



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE
ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS
SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL
REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUTH ELISA MAMANI VARGAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE
ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS
SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL
REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUTH ELISA MAMANI VARGAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA

PRIMER MIEMBRO

:


Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dra. GABRIELA BETTY ARIAS LUQUE

ASESOR DE TESIS

:


Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SALUD PÚBLICA - P07



RESOLUCIÓN DECANAL N° 1221 -2025-D-FCS-UANCV

Juliaca, 27 de noviembre del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025 – 11507 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado: **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRÓN 2024**

CONSIDERANDO:

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE

PRIMERO: Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA** del bachiller: **MAMANI VARGAS RUTH ELISA** habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes;

- * **Presidente** : Dra. MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
- * **1er. Miembro** : Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
- * **2do. Miembro** : Dra. GABRIELA BETTY ARIAS LUQUE

- * **Asesor (a)** : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

SEGUNDO: Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

DIA : JUEVES 27 DE NOVIEMBRE DEL 2025
HORA : 16:00 HORAS
LOCAL : Salón de Grados de la Facultad de Ciencias de la Salud

TERCERO: Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el bachiller sustentante.

CUARTO: La Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería y la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:
 - Jurados (3)
 - Interesado (1)
 - Asesor de Tesis (1)
 - Archivo FCS 2025(1)



RESOLUCIÓN N°10156-2025--FCS-UANCV

Juliaca, 17 de noviembre del 2025

VISTOS: Exp. 2025 -11813 presentado por el (la) egresado (a) **MAMANI VARGAS RUTH ELISA** quién ha solicitado cambio del presidente y Asesor del Proyecto de Investigación conducente a optar el título profesional de **Enfermería**

CONSIDERANDO: Que, según Resolución N° 1161-2025-D-FCS-UANCV, se aprueba el Proyecto de Tesis titulado: **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024** para lo cual se asignó.

* **Asesor (a) :** **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento de la Unidad de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud, y de acuerdo a la resolución N° 269-2025-UANCV-CU-R, **por motivos que ya no cuenta con vínculo laboral con la UANCV;** y,

Estando el informe favorable de la Unidad de Grados y Títulos, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el CAMBIO del PRESIDENTE y ASESOR (A) designados a la egresada **MAMANI VARGAS RUTH ELISA**, para la revisión del proyecto de investigación titulado: **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024** para optar al Título Profesional de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA** debiendo quedar a partir de fecha.

* **Asesor (a) :** **Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA**

SEGUNDO: Disponer que los miembros del Jurado designados den continuidad al trámite de evaluación y calificación del proyecto de tesis, borrador de tesis o sustentación de tesis, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando válido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de proyecto de tesis, que se menciona en el considerando.

TERCERO: La Facultad de Ciencias de la Salud, la Unidad de Grados y Títulos, la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería y la Secretaría Académica de la Facultad, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATO
Dra. Gabriela Betty Arias Luque
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DISTRIBUCIÓN
Jurados,
EP. Obstetricia

RESOLUCIÓN N° 014-2025-UI-FCS-UANCV-J

Juliaca, 18 de agosto del 2025

Visto: el Expediente oficio N° 149 de fecha 29 de mayo del 2025, Presentado Por el Bach. **MAMANI VARGAS RUTH ELISA**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) titulado: **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRÓN 2024**, por los jurados de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de **ENFERMERÍA**

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y con la aprobación del informe final por los siguientes miembros de jurado y asesor:

- * **Presidente** : Dra. **MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA**
- * **1er. Miembro** : Dra. **MARYLUZ CRUZ COLCA**
- * **2do. Miembro** : Dra. **GABRIELA BETTY ARIAS LUQUE**
- * **Asesor** : Dra. **SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA**

Estando, la opinión favorable de los miembros del jurado, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud; asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final con **RESOLUCIÓN N° 314-2025-D-FCS-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO (o) EN ENFERMERÍA**

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **APROBAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRÓN 2024**, presentado por el (la) Bach. **MAMANI VARGAS RUTH ELISA**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO (a) EN ENFERMERÍA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RATIFICAR** como **ASESOR(a)** a la: **DRA. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA**

ARTICULO TERCERO. - **DISPONER** que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y secretaria académica de la Facultad de ciencias de la Salud, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Dra. María Concepción Figueroa Vilca
DIRECTORA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS



