos

PE1. ¿La infraestructura está relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno?

PE2. ¿De qué manera las condiciones ambientales se relacionan con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno?

PE3. ¿Las relaciones interpersonales están relacionadas con el estrés laboral en enfermeras de la Red de Salud Puno?

PE4. ¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno?

PE5. ¿Cómo es el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno?

1.3. Justificación de la investigación

El entorno de trabajo incluye factores como: organización, los empleados, los empleadores, documentos de gestión, relaciones entre trabajadores y los jefes. Es importante resaltar el entorno de trabajo en una institución de salud, pues permite visualizar un panorama más amplio del sentir del trabajador respecto a cada actividad laboral.



El estrés laboral, aunque no es observable físicamente, en las últimas décadas se ha convertido en una de las aflicciones más comunes en los estamentos laborales de las organizaciones, es "la epidemia del siglo XXI". (9). Este fenómeno psicológico muestra en el entorno de trabajo la responsabilidad que exige la empresa cumplir y si fuera posible exigir trabajo extra y como consecuencia aparece el desequilibrio físico y mental del trabajador. Existen también casos que este fenómeno psicológico puede tener presencia de mal humor hasta la muestra de graves depresiones que sobrellevan a cierto grado de agotamiento fisiológico hasta podemos observar debilidad física.

La Red Salud Puno, debe conocer a profundidad los resultados que servirán a mejorar el entorno de trabajo desde la dirección de la Unidad ejecutora en mención y las distintas jefaturas de las estrategias y programas nacionales, además se realizará la motivación. Otras actividades preventivas que se puede proponer será la identificación temprana de los trastornos psicoemocionales a través de los tamizajes, una vez al año, después el regreso de vacaciones y rotación por estrategia y jefaturas.



1.4. OBJETIVOS

Objetivo general

OG. Determinar la relación de las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación de la infraestructura con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

OE2. Describir la relación de las condiciones ambientales con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

OE3.- Identificar la relación de las relaciones interpersonales con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

OE4.- Describir la relación de las condiciones laborales con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

OE5.- Identificar el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.



1.5. HIPÓTESIS

Hipótesis general

HG. Las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención: Infraestructura, condiciones ambientales, relaciones interpersonales y las condiciones laborales están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.

Hipótesis específicas

HE1. La infraestructura: como el espacio físico, lugar de trabajo, y estrategia sanitaria están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

HE2.- Las condiciones ambientales: como la temperatura en el puesto de trabajo e iluminación en el puesto de trabajo, están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

HE3.- Las relaciones interpersonales: como la relación laboral en el centro de trabajo, conflictos interpersonales y la irritabilidad en el ámbito laboral están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

H34.- Las condiciones laborales: como la condición laboral y años de servicio están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

HE5.- Las enfermeras de la Red de Salud Puno presentan estrés medio.



1.6. VARIABLES

Variable 1: Condiciones trabajo

Variable 2: Estrés laboral Red de Salud Puno

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍA	
1. Condiciones de trabajo	1.1. Infraestructura	1.1.1. Espacio físico	a) Adecuado b) Inadecuado	
		1.1.2. Lugar de trabajo	a) Centro de salud b) Puesto de salud	
		1.1.3. Estrategia sanitaria donde laboral	a) Inmunizaciones b) Prevención y control de tuberculosis c) Prevención y control de daños no transmisibles d) Adulto mayor e) CRED f) Adolescente	
	1.2. Condiciones ambientales	1.2.1. Temperatura en el puesto de trabajo	a) Muy adecuada b) Medianamente adecuada c) Inadecuada	
		1.2.2. Iluminación del ambiente de trabajo	a) Muy adecuada b) Medianamente adecuada c) Inadecuada	
	1.3. Relaciones interpersonales	1.3.1. Relación laboral en el centro de trabajo	a) Muy adecuada b) Medianamente adecuada c) Inadecuada	
		1.3.2. Conflictos interpersonales en el centro de trabajo	a) Muy bueno b) Bueno c) Regular d) Deficiente	
		1.3.3. Irritabilidad en el ámbito laboral	a) Muy frecuente b) Frecuente c) Poco frecuente	
	1.4. Condiciones laborales	1.4.1. Condición laboral	a) Nombrado b) Contratado	
		1.4.2. Años de servicio	a) < 6 meses b) 6 –12 meses c) Mas de 1 año	
	2. Estrés laboral	2.1. Nivel de estrés	2.1.1. Sin estrés 2.1.2. Estrés leve 2.1.3. Estrés medio 2.1.4. Estrés alto	a) 0-15 puntos b) 16-30 puntos c) 31-45 puntos d) ≥ 46 puntos



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Cortes, Pantoja, Cortez, Tello et al. (10) "Estrés laboral área enfermería Hospital de atención, México". Objetivo: "Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención". Metodología: descriptiva y transversal. Resultados: Promedio de edad 39.7 años, antigüedad laboral promedio 13.2 años, test de Hamilton muestra que 46.1% sin estrés, en el test de estrés laboral 18.3% nivel medio y estrés alto en 10.4%. Conclusiones: la muestra incita a las autoridades prever estrategias de mejora a favor de salud de los trabajadores.

Ceballos, et al. (1) "Percepción de estrés de enfermería región Maule-Chile". Objetivo: Evaluar la percepción de estrés del equipo de enfermería de atención primaria en Salud de una comuna de la Región Maule-Chile relacionándolo con el perfil sociodemográfico, variables laborales y condiciones ambientales de trabajo. Metodología: cuantitativa y transversal.



Resultados: 23,6% trabajadores presentan estrés alto. Existen relaciones estadísticamente significativas entre variables bio-socio-demográficas, variables laborales y las condiciones ambientales de trabajo. Conclusiones: las enfermeras perciben estrés al desempeñar su trabajo, habiendo relación entre el estrés y las condiciones de trabajo.

Moncada, et al. (11) "Estrés laboral en personal médico y enfermería por COVID-19". Objetivo: Analizar el estrés laboral entre profesionales sanitarios de atención primaria (médicos/as y enfermeros/as) que trabajan en un Distrito de Salud del Ministerio de Salud Pública del Ecuador durante la emergencia sanitaria por COVID-19. Metodología: cuantitativo, corte transversal. Muestra 41 personas. Resultado: ambos tipos de profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral, siendo los médicos con puntuaciones más altas .

Molina, et al. (12) "Estrés laboral Profesional Enfermería en UCI". Objetivo: "Identificar los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos" Metodología: descriptiva, transversal y correlacional. Resultados: 86.5% son mujeres de 34 años, 86.5% trabaja en turnos. El 48.6% de estresores estrés vinculados con carga laboral y falta de tiempo. Conclusiones: las enfermeras con sobrecarga laboral producen estrés.

García, et al. (13) "Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19", Metodología: descriptivo y transversal, con enfoque cuantitativo. Resultados:



81% participantes eran de sexo femenino, laboraban turno nocturno, 58.7% trabajan 12 horas, el 44.4% tiene 7 o más pacientes, mientras 16% se contagió de COVID-19. El nivel de estrés que predominó fue el nivel medio, la jornada de trabajo de 12 horas fueron condición para presentar estrés. Conclusiones: Los niveles de estrés están presentes en el profesional de salud.

Vásquez, González. (14) "El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes". Hospital Esmeraldas, Ecuador. Objetivo: analizar factores influyentes de estrés en enfermeras que trabajan en el Hospital Esmeraldas IESS. Metodología: descriptiva, correlacional y transversal. Resultados: 83,33% enfermeras consideran la sobrecarga laboral como factor influyente en estrés del personal, 73,33% indican el agotamiento físico, seguido de 70% realizan actividades insatisfechas por el espacio insuficiente. Conclusión: los factores de estrés que más influyen en las enfermeras del área de emergencia son: sobrecarga laboral, agotamiento, insomnio, espacio insuficiente e insatisfacción laboral influye estrés laboral.

A nivel nacional

Poma. (15) "Estrés laboral en enfermeras servicio de emergencia Hospital Ventanilla, Lima". Finalidad: "Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital". Investigación no experimental, descriptivo y de corte transversal. Resultados: 80% tienen nivel medio de estrés laboral. En la dimensión agotamiento emocional 45% tiene nivel medio de estrés laboral. En la dimensión realización personal 75% tiene estrés alto. En la dimensión de despersonalización el 65% tiene estrés bajo.



Conclusión: 80% de enfermeras del servicio de emergencia tienen nivel medio de estrés laboral".

León . (16) "Condiciones de trabajo y estrés en el personal de enfermería".

Objetivo: "Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en enfermeras que trabajan en el servicio de central de esterilización en el Hospital Virgen de la Puerta, La Libertad". Metodología: tipo descriptivo, cuantitativo, transversal y correlacional. Resultados: los factores psicosociales y laborales que se asocian al mobbing son en mayor porcentaje los profesionales menores de 45 años, señalando regular relación personal, "presentando conflicto del rol, supervisión y participación regular de liderazgo autocrático".

Echevarría y Nava. (17) "Nivel de estrés laboral en los trabajadores del Centro de salud publico Los Olivos". Objetivo: "Determinar nivel estrés laboral en los trabajadores del Centro Salud Público Los Olivos". Metodología: cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptiva. Resultado: 47.83% de enfermeras presentan estrés laboral medio, 6.52%, nivel bajo, la dimensión sobrecarga laboral en nivel medio con 54.35% y nivel bajo 8.70%, la dimensión comunicación nivel medio 45.65% igual al nivel alto, por ultimo la dimensión clima laboral con nivel medio 52.17% y nivel bajo 4.35%. Conclusiones: los trabajadores tienen un nivel medio de estrés laboral, debiéndose gestionar la carga laboral y las relaciones interpersonales para minimizar la tensión en el trabajo.



Trujillo y Quispe. (18) "Estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de salud Alberto Barton del Callao". Metodología: investigación cuantitativa, diseño descriptivo y de corte transversal. Población 50 enfermeras que trabajaron durante el COVID-19. Resultados: en las dimensiones despersonalización se encontró estrés moderado en 52%, en agotamiento emocional 30% tubo estrés y en realización personal un 20% nivel de estrés moderado. En agotamiento emocional alto porcentaje se siente tenso sin oportunidad de compartir con los compañeros. Conclusiones: las enfermeras sufren nivel de estrés severo, moderado y leve.

Matos. (19) "Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla, Lima". Objetivo: verificar el estrés laboral de enfermeras. Metodología: cuantitativo, transversal, no experimental, descriptivo. Muestra: 30 enfermeras. Resultados: 80% enfermeras presentaron estrés laboral medio, 10% nivel alto y 3% nivel bajo. En agotamiento emocional el 45% tiene nivel medio de estrés laboral, 45% nivel bajo y el 10% nivel alto. En realización personal 75% tiene nivel alto de estrés laboral, 20% nivel medio y 5% nivel bajo. En despersonalización 65% cuenta con nivel bajo de estrés laboral, 25% nivel medio y 10% nivel bajo. Conclusiones: 80% enfermeras está contagiado con estrés nivel medio.

A nivel regional y local

Madariaga. (20) investigación: "Factores de riesgo laboral y nivel de estrés en enfermeras de UCI del Hospital III EsSalud – Puno". objetivo: determinar riesgo laboral y nivel de estrés en enfermeras Hospital III Salcedo.



Investigación descriptiva, no experimental, transversal. Resultados: 52% nivel estrés alto, 33% estrés medio, en factor de riesgo, 82% ambiental, 67% biológicos, 85% psicológicos y 58% sociales. Conclusión: el factor de riesgo laboral que genera estrés es el factor ambiental con nivel alto.

Quispe. (21) "Nivel de estrés laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del área Covid-19 del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca". Objetivo: "determinar nivel de estrés laboral en los trabajadores". Investigación cuantitativa, descriptiva y no experimental. Resultados: estrés laboral medio: enfermeras 86.6% y técnicos 75.0%. Donde la enfermera se siente más desgastada emocionalmente que el técnico (76.6% vs 65.0%), condición despersonalizada (83.3% vs 75.0%), y menos realizado (76.6% vs 55.0%) que el técnico. Conclusión: el estrés afectó más a las enfermeras que a los técnicos.

Flores. (22) "Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de Salud de un Hospital nivel II-2 Puno". Objetivo: verificar la asociación estrés laboral y factores psicosociales en el personal de Salud. Metodología: Investigación básica, cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal con método hipotético deductivo. Resultados: existe significancia bilateral de 0.01 y Rho de Spearman de 0.894 lo que evidencia asociación positiva entre los factores psicosociales y estrés laboral. Se concluyó la correlación directa positiva entre las variables.



Zavaleta. (20) KD. "Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería de la Empresa Global Prevent OSH de la unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno". Objetivo: Determinar estrés laboral en personal de enfermería Empresa Global Prevent OSH Minera San Rafael". Descripción: De 41 enfermeras el 83,7% con estrés laboral bajo, mientras 59,2% poseen un nivel promedio en desarrollo de la inteligencia emocional. No existe relación entre las dimensiones: inteligencia emocional y estrés laboral ($p=0,113$), atención a las emociones ($p=0,376$), claridad emocional ($p=113$) y reparación de emociones ($p=0,388$). Conclusión: no existe relación entre inteligencia emocional, dimensiones emocionales con el estrés laboral.

Valeriano. (24) "Nivel estrés laboral en enfermeras Hospital III EsSalud Puno". Objetivo: observar estrés laboral en servicios: Cuidados Intensivos y Emergencia Hospital III EsSalud Puno. Metodología: descriptivo, transversal. Población y muestra, 23 profesionales. Resultados: 60.9% enfermeras con estrés laboral alto; en UCI 30.4% carga de trabajo, 26.1% muerte y sufrimiento del paciente, 21.7% incertidumbre de tratamiento. En EMG 43.5% por carga de trabajo, 43,5% incertidumbre del tratamiento y 39.1% por problemas con la jerarquía. Conclusión: el nivel de estrés laboral en enfermeras de UCI y EMG es alto.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1.- Condiciones de trabajo del profesional de enfermería

La OMS indica a la salud como: "bienestar físico, mental y social del trabajador", contemplando la "cohesión de los grupos de trabajo, la



disminución del estrés, la previsión de las enfermedades y los accidentes” también considerando a la promoción de la salud. (25)

El ambiente laboral está integrado por cada elemento que le rodea a cada empleado; entonces lo constituyen las personas, los jefes, los compañeros en diferentes niveles. Las condiciones de trabajo se consideran también “efectos positivos o negativos, creando percepciones favorables o desfavorables en el empleo. (25)

El ambiente laboral está integrado por el entorno físico y material que rodea al trabajador, pudiendo ser motivador o desmotivador. Tomándose en cuenta la definición de la OMS: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”.(25)

El trabajo es una de las actividades sobre las cuales las sociedades se organizan, por lo tanto, el estado debe velar la salud pública, protege la salud integral del empleado y minimizar los riesgos. Por otro lado, también debe tenerse en cuenta los escenarios del trabajo, organización, gestión, conflictos, entre otros, debido a que estos factores contribuyen al estado general y la satisfacción del trabajador. (26)

A cerca de los factores laborales, proponen tres indicadores, los mismos consisten condiciones de trabajo dentro de ellos se mencionan: tipo de contrato, salario, estatus laboral, años trabajo. Diseño de puesto considera: rotaciones de puestos, trabajo en equipo. Calidad en el trabajo incluye: habilidades personales, demandas laborales, seguridad física en el trabajo y apoyo social (27)



En este rubro encontramos cuatro condiciones básicas que está en proceso de evaluación:

2.2.1.1. Infraestructura de trabajo

Esta condición se refiere al espacio de trabajo del empleado, dentro de ellos están los recursos con los que se trabaja como las herramientas electrónicas, equipos, productos químicos, etc. La oficina, el vehículo, el ambiente son considerados lugares de trabajo físico. Estos lugares son considerados como lugares de riesgos, puede suceder un accidente, puede afectar directamente con enfermedades laborales. Los riesgos están incluidos aspectos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos y energía .(9) (28)

2.2.1.2. Condiciones ambientales

En esta condición se encuentra la infraestructura y la organizacional, un ambiente cómodo es muy importante para el trabajo de los profesionales; aquí detectamos puesta de actitudes, valores y prácticas para prever producción estrés laboral. La falta de toma de decisiones, carga de trabajo en horarios no permitidos, falta de apoyo de los supervisores, falta de capacitación y pobre comunicación interpersonal. (9) (29)

Incluye la cultura organizacional, estilos de control y mando, rotación de turnos de trabajo, competencias para afrontar los problemas de salud física y mental, miedo de perder el trabajo. Es necesario el apoyo emocional de los jefes hacia los trabajadores distribuyendo el trabajo por áreas de especialidad lo cual permitirá un desempeño con claridad en sus funciones. (28)

El entorno de trabajo se convierte en riesgo latente cuando se observa falta de normatividades y reglamentos, explosión demográfica de trabajadores;



acoso y Bullying en el interior del trabajo; discriminación étnica, social, económica y cultural entre los trabajadores, enfermedad que padecen como casos de VIH, TBC, falta de liderazgo de altas autoridades y coordinadores de áreas, falta de comunicación interpersonal. (29) (30)

“ una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima social, son características globales de la empresa o de la organización”.(31)

2.2.1.3. Relaciones interpersonales

El entorno laboral es una organización saludable, donde se cultiva y practica los valores morales y éticos ente los trabajadores para alcanzar una buena socialización reciprocidad que muestra la calidad de vida. (5)

Existen principios fundamentales para desarrollar las relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución laboral, así por ejemplo, promoción de mantener buena salud, promoción de participación activa y armoniosa entre los trabajadores, directivos y coordinadores, compartir las propias iniciativas en beneficio del área o institución, practicar justicia social para percibir un trato digno; además, emplear estrategias de complacer las capacidades y necesidades del trabajador en situación que requiere la participación activa de los trabajadores. (25) (32)

2.2.1.4. Condiciones laborales

El profesional en enfermería está preparado para prestar sus servicios, trabajar en equipo y la atención que realiza es multidisciplinario, teniendo como objetivo brindar atención y cuidado integral del paciente. (33)



Bajo la responsabilidad diaria a su cargo, el profesional reporta informes reales y visibles de casos y ocurrencias suscitados en el área a su cargo.

Existe también problemas de condiciones laborales, tipos de contrato, inestabilidad laboral, bajos sueldos; estos casos son consideradas como causas de producción de estrés en diferentes profesionales, entre ellos la enfermería; además influye también otros factores: alimentación inadecuada, etc. (33)

El estrés laboral es consecuencia de estos múltiples factores causales incluyendo el ambiente físico, trastornos biológicos, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con los componentes o dimensiones de cada individuo. (34)

Se produce estrés laboral cuando hay discrepancias entre capacidades del individuo y las demandas o exigencias del medio ambiente como: estilos de vida, relaciones interpersonales, etc. que se manifiestan como síntomas de estrés. (34)

Factores condicionantes de estrés laboral: según investigaciones del Instituto Nacional para la seguridad y salud ocupacional de Estados Unidos de América (NIOSH), concluye que las condiciones de trabajo causan el estrés laboral, lo cual influye en la salud y la seguridad del trabajador. (33)

Los roles de trabajo, es otra clase que incluye las expectativas de trabajo mal definidas, exorbitante responsabilidad y excesivas funciones.(34)

Las condiciones ambientales: circunstancias desagradables y peligrosas como las áreas de labor atiborras, el ruido, la infección de aire, o los problemas ergonómicos. (33)



2.2.2. Estrés laboral en enfermeras del primer nivel

Cuando ocurre cambios en el ámbito de trabajo se denomina estrés laboral.

Cuando ocurre altos niveles de excitación física, mental y psicológica produce fuerte sensación psicológica. El estrés se define en diferentes maneras:

a) *Como estímulo*. Se considera estímulo independiente, porque se convierte estresante cuando el cuerpo está en presión física y emocional que afecta de manera temporal o permanente al cuerpo.

b) *Como respuesta*. Se considera fisiológica por presencia de tensión muscular, sudoración, taquicardia; en el área psicológica estará presente el agotamiento, ansiedad, irritabilidad, en cuanto a las conductas, se presentará con el ausentismo, bajo rendimiento. (36)

El estrés muestra su presencia en los aspectos invisibles de carácter biológico, físico, psicológico y social que al ver que no está debidamente tratado en su tiempo desencadena trastornos físicos y mentales e influye en casos de dependencia y equilibrio en las condiciones del trabajo. (36)

“El estrés laboral, es consecuencia de la sobrecarga de trabajos sin respetar el horario establecido, produce fatiga crónica y actitudes de pasividad. (36)

En los últimos años, las consecuencias económicas y sociales se fueron aumentando, se observa alto porcentaje de índices de ausentismo, baja productividad, accidentes de salud mental y física de los trabajadores. (37)

La profesión de “enfermera” está relacionada con vínculo interpersonal de pacientes y familiares con problemas de salud. Según estudios realizados la ocupación enfermeras contexto interpersonal los servicios que prestan las



especialistas están dotados en un trabajo de sobrecarga laboral que insta incidencia de estrés crónico. (38) El vínculo del entorno de trabajo con las enfermeras están relacionadas la mayor parte de trabajo en diferentes turnos laborales. y está a nivel de adaptarse por las exigencias para cumplir con sus responsabilidades.

En el entorno hospitalario, el contagio de estrés es invisible, sin darse cuenta el profesional sufre de este fenómeno que poco a poco implica dolores de cabeza, de estómago, mala voluntad para realizar actividades de responsabilidad que afecta directamente generando descontrol de las emociones y se convierte en enfermedades psicosomáticas como úlceras, gástricas, aumento de colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica entre otras. (40)

2.2.2.1. Tipos de estrés laboral

Frente a la situación invisible de la presencia de estrés, el trabajador infectado del fenómeno busca estrategias adecuadas y efectivas para eliminar el estrés. Esta situación impera conocer la existencia de tipos de estrés que acarrea a los trabajadores de una institución. visto esta modalidad:

- a) *Tipo episódico*: surge en un tiempo no identificado, de manera temporal, no muestra expansión por mucho tiempo. Los síntomas son leves y desaparecen inmediatamente. El tratamiento médico es muy efectivo para su desaparición inmediata.



b) *Tipo crónico*: se manifiesta de manera recurrente cuando una persona está expuesta del fenómeno y no trata de acudir ante el médico especialista y el mal va aumentando ocurriendo como factor determinante para demostrar casos íntimos de mareos, dolor de estómago, movimiento inesperado de la cabeza, vómitos, etc.

Este tipo de estrés ocurre en las siguientes circunstancias:

- *Ambiente laboral inadecuado*: esto incluye varios factores como la insuficiencia o excesiva iluminación, ruidos fuertes o intermitentes, vibraciones, contaminación del aire, y temperaturas extremas, ya sean altas o bajas.
- *Sobrecarga de trabajo*: surge por demandas psico-sensoriales intensas, que provoca tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones, ansiedad, confusión, falta de concentración y embotamiento.
- *Alteración de ritmos biológicos*: ocurre cuando la persona infectada muestra mutaciones biológicas que desarrolla acciones nefastas que acarrea las secreciones hormonales, ritmo metabólico.

Cuando el personal ocupa puestos jerárquicos con múltiples y cambiantes responsabilidades, la tensión psicológica se vuelve constante. Esto ocurre debido a la necesidad de buscar continuamente la eficiencia, ya que los resultados de trabajo lo demandan a una adaptación de nuevas situaciones.



Las condiciones laborales inadecuadas, alimentación insuficiente, inestabilidad laboral, determinan como consecuencia de la producción de estrés laboral que encara problemas psicosomáticos del balance natural de la vida humana. Para ello se recomienda diagnosticar las puntuaciones siguientes: Sin estrés (0-15), estrés leve (16-30), estrés medio (31-45) y estrés alto (46-60).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Entorno de trabajo: “Es el lugar del trabajo, donde se brinda una adecuada atención al público usuario en los aspectos que requiere su atención con comodidad, orden, limpieza y privacidad”. (42)

Estrés laboral: “fenómeno físico y psicológico, surge a consecuencias de sobrecarga laboral, afecta considerablemente la salud de las personas”. (43)

Entornos psicológicos: Son las condiciones invisibles que pueden provocar situaciones de estrés y causar daño psicológico. Esto se manifiesta con diferentes síntomas que dificulta alcanzar metas, previene sentimientos involuntarios, miedo a cometer errores de inseguridad.

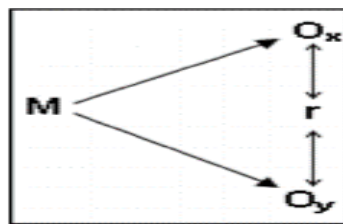
Espacio físico: “Es el entorno físico del lugar de trabajo, es donde realizamos las actividades diarias sin darnos cuentas del impacto de este mal. En otras palabras, es el puesto de trabajo donde percibimos características propias del ambiente, como el frío, calor, ruido e iluminación”. (44)

Motivación: “proceso de socialización que un trabajador incide en el desarrollo de su actividad con un tratamiento armonioso para el logro del objetivo”. (32)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO

No se manipulan las variables, no experimental.(46)



Donde:

M: muestra

OX: Variable 1: Condiciones de trabajo

OY: Variable 2: Estrés laboral

r: Relación

3.2. TIPO

Básica, de nivel correlacional y transversal. (46)



3.3. MÉTODO DE INVESTIGACION

Científico, hipotético, deductivo, parte de una situación general llega a una conclusión.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Compuesta por todos los profesionistas de enfermería que trabajan en los diferentes establecimientos de la Red de Salud Puno, 149 enfermeras(os). (fuente: CAP Red de Salud Puno, 2022)

Muestra: compuesta de 149 enfermeras en servicios de hospitalización y consultorios externos.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ✓ Enfermeros/as de los diferentes establecimientos de la Red de Salud Puno.
- ✓ Enfermeros/as de las diferentes Micro Redes.
- ✓ Profesionales al menos con 1 años de servicio.

Criterios De Exclusión

- ✓ Enfermeros/as del servicio de hospitalización
- ✓ Internas de enfermería
- ✓ Técnicos en enfermería

Tipo de muestreo:

No probabilístico o por conveniencia, el mismo se obtuvo por técnica de cuotas.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Variable 1

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario, compuesta por 11 ítems con varias alternativas extractados de los indicadores (Anexo N° 1)

Variable 2

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario con Test de medición del estrés, validado por los investigadores (Adaptado del cuestionario de problemas Psicosomáticos o CPP). (Anexo N°2)

3.6. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se empleó chi-cuadrado, cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

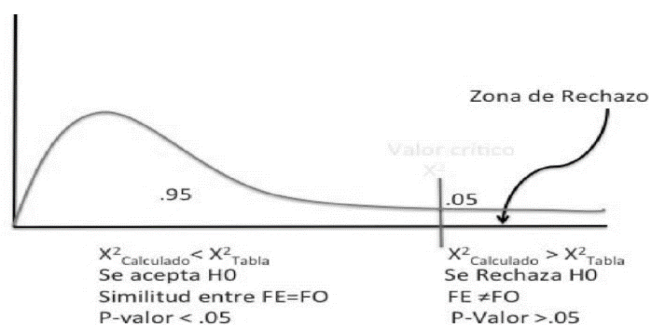
Dónde:

X = Ji cuadrado calculado

Fo = frecuencia observada

Fe = frecuencia esperada

Σ = Sumatoria



Valor crítico de prueba de Ji cuadrada Distribución X 2



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

RESULTADOS

Los resultados dan respuesta a los objetivos propuestos, tanto generales como específicos, de igual manera se da respuesta a las preguntas propuestas inicialmente.

El objetivo general fue: Identificar condiciones laborales del primer nivel con estrés laboral de enfermeras en la Red Salud Puno, 2022.

A la vez se establecieron cinco objetivos específicos, según los indicadores.

Para la comprobación de las hipótesis, se trabajó con la prueba estadística, Chi cuadrado.