RESOLUCIÓN DECANAL N° 1161-2024-D-FCS-UANCV

Juliaca, 10 de setiembre del 2024

VISTOS:

El Informe N° 079-2024-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la copia del acta de Registro de la Propuesta de Investigación de fecha 05 de setiembre de la E.P. de Enfermería, folio 00000105;

CONSIDERANDO:

Que, el (la) egresado (a) **MAMANI VARGAS RUTH ELISA** ha presentado y solicitado la aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024** correspondiente a la línea de investigación: **SALUD PÚBLICA**;

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV comunico que el **Comité de Investigación** para la evaluación de la propuesta de Investigación está conformado por los siguientes docentes:

- * **Presidente** : **Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA**
- * **1er. Miembro** : **M.Sc. MARÍA ANTONIETA LOAYZA LÓPEZ**
- * **2do. Miembro** : **Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA**

Que, la Directora de la Unidad de Investigación ha emitido la Opinión Técnica N° 349-2024-UANCV-FCS-UI-CI sobre la evaluación de la propuesta de investigación, emitiendo opinión favorable para que se emita la resolución de aprobación de la propuesta de investigación;

Estando opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92- y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

APROBAR, la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, presentado por el (la) egresado (a) **MAMANI VARGAS RUTH ELISA** para optar el título profesional de: **LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA** titulado: **FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024**

La propuesta de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR(A)** de la **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** al(la) Docente Ordinario(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela profesional de Enfermería, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.

Distribución: Decanato, EP: Enfermería Archivo.



Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

[Handwritten Signature]
Dra. MAMANI VARGAS RUTH ELISA
C.C. 2024
DECANA



18% 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

- 14% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 16% 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	
FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	RUTH ELISA MAMANI VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44377129
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-6870-0641
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01297921
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2232-6653
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	MARIA CONCEPCION FIGUEROA VILCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02401506
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	MARYLUZ CRUZ COLCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29590767
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	GABRIELA BETTY ARIAS LUQUE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29344129



Datos de investigación	
Línea de investigación	SALUD PÚBLICA - P07
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Hospital Manuel Núñez Butrón Puno País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Longitud: 15°68'87° S Latitud: 70°14'34° O URL Maps https://www.google.com/maps/d/edit?mid=1uJ2_Hllupoq-hKPWBDL_666xtejavoE&usp=sharing</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 – 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 ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Figueras
Dra. María Concepción Figueras Vilca
DIRECTORA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo RUTH ELISA MAMANI VARGAS, identificado con DNI
Nro. 44377129, en mi condición de egresado de:

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

ENFERMERÍA

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

FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN,
HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024

Asesorado por: Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

Es un tema original.

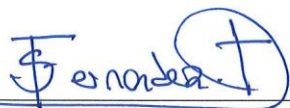
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales,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



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Gracias, Dios, por siempre guiarme y velar por mis esperanzas.

Para mi querida hija, eres mi roca, mi mayor apoyo y la razón por la que sigo adelante. Todo lo que hago es por ti. Quiero que tengas un futuro lleno de amor, oportunidades y esperanza.



AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la UANCV, quienes me ayudaron a aprender todo lo necesario para crecer profesionalmente.

A un asesor que me acompañó en todo momento.

A los jurados que me ayudaron a completar mi trabajo de investigación y a presentarlo de forma eficaz.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1 Descripción del problema.....	1
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. JUSTIFICACIÓN	4
1.3.1 Justificación teórica.....	4
1.3.2 Justificación practica	5
1.3.3 Justificación metodológica	5
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1 Objetivo general.....	5
1.4.2 Objetivos específicos	5



1.5.	HIPÓTESIS	5
1.5.1	Hipótesis general	6
1.5.2	Hipótesis específicas	6
1.6.	VARIABLES	7
1.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1.1	A nivel internacional	9
2.1.2	A nivel nacional	9
2.1.3	A nivel local	17
2.2.	MARCO TEÓRICO	22
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	33

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.3.	MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN	36
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.4.1	Población	36
3.4.2	Muestra	37
3.5.	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	37