Tabla 1. Espacio físico en el primer nivel de atención relacionado con el estrés enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022

Espacio físico del puesto de trabajo	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Adecuado	4	2.68	38	25.50	26	17.45	0	0.00	68	45.64
Inadecuado	2	1.34	32	21.48	44	29.53	3	2.01	81	54.36
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

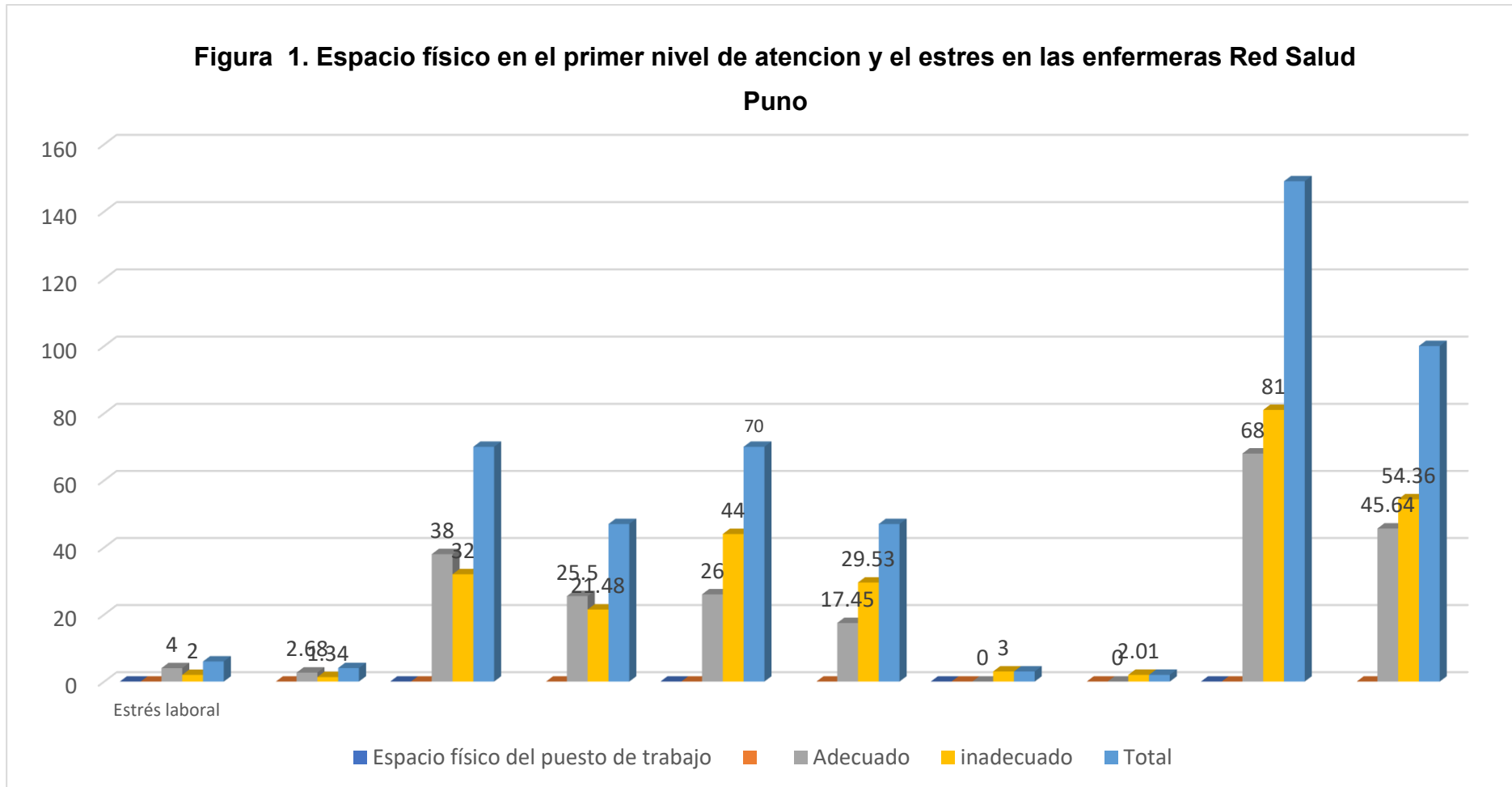
Chi²cal: 7,734

Chi²tab: 7,842

GL: 3

P:0,052

Figura 1. Espacio físico en el primer nivel de atención y el estrés en las enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 1



Tabla 1 y figura 1, analiza espacio físico relacionado estrés ocupacional en enfermeras Red Puno.

De un total de enfermeras encuestadas (149), el 54.36% refieren que el espacio físico del puesto de trabajo es inadecuado, de este mismo grupo el 29.53% presenta estrés medio, seguido de estrés leve con 21.48%. En cambio, el 45.64% de los profesionales refieren que el espacio físico del puesto de trabajo es adecuado, donde el 25.50% presentaron estrés leve, seguido de estrés medio con el 17.45%.

Los resultados estadísticos fueron $\chi^2_{cal}: 7.734$ mayor que $\chi^2_{tab}: 7,842$ para 3 grados de libertad. Resultado el espacio físico no está relacionado con el estrés Red Puno.

En los trabajadores de salud suele haber riesgos de estrés, debido a las sobrecargas laborales, las condiciones físicas del ambiente, como el espacio, los ruidos, la iluminación, la temperatura el equipamiento entre otros. Encontrando similitud con Ceballos P, et al. En Chile-2011, en su estudio "Estrés percibido en trabajadores de atención primaria" según sus resultados el 23,6% de los participantes muestran alto nivel de estrés entre variables laborales y condiciones ambientales. (1) los profesionistas de enfermería en atención primaria perciben estrés al desempeñar su trabajo.

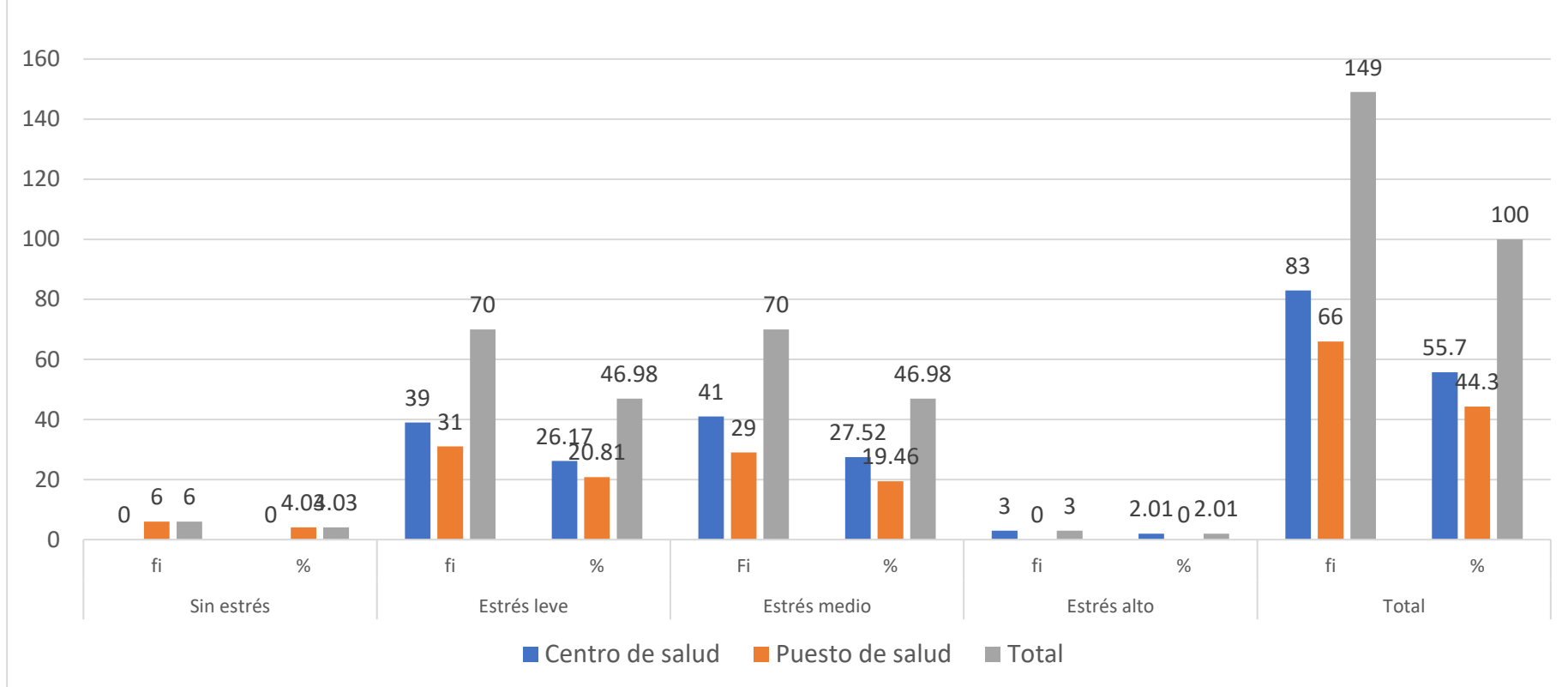
Tabla 2. Lugar de trabajo relacionado estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Tipo de establecimiento de salud	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Centro de salud	0	0.00	39	26.17	41	27.52	3	2.01	83	55.70
Puesto de salud	6	4.03	31	20.81	29	19.46	0	0.00	66	44.30
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

Chi²cal:10,164 Chi²tab: 7,842 GL: 3 P:0,017

Figura 2. Lugar de trabajo en el primer nivel de atención y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 2



Tabla y figura, analiza tipo de establecimiento de Salud y su relación con estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno.

149 profesionales encuestados, 55.70 % trabajan en centros de salud, de los cuales 27.52% tuvieron nivel de estrés medio, continuando con estrés leve 26.17%. El 44.30% labora en Puestos de Salud, de ellos 20.81% nivel estrés leve y estrés medio 19.46%.

Los resultados estadísticos mostraron que la $\chi^2_{cal}=10,164$ mayor que la $\chi^2_{tab}= 7,842$ para 3 grados de libertad y una probabilidad de 0,017, resultando significativo, estando relacionado ambas variables.

Los establecimientos Salud están clasificados en diferentes tipos como Puestos de Salud y Hospitales con categorías I-1, I-2, I-3, etc. Esta categorización también tiene que ver con la capacidad resolutive por el equipamiento con recursos humanos y materiales, cuando las condiciones no son lo suficientemente adecuado, puede provocar estrés, en este estudio los resultados son similares con Madariaga BF, Puno, en enfermeras de UCI del Hospital III Salcedo EssSalud donde 33% de los profesionales presentaron estrés medio, cuyo factor de riesgo es 82% atribuido al factor ambiental. (20)

Tabla 3. Responsable de programas y/o estrategias relacionadas con estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Estrategia/programas sanitarios	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inmunizaciones	1	0.67	13	8.72	16	10.74	1	0.67	31	20.81
Prevención y control de tuberculosis	0	0.00	2	1.34	11	7.38	1	0.67	14	9.40
Prevención y control de daños no transmisibles	0	0.00	6	4.03	11	7.38	1	0.67	18	12.08
Adulto mayor	4	2.68	16	10.74	8	5.37	0	0.00	28	18.79
CRED	1	0.67	20	13.42	23	15.44	0	0.00	44	29.53
Adolescente	0	0.00	13	8.72	1	0.67	0	0.00	14	9.40
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

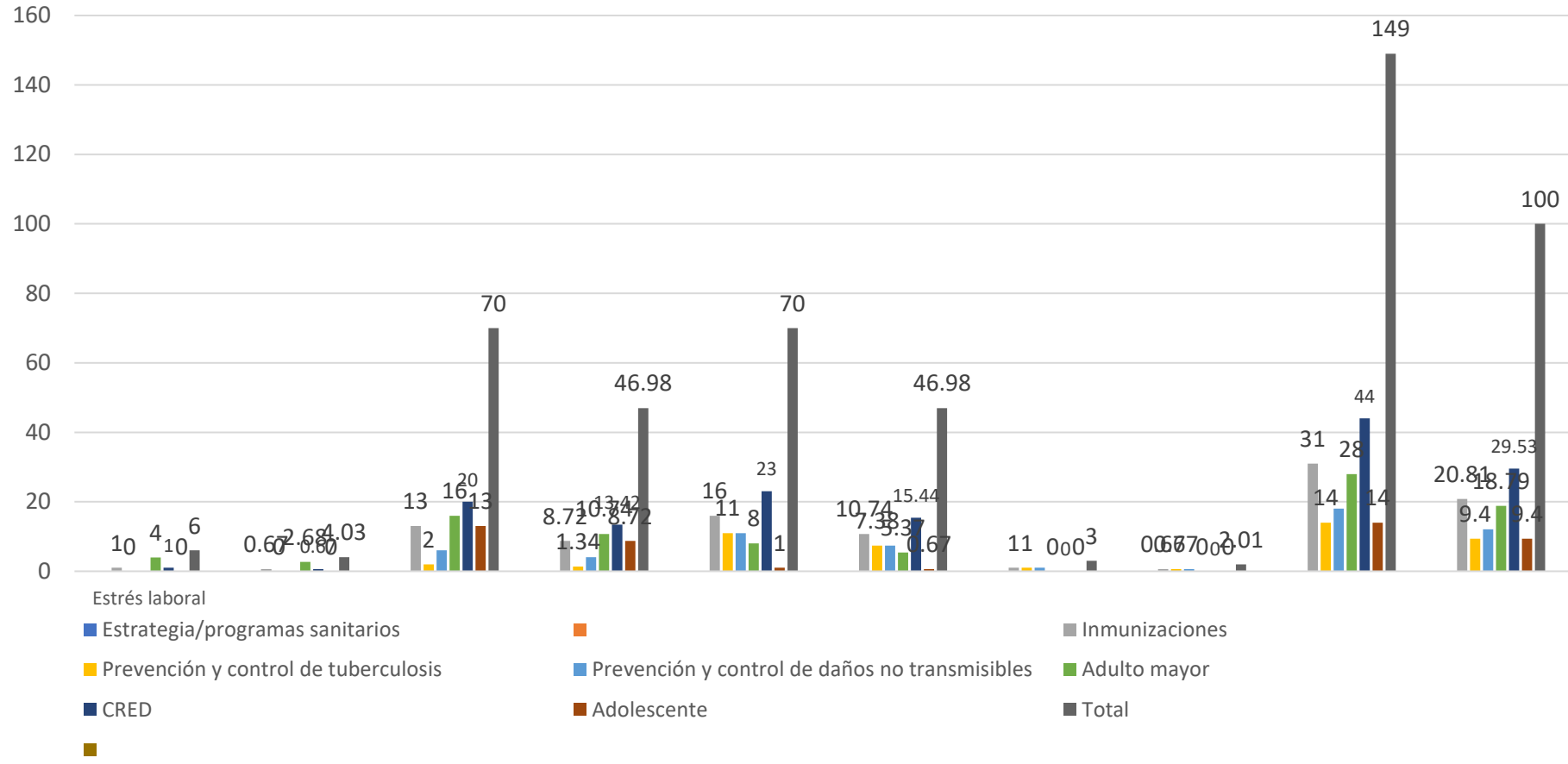
Chi²cal:36,333Chi²tab: 24,996

GL: 15

P: 0,002

Figura 3. Responsable de programas y/o estrategias y el estrés laboral en enfermeras Red

Salud Puno



Fuente: Tabla 3



La tabla y figura, observamos programas y/o estrategias sanitarias relacionadas con el estrés laboral Red Salud Puno, 2022

Del total de encuestados (149), el 29.53% de las enfermeras son responsables del programa CRED, de ellos el 15.44% presentaron estrés medio, seguido de estrés leve con el 13.42%. 20.81% de las enfermeras son responsables de la estrategia de inmunizaciones, de este grupo 10.74% presentaron estrés medio, seguido de estrés leve con el 8.72%. en el tercer lugar se encuentra las responsabilidades con el adulto mayor con el 18.79%, de este grupo el 10.74% presentó estrés medio, seguido de 5.37% que presentaron estrés medio.

Según la estadística, los resultados fueron χ^2 calculada 36,333 mayor que χ^2 tabulada 24,996, se concluye que los programas están relacionados con estrés ocupacional en enfermeras Salud Puno.