3.5.1 Técnicas.....	37
3.5.2 Instrumentos	38
3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	39
3.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	40
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	41
3.8.1 Validez	41
3.8.2 Confiabilidad	41
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.2. CONCLUSIONES.....	67
4.3. RECOMENDACIONES	69
4.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
A N E X O S	75
ANEXO 1: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS.....	76
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO	85
ANEXO 4: INSTRUMENTOS	86
ANEXO 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	94
ANEXO 6: AUTORIZACIÓN	97



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.	44
Tabla 2. Años de servicio en la institución asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	46
Tabla 3. Servicio en el cual labora asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	48
Tabla 4. Condición laboral asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	50
Tabla 5. Percepción de trabajo gratificante asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	52
Tabla 6. Seguridad en el trabajo asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	55
Tabla 7. Percepcion de trabajo en equipo en el servicio asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.	57
Tabla 8. Reconocimiento de la labor asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	59



Tabla 9. Carga mental asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	61
Tabla 10. Carga física asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.....	63
Tabla 11. Nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.	65



RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo** analizar los factores y carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024. **Método:** Este estudio empleó un modelo no experimental con 135 graduados de enfermería que trabajan en atención hospitalaria. Los investigadores administraron dos cuestionarios para evaluar tanto los factores de estrés como la carga de trabajo percibida. Para analizar las cifras, utilizaron la prueba de chi-cuadrado (χ^2), que verifica en qué medida los resultados reales difieren de lo esperado. **Resultados:** Los factores personales vinculados a los niveles de estrés en el personal de enfermería se destacaron de la siguiente manera. La mayoría, alrededor del 53,3 %, tenía entre 30 y 39 años ($P = 0,017$). Casi la mitad había trabajado en el mismo lugar durante 6 a 8 años (47,4 %, $P = 0,001$). Solo el 14,8 % trabajaba en servicios de urgencias ($P = 0,000$) y el 53,3 % tenía contratos temporales ($P = 0,048$). En cuanto al trabajo en sí, el estrés también se relacionó con estos factores. Cuatro de cada cinco enfermeras afirmaron que su trabajo a veces les resulta gratificante (80,7 %, $P = 0,001$). Alrededor del 75 % se siente a veces seguro en su trabajo ($P = 0,000$). Un porcentaje aún mayor, el 83 %, consideró que a veces se trabaja en equipo ($P = 0,001$). Un número similar afirmó que a veces se reconoce su trabajo (80,7 %, $P = 0,000$). En cuanto a la carga de trabajo, en los servicios de hospitalización, el 60 % afirmó tener una carga mental media ($P = 0,010$). La carga física también se situó en un nivel intermedio para más de la mitad del personal, con un 53,3 % ($P = 0,001$). **Conclusión:** Se analizó los factores y la carga laboral y están asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.

Palabras clave: Carga laboral, estrés, enfermería, factores.



ABSTRACT

The research **aimed** to analyze the factors and workload associated with the stress level of nursing staff in hospitalization services, Manuel Núñez Butrón Regional Hospital 2024. **Method:** This study used non-experimental setup with 135 nursing graduates working at hospital care. Researchers gave an two questionnaires, checking both stress factors and how heavy the workload of theirs felt. To crunch numbers, they used the chi-square (χ^2) test which checks kind of how much the actual results differ from what you'd expect to see. **Results:** Personal factors linked to stress levels in nursing staff were highlighted as follows. The majority, around 53.3%, were between 30 and 39 years old ($P = 0.017$). Almost half had worked in the same place for 6 to 8 years (47.4%, $P = 0.001$). Only 14.8% worked in emergency departments ($P = 0.000$), and 53.3% had temporary contracts ($P = 0.048$). Regarding work itself, stress was also related to these factors. Four out of five nurses reported that their work was sometimes rewarding (80.7%, $P = 0.001$). Around 75% sometimes felt secure in their jobs ($P = 0.000$). An even higher percentage, 83%, felt that they sometimes worked as part of a team ($P = 0.001$). A similar number stated that their work was sometimes recognized (80.7%, $P = 0.000$). Regarding workload, in inpatient departments, 60% reported having an average mental workload ($P = 0.010$). Physical workload was also at an intermediate level for more than half of the staff, at 53.3% ($P = 0.001$). **Conclusion:** The factors and workload were analyzed and are associated with the stress level of nursing staff in the inpatient services at Manuel Núñez Butrón Regional Hospital 2024.

Keywords: Workload, stress, nursing, factors.



INTRODUCCIÓN

Especialmente en las salas de hospital. Brindan atención las 24 horas, realizan llamadas rápidas y siempre están al lado de los pacientes gravemente enfermos. Sus jornadas laborales pueden ser intensas: largas jornadas, muchísimas tareas, poca ayuda, emociones a flor de piel. Todo esto se acumula y genera estrés. Este tipo de estrés no solo desgasta sus cuerpos y mentes, sino que también puede minar el nivel de atención que reciben los pacientes. Los investigadores afirman que el exceso de trabajo causa estrés en las enfermeras. Piense en turnos largos, demasiados pacientes, falta de personal y sensación de agotamiento. Aspectos como el ánimo del equipo, la forma de actuar de los líderes. Comprender esta relación es crucial para el diseño de estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales, prevenir el desgaste profesional (burnout) y garantizar una atención segura y humanizada para los pacientes.

El trabajo se divide en cuatro capítulos. Capítulo I establece las bases. Aquí encontrará el problema que aborda la investigación, las principales preguntas sobre la mesa y lo que el equipo espera lograr. También explica por qué el estudio es importante, habla sobre variables clave y muestra cómo el equipo planea medirlas y rastrearlas. Capítulo II explora la teoría. Esta sección revisa estudios anteriores de todo el mundo, en casa y cerca. También construye una base sólida para ayudar a dar sentido a los hallazgos más adelante. Capítulo III, se obtiene el paso a paso de cómo se realizó el estudio, todos los detalles. Capítulo IV. Aquí el equipo comparte lo que descubrió, profundiza en lo que significan los resultados, establece la conclusión y da algunos consejos o próximos pasos basados en lo que encontraron.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal de enfermería desempeña un papel fundamental en la atención a los pacientes críticos. La calidad de la atención depende de él. Si no hay suficientes enfermeras, la carga de trabajo aumenta y eso causa problemas. Las enfermeras son el recurso principal en la atención médica, por lo que su escasez dificulta la atención cuando el paciente ingresa y necesita cuidados especiales. Es evidente que el trabajo de las enfermeras es fundamental para el buen funcionamiento del hospital. Su nivel de atención y dedicación puede marcar una gran diferencia en la recuperación del paciente. (1)

1.1.1. Descripción del problema

A nivel internacional

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirma que los problemas de salud mental en América Latina alcanzan un promedio de entre el 6,46 % y el 8,48 %. El estrés encabeza la lista como enfermedad no transmisible. Incluso puede duplicarse cada 20 años. En Estados Unidos, más del 10 % de las personas lidian con estrés laboral, tristeza,



depresión o falta de sueño. Estos problemas son los que más preocupan a los trabajadores. (1)

En España, cerca del 76% del personal de enfermería afirma que su estrés laboral ha aumentado. Aun así, casi el 73% tiene un nivel de experiencia promedio y no considera el estrés laboral un problema importante. El informe indica que el 25% de los jefes se sienten estresados la mayor parte o la totalidad del tiempo en el trabajo. Casi el 80% de los directivos se preocupan por el estrés laboral. Aun así, solo el tercio más bajo de los lugares de trabajo cuenta con estrategias para gestionarlo. (1)

A nivel nacional

Un estudio de 2017 realizado en Arequipa mostró que las enfermeras terminaron cargando con una gran carga. Alrededor del 40% tenía demasiado trabajo, y el 60% tenía aún más. Esa carga de trabajo se disparó a la mitad para las enfermeras durante ese período. Además de la carga de trabajo, muchas de estas enfermeras también se enfrentaron a una serie de riesgos psicosociales. La agresión en el trabajo fue un problema destacado. El 65% de las enfermeras afirmó haber sido maltratadas por los pacientes, ya sea con palabras o incluso ataques físicos. En Australia, la situación empeoró, con el 90% de las enfermeras pasando por algo similar. A menudo se debe a largos tiempos de espera, pacientes insatisfechos con el resultado, enfrentamientos entre el personal y los pacientes, o pacientes que llegan ebrios. Las cifras muestran que la violencia en el trabajo ha aumentado un 300% en los