Las estrategias Salud tienen una característica particular para su manejo y conducción, siendo algunos más estresantes que otros, como el caso de la estrategia de inmunizaciones, donde el personal de enfermería trabaja arduamente para llegar a las metas óptimas, esta tarea consiste en visitas domiciliarias, reuniones comunales, visita a instituciones educativas, etc. Con el fin de optimizar la protección de la población programada. Este caso es otra tarea ardua, cumplir con las metas programadas de control a niños/niñas con el objetivo de detectar oportunamente problemas de desarrollo y crecimiento, también identificar los problemas prevalentes de la infancia, proporcionar los



cuidados de enfermería de manera oportuna. Resultados similares se encontró en una investigación realizada por Vásquez S, González YV, muestra resultados donde 83,33% de enfermeras sufren el estrés por sobrecarga laboral, además 2.01% presentó estrés alto, en cuanto al nivel medio o moderado los resultados son semejantes, los factores de suman y pueden causar cansancio psicológico.

Tabla 4. Temperatura del ambiente de trabajo relacionado con estrés laboral de enfermeras Red Salud Puno, 2022.

Temperatura en el ambiente de trabajo	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy adecuada	2	1.34	20	13.42	6	4.03	0	0.00	28	18.79
Moderadamente adecuada	4	2.68	38	25.50	39	26.17	3	2.01	84	56.38
Inadecuada	0	0.00	12	8.05	25	16.78	0	0.00	37	24.83
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

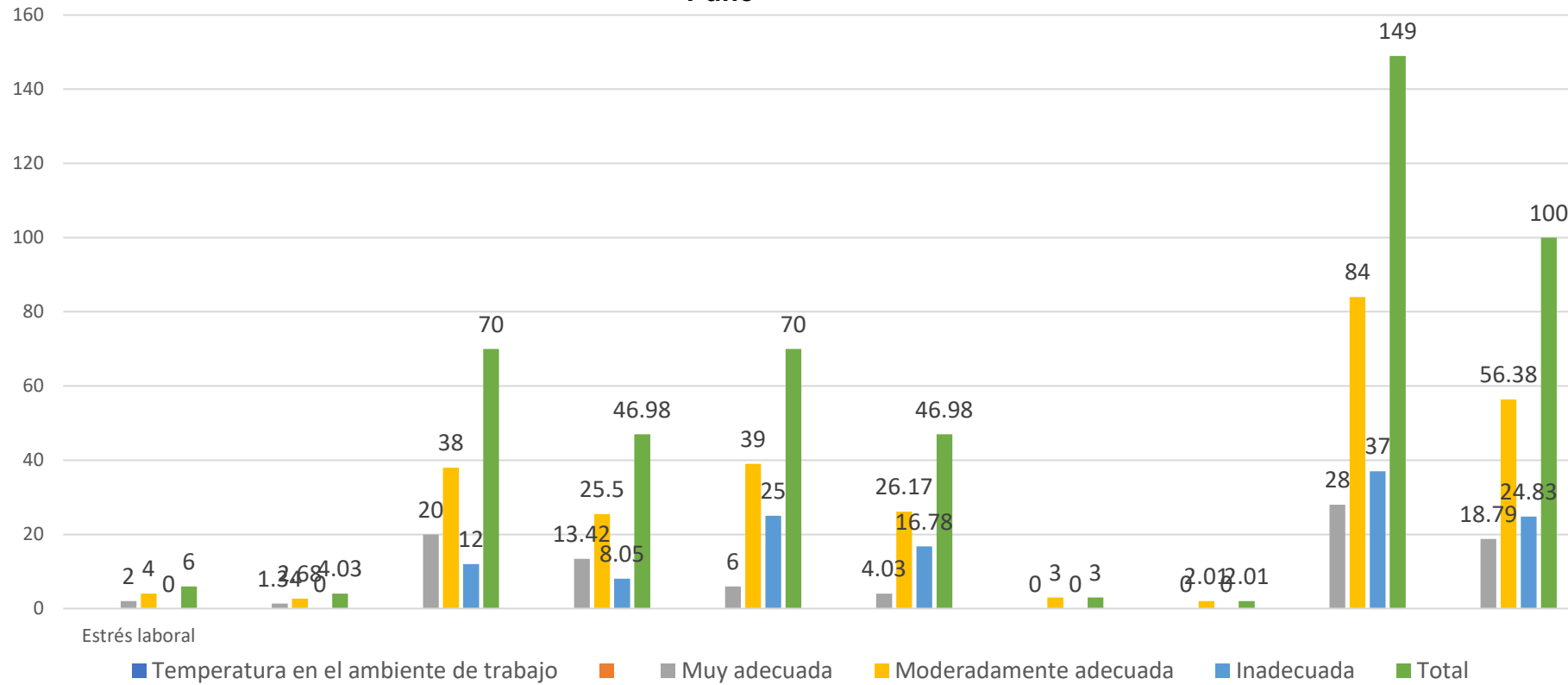
Chi²cal:17,117Chi²tab:12,592

GL:6

P:0,009

Figura 4. Temperatura del ambiente laboral y estrés ocupacional en enfermeras Red de Salud

Puno



Fuente: Tabla 4



Tabla y figura analiza temperatura en ambiente laboral y estrés ocupacional en enfermeras de Red Salud Puno.

Una muestra 149 profesionales encuestadas, el 56,38% informaron que la temperatura en el ambiente de trabajo es moderadamente adecuada, de ellos en el 26.17% presentaron estrés medio, seguido de 25,50% con estrés leve. El 24,83% refieren que la temperatura es inadecuada, de ellos 16.78% presentaron estrés medio.

La prueba estadística fue $\chi^2_{cal}=17,117$ mayor que $\chi^2_{tab}= 12,592$ para 6 grados de libertad y una probabilidad de 0,009, resultado acepta temperatura en ambiente laboral relacionado de estrés ocupacional enfermeras Red Salud Puno.

Las características del ambiente de trabajo como la temperatura fría en épocas de helada o lluvia, también influye estado emocional de los mismos pacientes, contribuyendo de esta manera en el estrés laboral. Este resultado es respaldado por las teorías sobre el ambiente laboral, donde indican que el ambiente puede ser motivador o desmotivador. El ambiente físico del puesto de trabajo comprende la luz, calor, frío, corrientes de aire, etc. Comprende el "Entorno de Trabajo Saludable", la OMS resalta que la salud es "Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad". (25)

Tabla 5. Iluminación en el ambiente laboral relacionado con estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Iluminación del ambiente de trabajo	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy adecuada	4	2.68	24	16.11	11	7.38	1	0.67	40	26.85
Moderadamente adecuada	2	1.34	39	26.17	42	28.19	2	1.34	85	57.05
Inadecuada	0	0.00	7	4.70	17	11.41	0	0.00	24	16.11
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

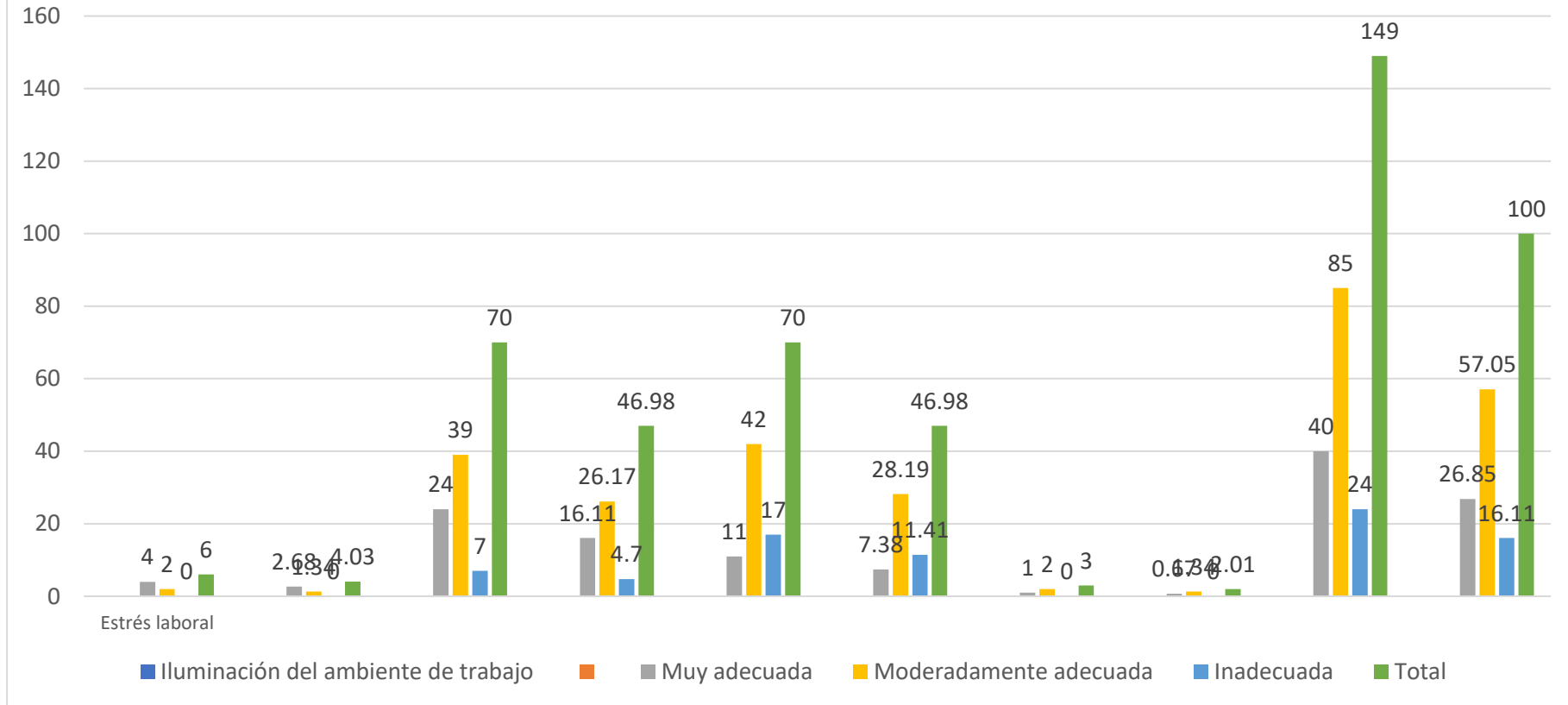
Fuente: Cuestionario

Chi²cal:15,012Chi²tab:12,592

GL: 6

P:0,020

Figura 5. Iluminación en el ambiente de trabajo y el estrés laboral en las enfermeras Red de Salud Puno



Fuente: Tabla 5



En la presente tabla y figura se analiza la iluminación del ambiente de trabajo y su relación con estrés laboral en enfermeras de la Red Salud Puno.

Una muestra 149 enfermería encuestadas, 57.05% indican que la iluminación en el ambiente de trabajo es moderadamente inadecuada, de ellos 28.19% presentaron estrés medio, seguido 26.17% con estrés leve. 26.85% refieren que la iluminación muy adecuada, de ellos 16.11% presentaron estrés leve y 7.38% estrés medio.

Los resultados estadísticos demostraron que la χ^2 calculada 15,012 fue mayor que la χ^2 tabulada 12,592, para 6 grados de libertad y una probabilidad de 0,020, quiere decir la iluminación del ambiente trabajo tiene relación con estrés ocupacional enfermeras Red Salud Puno.

Los entornos de trabajo deben reunir las condiciones físicas mínimas para garantizar el confort del profesional de esta manera lograr el desempeño óptimo. Cuando existen limitaciones, como la poca iluminación porque no cuenta con ventanas, puertas adecuadas, luz eléctrica etc. Pueden constituirse causando estrés. García M, Gil ME, refieren las condiciones desagradables y peligrosas en el área de trabajo presentan poca iluminación, contaminación del aire. (33)

Tabla 6. Relación laboral del centro de trabajo relacionado con estrés laboral de enfermeras Red Salud Puno, 2022

Relación laboral	Estrés laboral								Total	
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto			
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bueno	0	0.00	12	8.05	15	10.07	1	0.67	28	18.79
Bueno	4	2.68	30	20.13	7	4.70	0	0.00	41	27.52
Regular	2	1.34	26	17.45	35	23.49	1	0.67	64	42.95
Deficiente	0	0.00	2	1.34	13	8.72	1	0.67	16	10.74
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

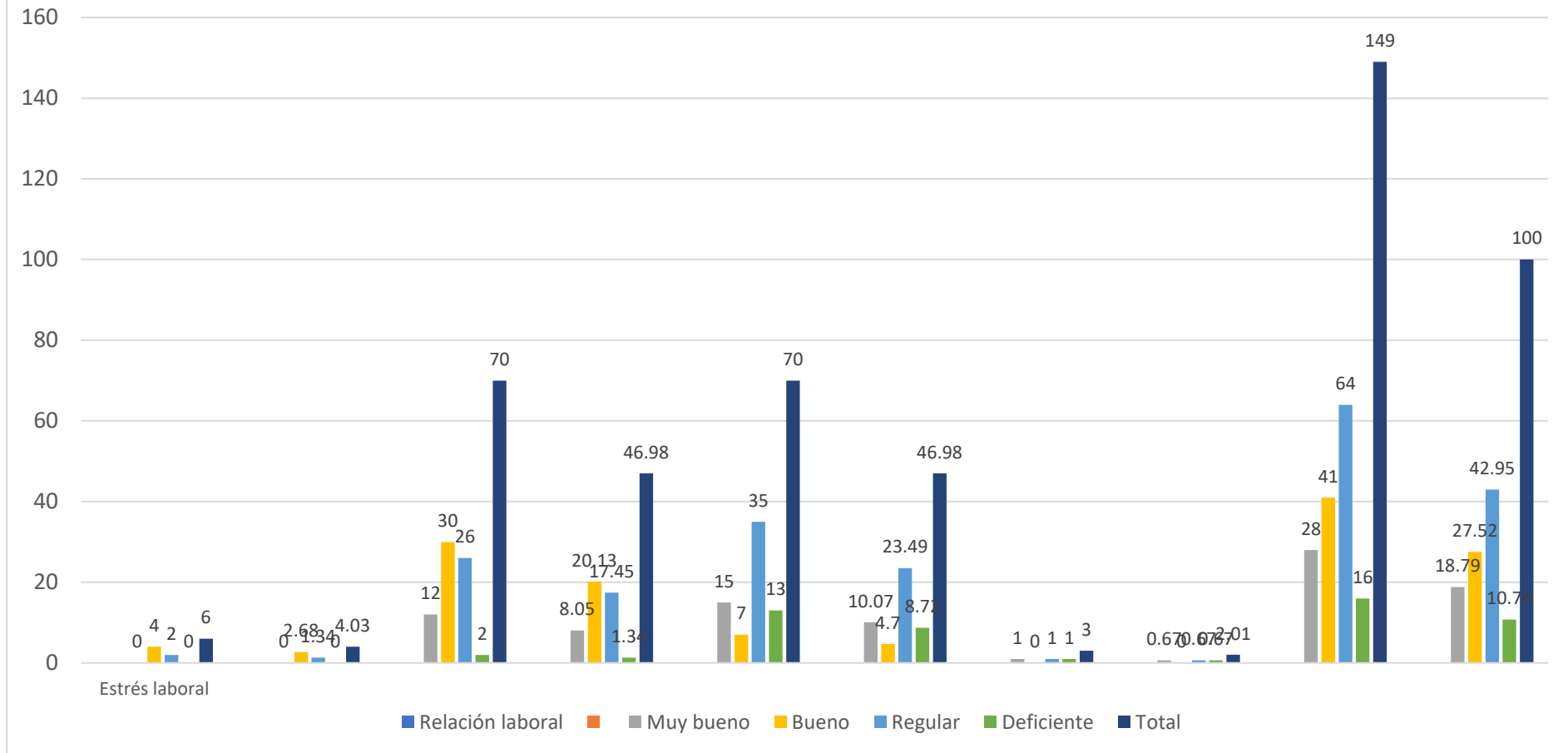
Fuente: Cuestionario

Chi²cal:35,458Chi²tab:16,919

GL:9

P:0,000

Figura 6. Centro laboral y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 6



Tabla y figura, presenta “relación laboral y estrés en enfermeras Red Salud Puno”.