últimos diez años. El 4% sufrió violencia psicológica, el 2% sufrió violencia sexual y el 8% terminó siendo acosado. Las enfermeras que trabajan en salas de emergencia y unidades psiquiátricas suelen ser las más afectadas. (2)

A nivel regional y local

En el Hospital Carlos Monge Medrano, a menudo se ve a enfermeras de mal humor, malhumoradas, agotadas y enfrascadas en discusiones con sus compañeros. El estrés laboral parece ser un factor importante. Intentan diferentes cosas para lidiar con ello. Algunas se echan siestas cortas, otras van al gimnasio, otras se relajan con amigos. Si se saltan estas pequeñas escapadas, el problema empieza a notarse. Su salud se resiente. Les cuesta adaptarse al hospital. Aumentan las bajas y las bajas por enfermedad. A veces, incluso se convierten en problemas de salud laborales graves. (3)

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

PG. ¿Los factores y carga laboral están asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Cuáles son los factores personales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón?



- PE2.** ¿Cuáles son los factores laborales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón?
- PE3.** ¿Cuáles son los indicadores de la carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón?
- PE4.** ¿Cuál es el nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón?

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación teórica

Los profesionales de enfermería garantizan la continuidad del funcionamiento del centro. El estrés laboral afecta tanto el cuerpo como la mente. Altera cómo te sientes, pero eso no es todo. Los pacientes empeoran, la seguridad de la atención se ve afectada, se cometen más errores, la gente renuncia y más personas se reportan enfermas. En los hospitales, donde la escasez de personal, los turnos extendidos, la mayor complejidad de los pacientes y la presión organizacional persisten, es fundamental reconocer y comprender los elementos que aumentan la carga de trabajo y exacerbaban el estrés. Este conocimiento no solo permite visibilizar una problemática estructural muchas veces normalizada, sino que también proporciona una base objetiva para diseñar e implementar estrategias de intervención enfocadas en la prevención del agotamiento.



Abordar esta problemática desde una perspectiva práctica contribuye al fortalecimiento de sistemas de salud más sostenibles, ya que profesionales de enfermería con menor carga psicoemocional tienen mayor capacidad para tomar decisiones clínicas seguras, mantener relaciones terapéuticas adecuadas con los pacientes y conservar su desempeño durante turnos exigentes. Por lo tanto, los resultados derivados de este tipo de estudios pueden ser utilizados como insumos clave para la toma de decisiones gerenciales, el rediseño de políticas laborales en salud y la planificación de recursos humanos, con miras a garantizar entornos laborales más justos, seguros y eficientes.

1.3.2 Justificación práctica

La investigación a realizar es **para que** generar conciencia y la intervención en los factores y carga laboral, afectando al personal de enfermería. Asimismo, las entidades de salud puedan establecer estrategias efectivas para reducir los niveles de estrés en su personal, permitiendo que la atención sea de mayor calidad y con mayor énfasis humano, permitiendo así no solo el beneficio de las personas afectadas, sino de aquellas a su alrededor. Analizar cómo se complementan la carga de trabajo y el estrés en enfermería es fundamental para mejorar el trabajo en un hospital y la atención al paciente. El personal de enfermería es fundamental en el trabajo diario del hospital. Si se sienten bien, los pacientes se sienten más seguros, todo marcha mejor y la gente se va más satisfecha.



1.3.3 Justificación metodológica

Este estudio se basa en herramientas fiables y métodos válidos. Estos ayudarán a quienes deseen explorar temas similares en el futuro. El objetivo principal es bastante claro. El estrés proviene de diferentes ángulos. Para comprender realmente qué está sucediendo, utilicé un proceso objetivo y meticuloso, basado en pruebas reales y no en conjeturas. Muchos factores influyen, desde cifras concretas como pacientes por turno, horas trabajadas y días libres, hasta las sensaciones personales sobre el respaldo del hospital, el ambiente laboral y lo que impulsa a las personas a seguir adelante.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

OG. Analizar los factores y carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

OE1. Identificar los factores personales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

OE2. Describir los factores laborales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.



OE3. Describir los indicadores de la carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

OE4. Evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

HG. Los factores y carga laboral están asociados significativamente al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

HE1. Los factores personales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón son: La edad, años y servicio en el cual labora y la condición laboral.