De (149), el 42,95% refieren que la relación laboral es regular, de ellos en el 23.49% presentaron estrés medio, seguido del 17.45% con estrés leve. El 27.52% refieren que la relación es buena, de ellos el 20.13% presentaron estrés leve seguido del 4.70% con estrés medio.

Los resultados de la prueba estadística mostraron que la χ^2 calculada 35,458 fue mayor que la χ^2 tabulada 16. 919, para 9 grados de libertad y una probabilidad de 0,000. Resultado significativo, concluye relación laboral relacionada con estrés en enfermeras.

El estrés ocupacional puede agudizar las relaciones interpersonales. Estudio realizado por Echevarría FM, Nava EE, Lima, en “Nivel de estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud público Los Olivos” uno de sus resultados es 47.83% de enfermeras con estrés medio, en la dimensión comunicación 45.65% nivel medio, dimensión clima laboral 52.17% nivel medio. Conclusiones: los trabajadores Centro Salud Público muestran nivel medio, influenciada por la carga laboral y relaciones interpersonales. (17)

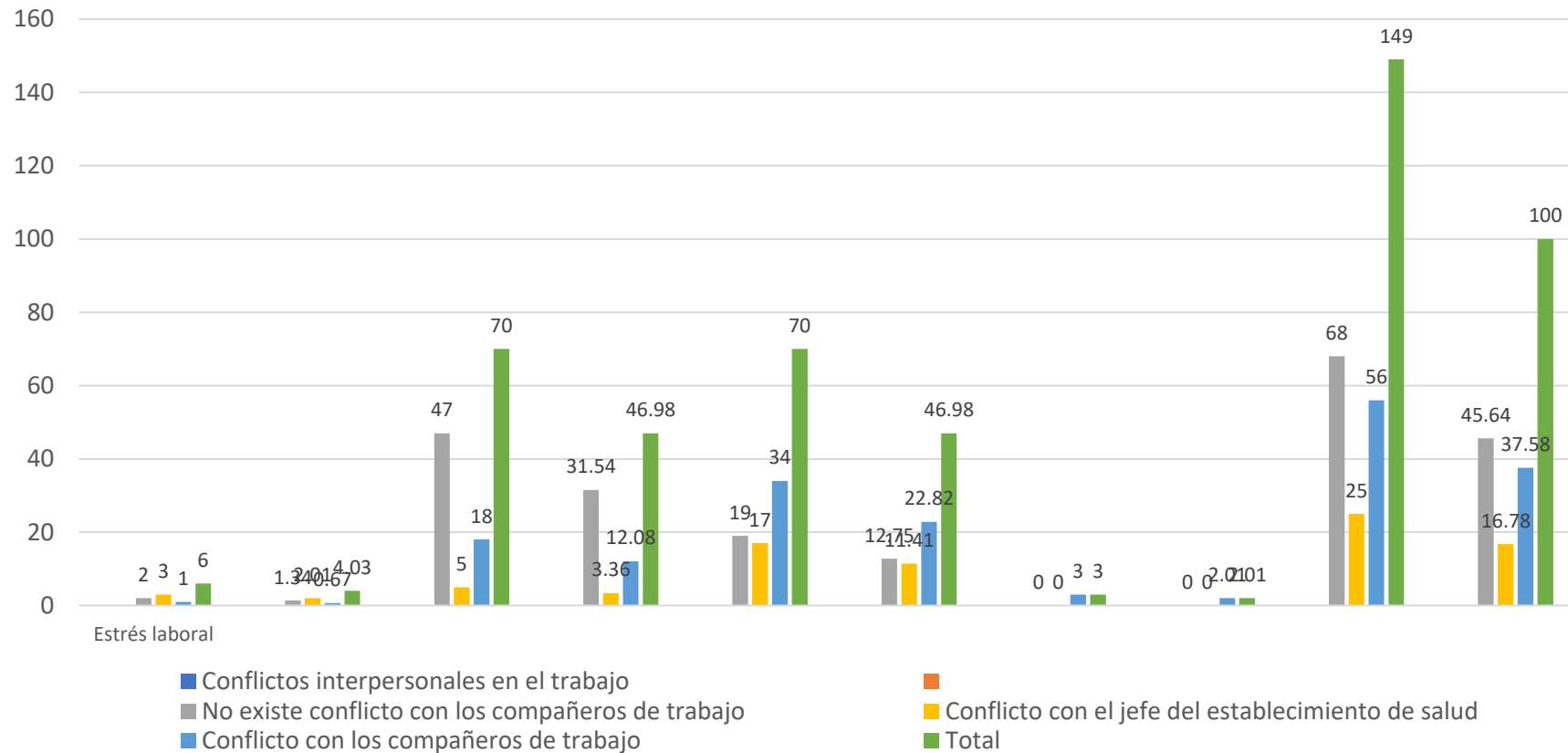
Tabla 7. Conflictos interpersonales en el centro laboral relacionado con estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Conflictos interpersonales en el trabajo	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%
No existe conflicto con los compañeros de trabajo	2	1.34	47	31.54	19	12.75	0	0.00	68	45.64
Conflicto con el jefe del establecimiento de salud	3	2.01	5	3.36	17	11.41	0	0.00	25	16.78
Conflicto con los compañeros de trabajo	1	0.67	18	12.08	34	22.82	3	2.01	56	37.58
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

Chi²cal:33,264 Chi²tab:12,592 GL:6 P:0,000

Figura 7. Conflictos interpersonales en centro laboral y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 7



Tabla y figura, analiza conflictos interpersonales y estrés en enfermeras Red Salud Puno.

De 149 (100%) profesionales encuestadas, el 45,64% indicaron que no existe conflicto con los compañeros de trabajo, de ellos el 31.54% presentaron estrés leve, seguido de 12.75% con estrés medio. El 37.58% refieren que existe conflicto con los compañeros de trabajo, de este grupo el 22.82% presentaron estrés moderado, seguido de estrés leve con 12.08%.

Los resultados estadísticos demuestran que la χ^2 calculada fue 33.264 mayor que χ^2 tabulado de 12,592, para 6 grados de libertad y una probabilidad de 0,000. Resultado significativo. Por lo tanto, los conflictos interpersonales en el centro laboral están conectados con estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno. Dentro las relaciones laborales se encuentra la comunicación, esta debe ser lo suficientemente adecuada caso contrario puede llegarse a conflictos interpersonales ocasionando cualquier perjuicio de desempeño laboral. Un estudio realizado por Echevarría FM, Nava EE, Lima, "Nivel de estrés laboral en los trabajadores del Centro de salud publico Los Olivos" sus resultados refieren que el clima laboral en el 52.17% se encuentra en nivel medio y 4.35% con nivel bajo. Conclusión: los trabajadores tienen nivel medio estrés laboral. (17)

En el presente cuadro los resultados fueron diferentes, a los resultados de Echevarria FM, donde los laboradores presentaron estrés medio, mientras que en el presente estudio los laboradores presentaron estrés leve.

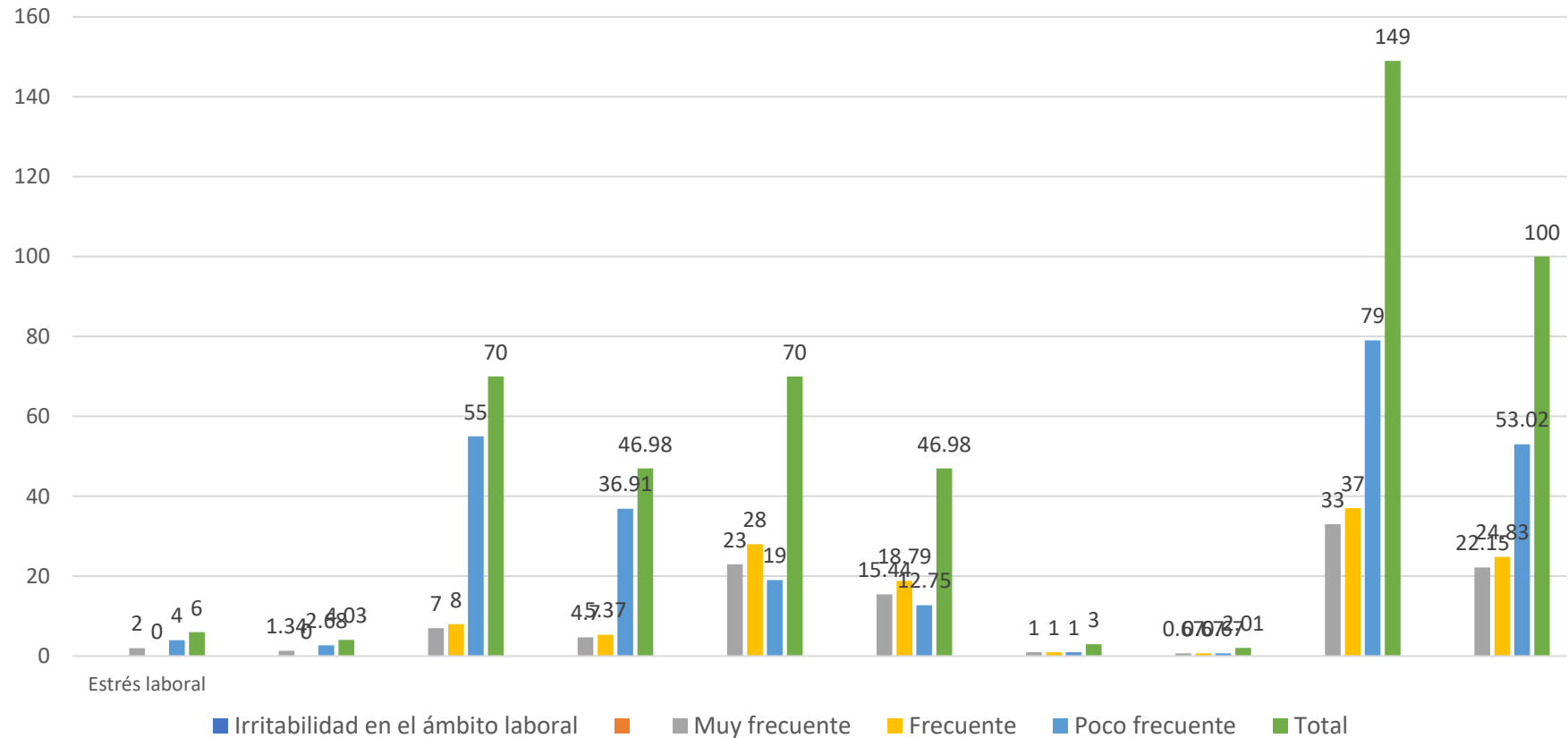
Tabla 8. Irritabilidad en entorno laboral relacionado con estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Irritabilidad en el ámbito laboral	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy frecuente	2	1.34	7	4.70	23	15.44	1	0.67	33	22.15
Frecuente	0	0.00	8	5.37	28	18.79	1	0.67	37	24.83
Poco frecuente	4	2.68	55	36.91	19	12.75	1	0.67	79	53.02
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

Chi²cal:39,815**Chi²tab:12,592****GL:6****P:0,000**

Figura 8. Irritabilidad en entorno laboral y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 8



Tabla y figura, visualiza: irritabilidad en entorno laboral relacionado con estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno.

Del total profesionales encuestadas (149), que representa al 100%. El 53.02% refieren que es poco frecuente la irritabilidad en el ámbito laboral, de este grupo el 36.91% presentaron estrés leve, seguido de estrés medio con 12.75%. El 24.83% de los profesionales refieren que frecuentemente presentan irritabilidad en el ámbito laboral, de ellas en el 18.79% de los profesionales presentaron estrés medio, seguido de estrés leve con 5.37%.

Los resultados estadísticos fueron χ^2 calculada=38,815, χ^2 tabulada 12,592, probabilidad de 0,000, resultado significativo.