HE2. Los factores laborales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón son: La gratificación, seguridad, trabajo en equipo y reconocimiento a la labor.



HE3. Los indicadores de la carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón son: La carga mental y física.

HE4. El nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón es en mayor porcentaje nivel medio.

1.6 VARIABLES

Variable1: Factores y carga laboral.

Variable 2: Estrés.



1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Variable 1 Factores y carga laboral	1.1 Factores personales	1.1.1 Edad	a. 24 a 29 años b. 30 a 39 años c. 40 a 65 años
		1.1.2 Años de servicio en la institución	a. 1 a 3 años b. 6 a 8 años c. 9 a más años
		1.1.3 Servicio en el cual labora	a. Medicina b. Cirugía A c. Cirugía B d. Neonatología e. Emergencia f. Ginecología
		1.1.4 Condición laboral	a. Nombrada (o) b. Contratada (o)
	1.2 Factores laborales	1.2.1 Percepción del trabajo gratificante	a. Siempre b. Algunas veces c. Nunca
		1.2.2 Percepción de seguridad en el trabajo	a. Siempre b. Algunas veces c. Nunca
		1.2.3 Percepción de trabajo en equipo	a. Siempre b. Algunas veces c. Nunca
		1.2.4 Reconocimiento de la labor	a. Siempre b. Algunas veces c. No es reconocido
	1.3. Carga laboral	1.3.1 Carga mental	a. Alta (73-108 puntos) b. Media (37-72 puntos) c. Baja (00-36 puntos)
		1.3.2 Carga física	a. Alta = 25 – 36 puntos b. Media = 13 – 24 puntos c. Baja = ≤ a 12 puntos.
Variable 2 Estrés		2.1 Niveles	a. Nivel alto de estrés (102-136 puntos) b. Nivel medio de estrés (68-101 puntos) c. Nivel bajo de estrés (34-67 puntos).



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel internacional

Casagrande, et al. (4) en su artículo “**Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay 2022**”. Objetivo: Averiguar cuánto estrés enfrentan los intensivistas y qué impulsa ese estrés. **Métodos:** Se utilizó el Inventario de Estrés de Wolfgang para Profesionales de la Salud y una Escala de Síntomas de Estrés para medir el estrés. Se analizaron 96 respuestas. La mayoría había trabajado en cuidados intensivos durante aproximadamente 11 años (rango de 6 a casi 23). La carga de trabajo habitual en la UCI era de 48 horas semanales, con aproximadamente la mitad de esas horas por la noche (24 horas, pero a veces hasta 12, a veces las 24). La puntuación total de estrés promedió 53 con la mayoría de las puntuaciones entre 44 y 65. Dividido por gravedad, casi todos tenían al menos algo de estrés. El cinco por ciento mostró apenas alguno, el 63 por ciento tuvo una cantidad moderada y el 32 por ciento aterrizó en la zona severa. Trabajar más de 40 horas a la semana pareció impulsar un LD severo. Los médicos más jóvenes también acumularon puntuaciones de LD más altas. En **resumen:** Los médicos de cuidados intensivos se encuentran con un alto nivel de estrés a menudo. Algunos factores claros

alimentan esto. Reducir el estrés en la UCI es vital, por lo que es importante encontrar buenas soluciones.

Arango (5) en su investigación Estrés laboral en los administrativos de salud en la unidad de admisiones urgencias, durante el año 2024.

El estrés laboral afecta a millones de personas, y los trabajadores de la salud lo sufren, lo que afecta la calidad de la atención médica para todos. La investigación se centra en los asistentes administrativos que trabajan en la unidad de admisiones de urgencias, quienes lidian con un estrés intenso debido a las cargas de trabajo extremas y la falta de apoyo laboral. El plan clave fue identificar los niveles de estrés que estos asistentes de urgencias enfrentaron en un hospital durante 2024, además de las causas de dicho estrés. Adoptaron un enfoque mixto, utilizando tanto cifras como historias reales. Los investigadores realizaron una encuesta sobre antecedentes y una prueba de estrés a catorce asistentes administrativos en un centro de salud en Medellín. Resulta que un impresionante 64% de ellos afirma sentirse estresado, y un 7% incluso informó que es severo. Demasiadas horas, la presión constante para cumplir con los requisitos y la poca ayuda de los superiores fueron los principales impulsores de todo ese estrés. Parece que es necesario establecer suficientes horarios de descanso y brindar el apoyo adecuado al personal administrativo.

Díaz, et al. (6) en su investigación Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19 2022. Este estudio se propuso ver si la calidad de vida de las enfermeras se conectaba con cuán



estresadas se sentían en el trabajo durante el COVID-19. Piense en ello como una instantánea tomada con herramientas matemáticas. Luego, ejecutaron algunas estadísticas básicas y utilizaron una regresión lineal múltiple para explorar más a fondo. Los resultados mostraron un vínculo bastante claro. Cuando el estrés aumentó, la calidad de vida disminuyó ($r = -0,438$, $p < 0,01$). El simple hecho de ser enfermera profesional pareció traer más estrés. Pero las enfermeras de al menos 31 años o aquellas que se mantuvieron en el trabajo durante más de un año, informaron una mejor calidad de vida. Por otro lado, las mujeres y las enfermeras solteras, separadas o viudas (además de cualquiera que lidiara con estrés grave) tuvieron peores resultados. Creo que el estrés agudo reduce la calidad de vida de las enfermeras durante el COVID-19, con cambios notables según su edad, género, estado civil y antigüedad laboral.

Molina, et al. (7) Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas Madrid 2021. Objetivo, descubrir qué factores de estrés laboral ponían en riesgo la salud del personal de enfermería de la UCI. Por ello, realizaron un estudio transversal, bastante sencillo, con tan solo 37 enfermeras. Se basaron en la Escala de Estrés de Enfermería de Gray-Toft y Anderson y analizaron siete factores de estrés diferentes en el trabajo. Los clasificaron en tres grupos principales: carga de trabajo, sensación mental y aspectos sociales. La mayoría del grupo eran mujeres (86,5 %). Tenían una edad promedio de 34 años y medio (casi). (desviación estándar de 8,2). Todas trabajaban por turnos, con aproximadamente 8,9 años (más o menos 7,6 años) en el trabajo. Casi la mitad (48,6 %) de los



desencadenantes del estrés provenían de la carga de trabajo; gran parte de ella se debía a que las enfermeras abordaban trabajos fuera de sus tareas habituales y luchaban por encontrar tiempo para ofrecer un apoyo emocional real a los pacientes. En lo que respecta a las presiones psicológicas, el estrés se acumulaba al tener que realizar tareas que causaban dolor a los pacientes. Curiosamente, en el ámbito social, un considerable 70,2 % señaló la ausencia del médico cuando un paciente agonizaba como un factor clave de estrés. Por lo tanto, las enfermeras de UCI son mayoritariamente mujeres y, en la mayoría de los casos, cuentan con una amplia experiencia en el campo. El exceso de trabajo es la principal causa de estrés; es prácticamente la causa de que las enfermeras pierdan el control sobre la atención al paciente. Lidar con el sufrimiento y el dolor del paciente genera estrés psicológico, pero los factores de estrés social son relativamente menos comunes.

Mejía, et al. (8) en trabajo de investigación titulado “Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de América Latina” España 2019. El Objetivo: determinar qué factores sociales y laborales se relacionan con el estrés en los trabajadores latinoamericanos. Para obtener estas respuestas, se realizó un estudio observacional multicéntrico. Se utilizó una escala de estrés sólida y ya validada (con un alfa de Cronbach de 0,73). Cualquier persona con una puntuación en el tercio superior de la escala se clasificó en el grupo de "estresados". Se realizaron análisis estadísticos bivariados y multivariados para buscar



conexiones con variables sociales y laborales, utilizando modelos lineales generalizados. Todos los 2608 trabajadores respondieron a todas las preguntas de la encuesta. Venezuela encabezó la lista de estrés, con un 63 %. Al analizar más a fondo los números multivariados, parece que ser mujer (RP: 1,21, IC del 95 %: 1,10-1,33, valor $p < 0,001$) se asocia a mayor estrés, y ciertos países (Colombia ($p < 0,001$), Ecuador ($p = 0,016$), Honduras ($p < 0,001$) y Panamá ($p < 0,001$)) también se vincularon a mayor estrés; la edad, los años trabajados y el tipo de trabajador se ajustaron en estos resultados.