Una de las emociones negativas en el centro de trabajo es la irritabilidad, el mismo tiene que ver con la condición física y emocional del profesional de salud, además de las condiciones laborales. Ceballos Paula, et al. en Chile, identificaron 23,6% de las enfermeras tuvieron alto nivel de estrés las cuales están relacionadas con el desempeñar su trabajo y las condiciones ambientales de trabajo. (1)

Tabla 9. Condición laboral relacionada al estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Condición laboral	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Nombrado	3	2.01	34	22.82	38	25.50	2	1.34	77	51.68
Contratado	3	2.01	36	24.16	32	21.48	1	0.67	72	48.32
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

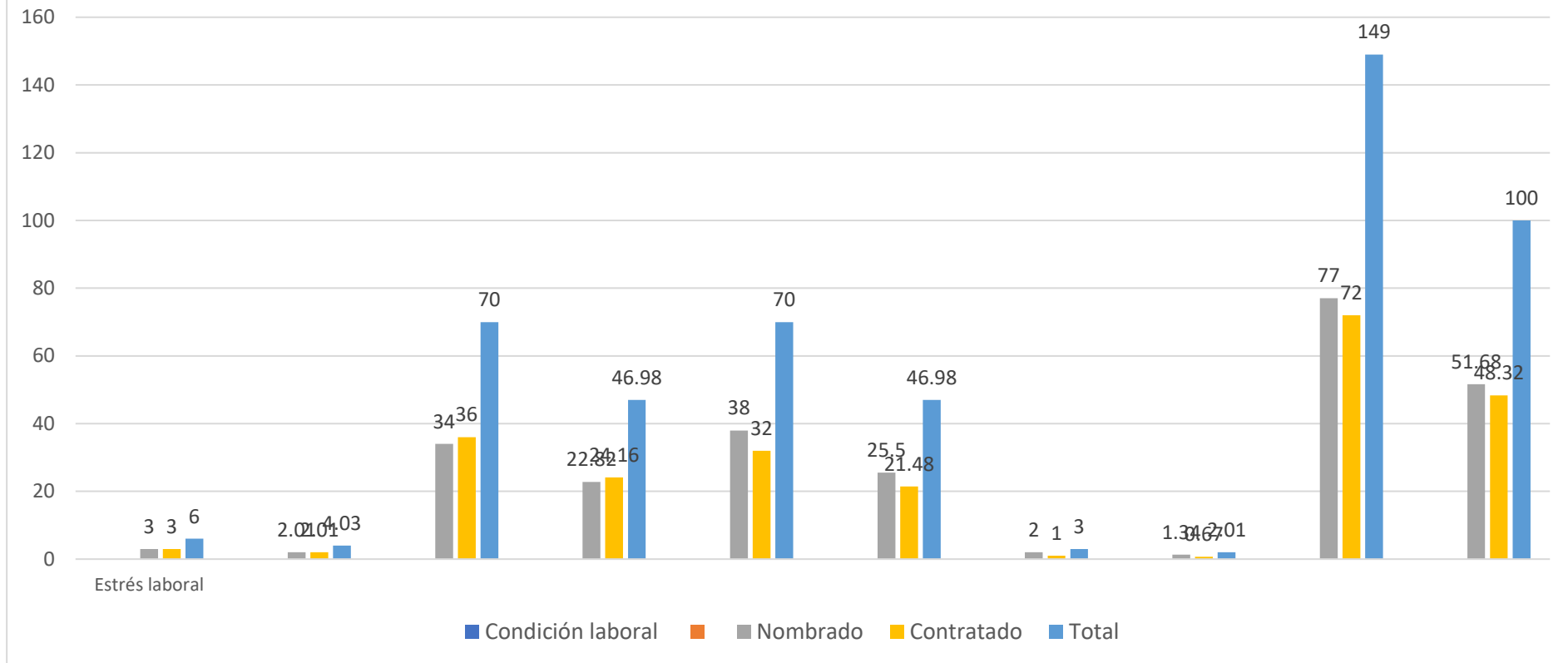
Fuente: Cuestionario

Chi²cal:0,738Chi²tab:7,815

GL: 3

P:0,864

Figura 9: Condición laboral relacionado al estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 9



Tabla y figura, analiza condición laboral y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno.

De 149 profesionales encuestadas, 51.01% son nombrados, de este grupo el 25.50% presentaron estrés medio y 22.82% presentaron estrés leve. El 48.32% es contratado, de ellos en el 24.16% presentaron estrés leve, seguido de estrés medio con 21.48%.

Según la prueba estadística se encontró que la χ^2 calculada fue 0.738 menor que χ^2 tabulada 7.815, para 3 grados de libertad y una probabilidad de 0.864. No existe conexión entre condición laboral y estrés ocupacional en enfermeras Red salud Puno.

La situación laboral en el Perú para el sector salud no es lo suficientemente adecuado, existen varias condiciones de trabajo como nombrado, contrato indeterminado, contrato CAS, contrato por locación de servicio, etc. Estas condiciones crean diferencias entre los propios trabajadores en los centros laborales siendo negativa esta será otro factor condicionante para el estrés. En Chile Ceballos Paula, et al., en su estudio "percepción de estrés del equipo de enfermería de Atención Primaria en Salud de una comuna de la Región del Maule-Chile, encontraron relaciones significativas de variables ambientales de trabajo y el estrés. (1)

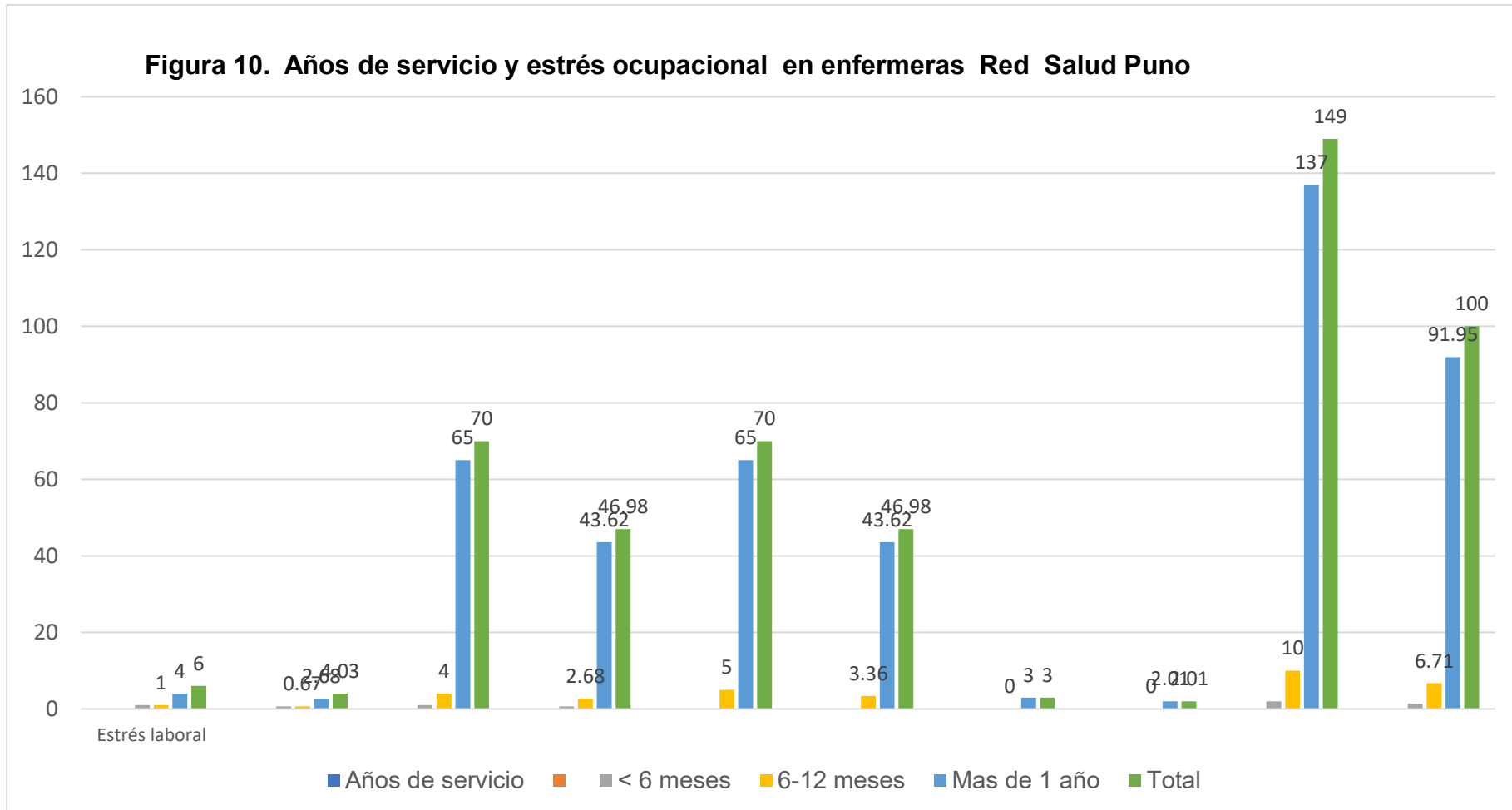
Tabla 10. Relación años de servicio y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Tiempo	Estrés laboral									
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
< 6 meses	1	0.67	1	0.67	0	0.00	0	0.00	2	1.34
6-12 meses	1	0.67	4	2.68	5	3.36	0	0.00	10	6.71
Mas de 1 año	4	2.68	65	43.62	65	43.62	3	2.01	137	91.95
Total	6	4.03	70	46.98	70	46.98	3	2.01	149	100.00

Fuente: Cuestionario

Chi²cal:13,142 Chi²tab: 12,592 GL:6 P:0,041

Figura 10. Años de servicio y estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno



Fuente: Tabla 10



Tabla y figura, observamos años de servicio relacionado al estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno.

De 149 profesionales encuestadas, 91.95% tienen más de 1 año de experiencia, de este grupo 43.62% presentaron estrés leve. 6.71% enfermeras tienen 6 a 12 meses de servicio, de ello 3.36% presentaron estrés medio y 2.68% estrés leve.

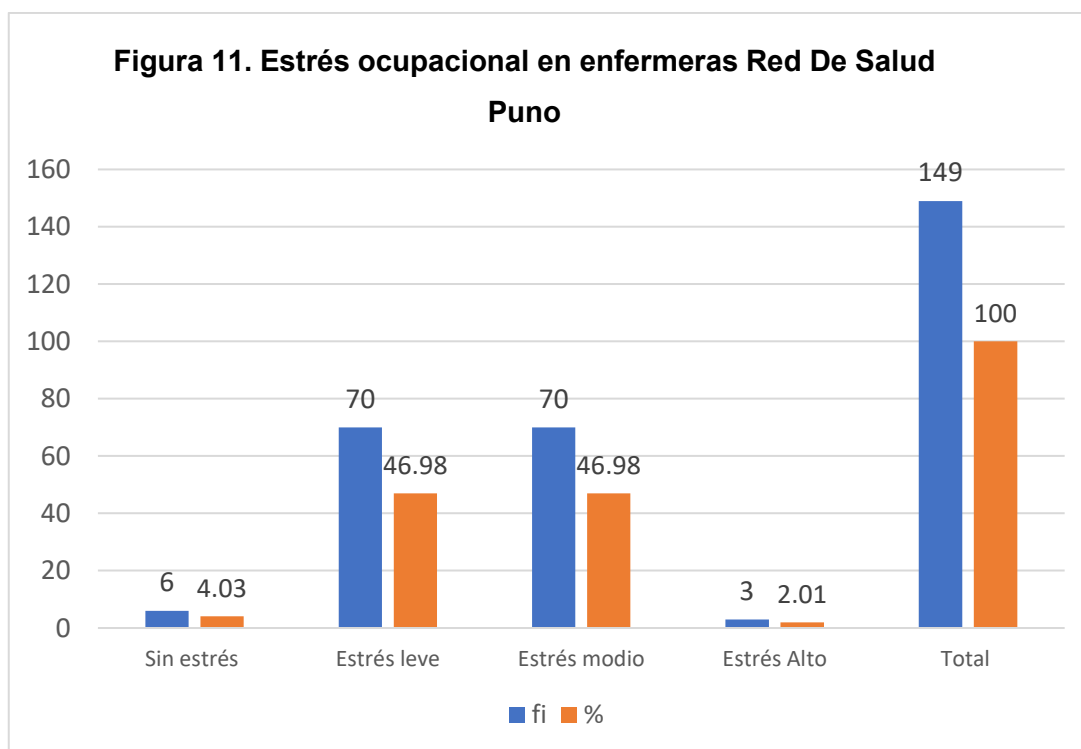
Los resultados estadísticos fueron χ^2 calculada=13,142, mayor que χ^2 tabulada=12,592, para 6 grados de libertad y una probabilidad de 0,041. Por lo tanto, años de servicio están vinculados al estrés en enfermeras Red Salud Puno.

Los años de servicio son significativos, permite adquirir habilidad y destreza en atención a los pacientes en trámites administrativos. Los profesionales con mínimo experiencia están propensos ocasionar estrés en el cumplimiento de sus funciones, metas y trabajo bajo presión. Molina PM, Muñoz M, Schlegel G. España en la investigación: "Estrés laboral del Profesional de Enfermería en UCI", refieren profesionales con antigüedad de trabajo de 6 años (12).

Tabla 11. Estrés laboral en enfermeras Red Salud Puno, 2022

Estrés laboral	fi	%
Sin estrés	6	4.03
Estrés leve	70	46.98
Estrés medio	70	46.98
Estrés Alto	3	2.01
Total	149	100.00

Fuente: Cuestionario



Fuente: Tabla 11



Tabla y figura, presentan, estrés ocupacional en enfermeras Red Salud Puno.

Muestra de 149 (100%) enfermeras Red Salud Puno, 46.98% presentaron estrés leve y moderada, 4.03% sin estrés .

Los profesionales de enfermería al iniciar el ejercicio profesional, tiene que ver con el conocimiento de la materia, la organización del trabajo, la sobre carga laboral condición de trabajo, la remuneración, relaciones interpersonales, retos, dificultades, motivación, comunicación, ambiente laboral propicio, entre otros.

En Juliaca Quispe M.R., en su estudio “nivel de estrés laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del área Covid-19 del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca 2021” encontró 86.6% enfermeras con estrés medio, son infectadas en la práctica profesional con usuarios enfermos.(21) en la ciudad de Puno Valeriano KC. encontró 60.9% de enfermeras con estrés alto (24). En Lima Matos M., en su investigación “ nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla” encontró 80% de enfermeras con estrés nivel medio(19). Estos estudios reflejan estrés moderado o medio y coinciden con nuestro estudio.



4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

OE1. "Identificar la relación de la infraestructura con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno"

H_0 : No existe relación entre el espacio físico (infraestructura) y el estrés laboral.

H_1 : Existe relación entre el espacio físico y el estrés laboral.

$$\alpha = 0.05$$

$$\chi^2_{\text{cal}} = 7.734$$

$$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 3) = 7.815 \text{ (o } 7.842)$$

$$p = 0.052$$

Decisión: Como $p = 0.052 > 0.05$ (o $\chi^2_{\text{cal}} < \chi^2_{\text{tab}}$), no se rechaza H_0 .

Conclusión: No hay evidencia estadística suficiente para afirmar que el espacio físico (infraestructura) se relacione con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.

Interpretación

Aunque el p-valor (0.052) está muy cerca del umbral de significancia (0.05), no hay evidencia suficiente para afirmar que el espacio físico por sí solo influye directamente en el nivel de estrés. Esto sugiere que, en el contexto de Puno, las enfermeras podrían estar adaptadas a las limitaciones espaciales (p. ej., consultorios pequeños, áreas compartidas), o que el estrés se explica mejor por factores no físicos, sino relacionales y organizacionales.

Sin embargo, el hecho de que el 54.36% califique el espacio como inadecuado y de ellos, el 29.53% presente estrés medio indica una

tendencia preocupante: aunque no alcanza significancia estadística, hay una señal temprana de alerta que merece seguimiento cualitativo a través de entrevistas sobre percepción de hacinamiento, privacidad, movilidad. Este hallazgo desafía la suposición común de que mejor infraestructura = menos estrés. En contextos rurales y de recursos limitados como muchos establecimientos de la Red de Salud Puno, la adaptabilidad del personal puede amortiguar el impacto físico, pero no indefinidamente.

Aportes

Practico: Priorizar intervenciones de bajo costo como el reordenamiento funcional de espacios, señalética, separadores visuales.

Practico: Reforzar modelos como el de Demanda-Control-Apoyo, donde el control percibido y el apoyo social pueden compensar condiciones físicas subóptimas.

OE2. Describir la relación de las condiciones ambientales con el estrés laboral

a) Temperatura del ambiente

H_0 : No existe relación entre la temperatura y el estrés laboral.

H_1 : Existe relación.

$$\chi^2_{\text{cal}} = 17.117$$

$$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 6) = 12.592$$

$$p = 0.009$$

Decisión: $p = 0.009 < 0.05 \Rightarrow$ Se rechaza H_0 .

Conclusión: Existe relación estadísticamente significativa entre la temperatura del ambiente de trabajo y el estrés laboral.

b) Iluminación del ambiente

$$\chi^2_{\text{cal}} = 15.012$$

$$\chi^2_{\text{tab}} \text{ (GL = 6)} = 12.592$$

$$p = 0.020$$

Decisión: $p = 0.020 < 0.05 \Rightarrow$ Se rechaza H_0 .

Conclusión: Existe relación significativa entre la iluminación del ambiente y el estrés laboral.

Conclusión general: Las condiciones ambientales (temperatura e iluminación) sí están asociadas significativamente con el estrés laboral en las enfermeras.

Interpretación

La temperatura cuando es moderadamente adecuada o inadecuada y la iluminación deficiente están claramente asociadas al estrés leve y medio. Esto no es casual: en la altiplanicie puneña, las bajas temperaturas combinadas con infraestructura precaria (techos de calamina, ventanas rotas) generan incomodidad física constante. Asimismo, la iluminación deficiente afecta no solo la precisión en la atención por ej., punciones, lectura de medicamentos, sino también el estado de ánimo y la fatiga visual.

El hecho de que estas variables sí sean significativas, mientras que el espacio físico no lo es, sugiere que factores sensoriales inmediatos (frío, opacidad) impactan más directamente en el bienestar diario que la distribución espacial.

Aportes

Practico: Instalación de termómetros digitales con registro horario para monitorear rangos críticos, dotación de calefactores seguros y lámparas LED recargables en puestos de salud sin conexión estable.

Institucional: Protocolos de "ambiente confortable" en normas de calidad de atención primaria.

Puede vincularse al Modelo de Atención Integral en Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC), donde el bienestar del equipo es condición para la calidad del cuidado.

OE3. Identificar la relación de las relaciones interpersonales con el estrés laboral

a) Relación laboral

$$\chi^2_{\text{cal}} = 35.458$$

$$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 9) = 16.919$$

$$p = 0.000$$

Decisión: $p < 0.001 < 0.05$, entonces se rechaza H_0 .

b) Conflictos interpersonales

$$\chi^2_{\text{cal}} = 33.264$$

$$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 6) = 12.592$$

$$p = 0.000$$

Decisión: Se rechaza H_0 .

c) Irritabilidad en el ámbito laboral

$$\chi^2_{\text{cal}} = 39.815$$



$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 6) = 12.592$

$p = 0.000$

Decisión: Se rechaza H_0 .

Conclusión General: Las relaciones interpersonales (incluyendo clima laboral, conflictos e irritabilidad) sí están significativamente relacionadas con el estrés laboral.

Interpretación

El 42.95% percibe el clima laboral como regular, y de ellos, el 23.49% tiene estrés medio.

Quienes reportan conflicto con compañeros (37.58%) tienen el doble de probabilidad de estrés moderado (22.82% vs 12.75% en quienes no tienen conflictos).

La irritabilidad frecuente se asocia fuertemente con estrés medio (18.79% vs 12.75% en quienes la presentan poco).

Esto confirma que el estrés en enfermería no es solo "individual", sino profundamente relacional y organizacional. En contextos donde los equipos son pequeños (puestos de salud con 1–2 enfermeras), un conflicto puede tener impacto desproporcionado.

Aportes:

Práctico: Dignificar la dimensión emocional del trabajo de enfermería. No se trata de "no saber manejar el estrés", sino de trabajar en entornos donde la comunicación asertiva y el liderazgo empático no están garantizados.

Implementar círculos de diálogo mensuales para expresar tensiones.



Practico: Capacitar en inteligencia emocional y comunicación no violenta, no como "cura" del estrés, sino como competencia profesional esencial.

Incluir indicadores de clima laboral en las auditorías de calidad.

Valida el enfoque del estrés como fenómeno sistémico, donde las relaciones de poder, la carga emocional y la falta de apoyo son catalizadores más potentes que las condiciones físicas.

OE4. Describir la relación de las condiciones laborales con el estrés laboral

a) Condición laboral

$$\chi^2_{\text{cal}} = 0.738$$

$$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 3) = 7.815$$

$$p = 0.864$$

Decisión: $p = 0.864 > 0.05 \Rightarrow$ No se rechaza H_0 .

No hay relación entre condición laboral (nombrado/contratado) y estrés.

b) Tiempo de servicio

$$\chi^2_{\text{cal}} = 13.142$$

$$\chi^2_{\text{tab}} (GL = 6) = 12.592$$

$$p = 0.041$$

Decisión: $p = 0.041 < 0.05 \Rightarrow$ Se rechaza H_0 .

Sí existe relación entre tiempo de servicio y estrés laboral.



Conclusión general:

La condición laboral (estatuto contractual) no está relacionada con el estrés.

Pero el tiempo de servicio sí lo está: mayor experiencia (>1 año) se asocia con mayor prevalencia de estrés leve y medio.

Interpretación

El hecho de que el tipo de contrato no genere diferencias significativas es sorprendente y esperanzador. Sugiere que, en esta muestra, las enfermeras no perciben discriminación laboral por estatus establecido, o que los beneficios formales (estabilidad) no compensan las cargas reales del trabajo (sobrecarga, responsabilidades, exposición emocional).

En cambio, el tiempo de servicio sí se asocia con mayor estrés leve/moderado: el 91.95% tiene >1 año de experiencia, y concentra el 87.24% del estrés leve + medio. Esto indica un síndrome de desgaste acumulativo: con el tiempo, la exposición repetida a factores estresores (carga asistencial, burocracia, conflictos no resueltos) deterioran la resiliencia inicial.

Aportes

Aporte teórico: Para políticas públicas: la "formalización laboral" por sí sola no resuelve el estrés. Se requiere gestión participativa, rotación funcional y reconocimiento del mérito más allá del estatus establecido.

Aporte para desarrollo profesional: Introducir planes de carrera con enfoque psicosocial (no solo técnico).

Crear "acompañante emocional" en equipos.



Aporte practico: Honrar o reconocer a la dedicación de las enfermeras con mayor trayectoria, cuyo compromiso, aunque silencioso no debe confundirse con “adaptación”, sino con firmeza ética.



4.3. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que la relación de las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención y las condiciones laborales, en caso de las condiciones de la infraestructura, el resultado de una dimensión no fue significativo, en caso de las condiciones ambientales, relaciones interpersonales si existe relación con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. Se Acepta la hipótesis de manera parcial.

SEGUNDA: Se identificó la relación a la infraestructura y es estrés laboral en las enfermeras, donde el 54.36% refieren que el espacio físico del puesto de trabajo es inadecuado ($p=0,052$). 55.70% trabajan en Centros de Salud ($p=0.017$). 29.53% son responsables del programa CRED ($p=0.002$). Se acepta la hipótesis planteada de manera parcial.

TERCERA: Se describió la relación de las condiciones ambientales y el estrés laboral en enfermeras, donde el 56.38% de los profesionales informaron que la temperatura en el ambiente de trabajo es moderadamente adecuada ($p=0.009$). 57.05% indicaron que la iluminación en el ambiente de trabajo es moderadamente inadecuada ($p=0.020$). Aceptándose la hipótesis formulada, siendo los resultados significativos.



CUARTA: Se identifico la relación de las relaciones interpersonales y el estrés laboral en enfermeras, donde el 42.95% refieren que la relación laboral es regular ($p=0,000$). El 45.64% indicaron que no existe conflicto ($p=0.000$). El 53.02% refieren que es poco frecuente la irritabilidad en el ámbito laboral ($p=0.000$). Aceptándose la hipótesis formulada.

QUINTA: Se preciso la relación de las condiciones laborales y el estrés laboral en las enfermeras, donde el 51.01% son nombrados ($p=0.864$). El 91.95% tienen más de 1 año de experiencia (0.041). Aceptándose la hipótesis formulada.

SEXTA: Se concluye que el estrés laboral en las enfermeras de la red de salud Puno, el 46.98% presentaron estrés leve y moderado, seguido de estrés alto con el 4.03%.



4.4. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de la Red de Salud Puno, implementar una comisión para identificar los factores estresantes en el centro de trabajo del personal de salud para tomar en cuenta las actividades preventivas en presencia de estos.

SEGUNDA: A los jefes de los establecimientos de salud del primer nivel, prestar atención a las necesidades afectivas, psicológicas, ambientales, del personal de salud para brindar soporte emocional y mejorar las condiciones laborales y ambientales de las enfermeras.

TERCERA: Al responsable de la infraestructura y calidad de la Red de Salud Puno, verificar las condiciones físicas de los establecimientos del primer nivel de atención, con el fin de implementar o mejorar la infraestructura de cada uno de los ambientes donde labora el profesional de salud.

CUARTA: Dado de la prevalencia del estrés en enfermeras del primer nivel de atención, los jefes de los centros y puestos de salud deben adoptar las medidas para evitar el desarrollo de esta patología, organizando talleres que entrenen al personal en técnicas de autocuidado, mediante talleres de relajación, comunicación asertiva, deporte, entre otros.



QUINTA: Al jefe de la oficina de personal de la Red de Salud Puno, conjuntamente con el director y jefe del establecimiento de salud, implementar la rotación de responsables de programas y estrategias sanitarias, con el fin de evitar la sobrecarga laboral y el agotamiento, además para que cada profesional de enfermería tenga un equilibrio en las cargas laborales.

SEXTA: A los directores de los establecimientos del primer nivel de atención de la Red de Salud Puno, considerar dentro de su plan operativo anual un programa de atención para el manejo del estrés en el personal de enfermería y también para todo el personal de salud.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ceballos P, et al. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Cienc. enferm. [online]. 2019; 25.
2. Vega D, Arévalo A, Sandoval J, Bustamante M, Giraldo J. Panorama Sobre Los Estudios De Clima Organizacional En Bogota. Diversitas: Perspectivas en psicología. 2006; 2(2).
3. Medina L. Nivel de Estrés laboral en los enfermeros de los servicios de : Emergencia, Trauma shock y uci del Hospital Victor Ramos Guardia - Huaraz. Ica: Universidad Autonoma de Ica; 2015.
4. Mamani A, Obando R, Uribe AM, Vivanco M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev peru Obs enferm. 2007; 3(1).
5. Diaz I, Gaviria K. Estres laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermeria del Hospital II-2 Tarapoto Abril-Julio 2013. Tesis de licenciatura. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martin, Facultad ciencias de la salud; 2013.
6. Jinez R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermeria del Hospital II Essalud Puno - 2019. Tesis de grado. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermeria ; 2020.
7. Machicado Y. Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butron Puno -



2016. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2017.
8. Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016. Huaraz: Universidad San Martín de Porres, Facultad ciencias de la salud; 2018.
 9. Organización internacional del trabajo. Estrés laboral. [Online].; 2018 [cited 2022 setiembre 11. Available from: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>.
 10. Cortes LC, Pantoja M, Cortez DB, Tello MA, Nuncio JL. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. USMA. 2022; 10(2).
 11. Moncada BE, Suárez MP, Córdova LD, Escobar KF. Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19. Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Facultad de Postgrado. 2021; 25(1).
 12. Molina PM, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2021 marzo; 65(256).
 13. García P, Jiménez AA, Hinojosa L, Gracia GN, Cano LE, Abeldaño RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. Salud pública. 2020.
 14. Vásquez S, González YN. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Revista de ciencias de la salud. 2020 abril - junio; 2(2).



15. Poma M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de ventanilla – 2021. Tesis de licenciatura. Lima: universidad Privada del Norte, Carrera de Enfermería; 2021.
16. Chambi KK. factores psicosociales y laborales asociados al síndrome de Mobbing en el profesional de enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna - 2011. Tesis de licenciatura. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann , Escuela Académico Profesional de Enfermería; 2011.
17. Echevarría FM, Nava EE. Nivel de estrés laboral en los trabajadores del Centro de salud público Los Olivos. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Privada Del Norte; 2023.
18. Trujillo CO, Quispe AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista científica: salud pública. 2021; 1(2).
19. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de ventanilla – 2021. Tesis. Lima - Perú: Universidad Privada del Norte; 2021.
20. Madriaga BF. Factores de riesgo laboral y nivel de estrés en enfermeras de áreas críticas del hospital iii salcedo ESSALUD - Puno 2020. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2022.
21. Quispe MR. Nivel de estrés laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del área Covid-19 del Hospital Carlos Monge Medrano de



- Juliaca 2021. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de enfermería; 2022.
22. Flores PF. Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno. Tesis de maestría. Puno: Universidad César Vallejo; 2023.
23. Zavaleta KD KD. Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería de la empresa Global PreventOSH de la Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno. Tesis de Licenciatura. Juliaca - Puno: Universidad Peruana Unión; 2022.
24. Valeriano K. El presente tr 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. Tesis. Universidad Privada San Carlos; 2021.
25. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. [Online].; 2010 [cited 2022 setiembre 12]. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf;jsessionid=918D980484A55D750D9B54E87F7EFF52?sequence=1.
26. Cortés JM. "Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid.: Tébar; 2002.
27. Roozeboom MB, Houtman I, Van den Bossche S. Monitoring Psychosocial Risks at work Nottingham: WHO; 2008.



28. Barrios S. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. latino-am Enfermagem. 2005.
29. Feldman L. Caracas. Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. Revista de la facultad de Medicina. 2006; 29(2).
30. Organización mundial de la salud, organización Panamericana de la salud y el Caribe. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2000.
31. Salanova M. Psicología de la salud ocupacional Madrid: Editorial Síntesis; 2009.
32. Ministerio de gestión pública. Fundamentación: programa de Entorno Laboral Saludable.
33. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. 2008.
34. Trucco M. El estrés y la salud mental en el trabajo Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. Ciencia & Trabajo (ACHS). 2014; 6(14).
35. Pérez CJ. "Tipos de estrés Laboral" departamento de Salud Ocupacional. [Online].; 2008 [cited 2022 SETIEMBRE 12. Available from: www.mopt.go.cr.
36. García M, Gil ME. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Online].; 2016. Available from: <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>.



37. Portero de la Cruz S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. [Online].; 2016 [cited 2022 setiembre 10. Available from: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>.
38. Sindicato de Enfermería (SATSE). El estrés en la Enfermería desata todas las alarmas. [Online].; 2017 [cited 2022 setiembre 10. Available from: <http://www.rtve.es/noticias/20171120/ocho-cada-diez-enfermeros-sufre-estres-mitad-dicen-estar-quemados/1637028.shtml>.
39. Pérez CJ. "Tipos de estrés Laboral". 2008. Departamento de Salud Ocupacional.
40. Trucco M. "Estrés ocupacional en personal de la Salud". Rev. med. Chile. 2009; 127(12).
41. Cano A. La naturaleza del estrés" Madrid: Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés); 2002.
42. Suñol R. Calidad de la Atención. [Online].; 2017 [cited 2022 SETIEMBRE 10. Available from: http://www.coordinadoraprofunds.org/docs/214/rosa_sunol.pdf.
43. Durand J. "Nivel de Estrés en las Enfermeras de Y COLB. los servicios de salud en los Hospitales Nacionales de Salud de Lima – Metropolitana". 2003. En Anales de la Facultad de Medicina.
44. Urrego Pm. Entorno laboral saludable. 2016. MINSALUD.



45. Más R, Escribà V. La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". Proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Pública [revista en Internet]. ; 72(6).
46. Hernandez Sampieri, roberto; fernandez Collado, Carlos; Baptista Lucio Pilar" Metodologia de la investigacion". editorial Mc GRAW-HILL.



ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Condiciones de trabajo en el primer nivel de atención y estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Tipo de variables
<p>General ¿De qué manera las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención se relacionan con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022?</p> <p>Específicos - ¿La infraestructura estará relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno? - ¿De qué manera las condiciones ambientales se relacionan con el</p>	<p>General Establecer la relación de las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022</p> <p>Específicos - Identificar la relación de la infraestructura con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. - Determinar la relación de las condiciones ambientales con el estrés laboral en las enfermeras de</p>	<p>General Las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención: Infraestructura, condiciones ambientales, relaciones interpersonales y las condiciones laborales están relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.</p> <p>Específicas - La infraestructura: Espacio físico, lugar de trabajo, y estrategia sanitaria están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la</p>	Condiciones de trabajo	1.1. Infraestructura	- Espacio físico	Adecuado Inadecuado	Nominal
					- Lugar de trabajo	Centro de salud Puesto de salud	Nominal
					- Estrategia sanitaria donde laboral	Inmunizaciones Prevención y control de tuberculosis Prevención y control de daños no transmisibles Adulto mayor CRED Adolescente	Nominal
				1.1. Condiciones ambientales	- Temperatura en el puesto de trabajo	Muy adecuada Medianamente adecuada Inadecuada	Nominal
					- Iluminación del ambiente de trabajo	Muy adecuada Medianamente adecuada Inadecuada	Nominal
				1.2. Relaciones interpersonales	- Relación laboral	Muy adecuada	Nominal



<p>estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Las relaciones interpersonales estarán relacionado con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno? - ¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno? - ¿Cómo es el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno? 	<p>la Red de Salud Puno.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación de las relaciones interpersonales con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. - Contracta la relación de las condiciones laborales con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. - Identificar el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. 	<p>Red de Salud Puno.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones ambientales: Temperatura en el puesto de trabajo e iluminación en el puesto de trabajo, están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. - Las relaciones interpersonales: Relación laboral en su centro de trabajo, conflictos interpersonales y la irritabilidad en el ámbito laboral están relacionados con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno. - Las condiciones laborales: Condición laboral, años de servicio y la remuneración están relacionados con el estrés 		<p>1.3. Condiciones laborales</p>	<p>en el centro de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflictos interpersonales en el centro de trabajo - Irritabilidad en el ámbito laboral - Condición laboral - Años de servicio 	<p>Medianamente adecuada Inadecuada</p> <p>Muy bueno Bueno Regular Deficiente</p> <p>Muy frecuente Frecuente Poco frecuente</p> <p>Nombrado Contratado</p> <p>< 6 mees 6 –12 meses Mas de 1 año</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Ordinal</p>
---	--	--	--	-----------------------------------	--	--	---



		<p>laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las enfermeras de la Red de Salud Puno presentan estrés medio. 	Estrés laboral	Nivel de estrés	<p>Sin estrés</p> <p>Estrés leve</p> <p>Estrés medio</p> <p>Estrés alto</p>	<p>0-15 puntos</p> <p>16-30 puntos</p> <p>31-45 puntos</p> <p>≥ 46puntos</p>	Ordinal
--	--	--	----------------	-----------------	---	--	---------



ANEXO N° 2

BASE DE DATOS

MERCEDES 1 DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3 : lugartrabajo 2 Visible: 17 de 17 variables

	espacios físicos en el puesto de trabajo	lugartraba jo	Estrategi aSanitaria Laboral1	Programa laboral1	Caracter ísticasfísic asambien	Temperat ura	Iluminacio n	Espacio	Higiene	Ruido	Relacion	Conflictos Interperso nales	Irritabilida d	Condición Laboral	AñosdeS ervicio	R
1	inadecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Reduccion ...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Regular	Conflicto c...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
2	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Bueno	No existe ...	Muy frecue...	Nombrado	Mas de 1 a...	
3	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Muy adecu...	Muy bueno	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
4	Adecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
5	inadecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Regular	Conflicto c...	Muy frecue...	Nombrado	Mas de 1 a...	
6	inadecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Reduccion ...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Regular	Conflicto c...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
7	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Comodo	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Muy frecue...	Nombrado	Mas de 1 a...	
8	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
9	inadecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Bueno	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
10	inadecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Bueno	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
11	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
12	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
13	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
14	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
15	inadecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Reduccion ...	Incomodo	Inadecuada	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Deficiente	Conflicto c...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
16	Adecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Reduccion ...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Bueno	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	6-12 Meses	
17	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy bueno	No existe ...	Frecuente	Contratado	6-12 Meses	
18	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy bueno	No existe ...	Frecuente	Contratado	6-12 Meses	
19	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy bueno	No existe ...	Frecuente	Contratado	6-12 Meses	
20	Adecuado	Puesto de ...	Inmunizaci...	Desarrollo i...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
21	Adecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Reduccion ...	Comodo	Inadecuada	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
22	inadecuado	Centro de ...	Inmunizaci...	Programa ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Bueno	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	



MERCEDES 1 DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3 : lugartrabajo 2 Visible: 17 de 17 variables

	espacios inadecuado	lugartraba jo	Estrategi aSanitaria Laboral1	Programa laboral1	Caracter isticasfisi asambien	Temperat ura	Iluminacio n	Espacio	Higiene	Ruido	Relacion	Conflictos Interperso nales	Irritabili dad	Condición Laboral	AñosdeS ervicio	R
124	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Incomodo	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
125	inadecuado	Puesto de ...	CRED	Reduccion ...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
126	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
127	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
128	inadecuado	Centro de ...	CRED	Desarrollo i...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	6-12 Meses	
129	inadecuado	Puesto de ...	CRED	Reduccion ...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
130	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
131	Adecuado	Puesto de ...	CRED	Desarrollo i...	Comodo	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Regular	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
132	Adecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	< 6 meses	
133	Adecuado	Puesto de ...	CRED	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Regular	Conflicto c...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
134	inadecuado	Centro de ...	CRED	Desarrollo i...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
135	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
136	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
137	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Incomodo	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Inadecuada	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
138	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
139	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Inadecuada	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
140	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
141	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
142	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frequ...	Nombrado	Mas de 1 a...	
143	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	Conflicto c...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
144	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	
145	Adecuado	Puesto de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frequ...	Contratado	Mas de 1 a...	

Vista de datos Vista de variables



MERCEDES 1 DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3: lugartrabajo 2 Visible: 17 de 17 variables

	espaciosfísicos trabajo	lugartrabajo	Estrategia Sanitaria Laboral1	Programa laboral1	Características físicas del ambiente	Temperatura	Iluminación	Espacio	Higiene	Ruido	Relación	Conflictos Interpersonales	Irritabilidad	Condición Laboral	Añosde Servicio	R
130	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
131	Adecuado	Puesto de ...	CRED	Desarrollo i...	Comodo	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Regular	Conflicto c...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
132	Adecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frec...	Contratado	< 6 meses	
133	Adecuado	Puesto de ...	CRED	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Regular	Conflicto c...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
134	inadecuado	Centro de ...	CRED	Desarrollo i...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
135	inadecuado	Centro de ...	CRED	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Bueno	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
136	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
137	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Incomodo	Medianam...	Medianam...	Inadecuada	Inadecuada	Inadecuada	Regular	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
138	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
139	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Inadecuada	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
140	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
141	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
142	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Reduccion ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	No existe ...	Poco frec...	Nombrado	Mas de 1 a...	
143	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Regular	Conflicto c...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
144	Adecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
145	Adecuado	Puesto de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Muy bueno	No existe ...	Poco frec...	Contratado	Mas de 1 a...	
146	Adecuado	Puesto de ...	Adolescente	Programa ...	Comodo	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Frecuente	Contratado	Mas de 1 a...	
147	Adecuado	Puesto de ...	Adolescente	Reduccion ...	Comodo	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy adecu...	Muy bueno	No existe ...	Muy frecue...	Contratado	Mas de 1 a...	
148	Adecuado	Puesto de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Muy adecu...	Muy adecu...	Medianam...	Medianam...	Medianam...	Bueno	No existe ...	Frecuente	Contratado	Mas de 1 a...	
149	inadecuado	Centro de ...	Adolescente	Programa ...	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Inadecuada	Medianam...	Inadecuada	Regular	Conflicto c...	Frecuente	Nombrado	Mas de 1 a...	
150																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17:05 9/09/2024



ANEXO N° 3

CUESTIONARIO SOBRE ENTORNOS DE TRABAJO

Estimados profesionales Lic. en enfermería tengan buenos días/tardes, me presente ante Ud., con el fin de invitarle a participar en un trabajo de investigación, por lo cual solicito su colaboración para el llenado del presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial será empleado única y exclusivamente en esta investigación, por lo que agradezco su repuesta.

INFRAESTRUCTURA

1.- ¿Como es el espacio físico de su puesto de trabajo?

- a) Adecuado
- b) Inadecuado

2.- ¿Cuál es su lugar de trabajo?

- a) Centro de salud
- b) Puesto de salud

3.- ¿En qué estrategia sanitaria labora actualmente?

- a) Inmunizaciones
- b) Prevención y control de tuberculosis
- c) Prevención y control de daños no transmisibles
- d) Adulto mayor
- e) CRED
- f) Adolescente

CONDICIONES AMBIENTALES

4.- ¿Cómo es la temperatura en el puesto de trabajo?

- a) Muy adecuada
- b) Medianamente adecuada
- c) Inadecuada



5.- ¿Cómo es la Iluminación en el puesto de trabajo?

- a) Muy adecuada
- b) Medianamente adecuada
- c) Inadecuada

Relaciones interpersonales

6.- ¿Cómo es la relación laboral en su centro de trabajo?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Deficiente

7.- ¿Existe conflictos interpersonales en su centro de trabajo?

- a) No existe conflicto con los compañeros de trajo
- b) Conflicto con el jefe del establecimiento de salud
- c) Conflicto con los compañeros de trabajo

8.- ¿Ud. Presenta irritabilidad en el ámbito laboral?

- a) Muy frecuente
- b) Frecuente
- c) Poco frecuente

Condiciones laborales

9.- ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrado
- b) Contratado

10.- ¿Cuantos años de servicio en total tiene hasta el momento?

- a) < 6 mees
- b) 6 –12 meses
- c) Mas de 1 año

ANEXO N° 4

ENCUESTA

TEST DE ESTRÉS LABORAL

Estimados profesionales en enfermería tengan buenos días/tardes, les envié mi saludo cordial, estoy realizando un trabajo de investigación, por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradezco su respuesta en forma.

Edad: _____ años. Tiempo de labor en el sector ____ año(s) ____ mes(es).

Instrucciones: De la siguiente lista, seleccionar las respuestas que cree Ud., y marcar con un aspa (X).

N: nunca

CN: casi nunca

AV: algunas veces

RF: relativamente frecuentemente

MF: muy frecuente

N°	Reactivos	N 1	CN 2	AV 3	RF 4	MF 5
1	Imposibilidad de conciliar el sueño.					
2	Jaquecas y dolores de cabeza.					
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales.					
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento.					
5	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual					
6	Disminución del interés sexual.					
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo					
8	Disminución del apetito.					
9	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).					
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.					



11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.					
12	Tendencias a sudar o palpitaciones.					

Resultados:

Sin estrés (0-15)

Estrés leve (16-30)

Estrés medio (31-45)

Estrés alto (46-60)



ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Lic. Norma Mercedes Chaiña Pacco, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La meta de este estudio es "Establecer la relación de las condiciones de trabajo en el primer nivel de atención con el estrés laboral en las enfermeras de la Red de Salud Puno, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una encuesta, el mismo tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (obre la meta de este estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Lugar y fecha _____

Firma del Participante

ANEXO 6

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CRITERIO DEL EXPERTO

ANEXO N° : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos: HILDA GRACIELA GALLEGOS FLORES

1.2 Lugar de Centro laboral: HOSPITAL REGIONAL "MIB" - PUÑO

1.3 Cargo que desempeña: ENFERMERA INTENSIVISTA

1.4 Instrumento a validar:

1.5 Autor:

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución: Si () No ()

Fecha: 18/05/2024

Hidalgo
Firma y sello
D.N.I N° 01206043

Hilda Graciela Gallegos Flores
DOCTORA EN SALUD PUBLICA
C.E.P 15852

ANEXO N° : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos: Liliana Katy Chavez Velasquez

1.2 Lugar de Centro laboral: Hospital Regional Manuel Núñez Buitrón

1.3 Cargo que desempeña: Jefe del Servicio de Consultorio Externo

1.4 Instrumento a validar:

1.5 Autor:

.....

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución: Si () No ()

Dra. Liliana Katy Chavez Velasquez

Firma y sello
D.N.I N°

Fecha 26/05/2024

ANEXO N° : VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: Estela flores flores
- 1.2 Lugar de Centro laboral: Hospital Regional "MNB" - Puno
- 1.3 Cargo que desempeña: Coordinadora del Programa Presupuestal 068
- 1.4 Instrumento a validar:
- 1.5 Autor:

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución: Si () No ()



MSC. Lic. Estela Flores Flores
ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS
CIEP 20852

Firma y sello
D.N.I N°

Fecha 30/05/2024



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 04/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	NORMA MERCEDES CHAIÑA PACCO		
Dirección:	PROLONGACIÓN CHEJOÑA ZONA B MZ. K LT. 3		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	41622723		
Teléfono:	958 024 753	email:	fimercy2001@gmail.com
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:		email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	POSGRADO		
Escuela Profesional o Mención:	POSGRADO		
Título o Grado Académico a optar:	MAESTRO		
Asesor:	Dra. MARÍA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA		
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
Título:	CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD PUNO, 2022		
Palabras claves, (3 a 5 términos):	Estrés laboral, enfermera, condiciones de trabajo, relación laboral		
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2} ?	1		

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SALUD PUBLICA - P42

Firma de Autor



huella digital

04 - DICIEMBRE - 2025

Fecha