A nivel nacional

Arteaga (9) en su tesis "Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019". Esta investigación tuvo como objetivo evaluar la relación entre el estrés y la carga de trabajo en médicos internos asignados a un Hospital Docente Regional de Trujillo en el año 2019. **Método:** Básicamente, describe un enfoque de investigación cualitativa descriptiva, correlacional y transversal que involucró a 90 internos. **Resultados** Todos los reclusos lidiaban con la carga de trabajo y el estrés. Alrededor del 60 % dijo que la carga de trabajo era moderada. Un considerable 81,1 % sufría un estrés muy alto. Observé que muchos no lo sobrellevaban bien; ningún individuo tenía una carga de trabajo ligera o moderada. Además, es sorprendente que el 44.4% de los internos experimentara una carga de trabajo media relacionada con estrés severo, mientras que otro 36.7% sintió una carga



de trabajo alta acompañada de estrés severo. Además, las mujeres experimentaron mayor carga de trabajo y estrés, con un 53,33 % de los casos, y las personas de entre 25 y 26 años presentaron los niveles más altos, con estadísticas (χ^2 : 4,36 p : 0,037) que resaltan esta ventaja.

Córdova (10) En su artículo "**Factores asociados al estrés en profesionales de la salud de una universidad peruana**", publicado en **Lima en 2019**, los autores exploran las causas del estrés en los estudiantes de la Facultad de Odontología de una universidad peruana. El objetivo principal: descubrir qué factores se relacionan realmente con el estrés en estos estudiantes de odontología. El estudio se basó en un diseño transversal, no experimental, con un enfoque bastante simple. Se incluyó a 140 estudiantes de odontología, todos seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Cualquier persona, de cualquier género, que cursara clases ese semestre y firmara un consentimiento informado podía ser seleccionada. Se determinó si los estudiantes sufrían estrés mediante el "Cuestionario de Estrés en el Entorno Dental". Resultados: Un 75,7 % de los estudiantes sentía estrés académico, y se observó una conexión significativa con su año escolar ($p < 0,05$): los estudiantes que cursaban clases preclínicas se sentían más estresados que los que cursaban cursos clínicos. Además, los adultos jóvenes estaban más estresados que los estudiantes mayores, con estadísticas que nuevamente mostraban significancia ($p < 0,05$).

Espinoza, (11) en su tesis “Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en la clínica privada, Lima 2021” el Objetivo: determinar cuánto estrés enfrentan los profesionales de la salud en la clínica privada. En esta ocasión, se utiliza un enfoque cuantitativo, y todo el enfoque se enmarca en un diseño transversal descriptivo no experimental. Todo el personal sanitario asignado al servicio de urgencias de la clínica privada (un total de cuarenta) participa en esta investigación. La recopilación de datos se basa en una encuesta sencilla basada en cuestionarios. En este caso, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI) sirve para mostrar la estructura del modelo de estrés. Este marco abarca tres áreas principales: esfuerzo, desequilibrio y recompensa, y agrupa 23 elementos diferentes, cada uno con cuatro posibles respuestas, desde 1 (nunca) hasta 4 (siempre). **Resultados:** se encontró un estrés laboral leve en un total del 34% (14), un 60% (24) presento estrés laboral moderado y apenas un 6% (2) de la población presento un nivel de estrés alto.

Osorio, et al. (12) en su artículo “Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID19 en Perú” Lima 2020. El objetivo es detallar los detalles sociodemográficos y determinar qué influye en los síntomas de salud mental, como depresión, ansiedad y estrés, detectados en trabajadores de la salud en Perú durante mayo de 2020, en plena pandemia de COVID-19. Para ello, se realizó un estudio transversal con personal



hospitalario de todo el país, utilizando un cuestionario exhaustivo que abarcaba desde roles y lugares de trabajo hasta listas de verificación validadas para aspectos como ansiedad (GAD-7), depresión (PHQ-9) y estrés (IES-R). Determinamos las cifras utilizando los modelos lineales generalizados de Poisson con un enlace logarítmico y aplicamos una estimación de varianza estricta. También se evaluaron el rango intercuartil (RIC), la razón de prevalencia ajustada (RPa) y los intervalos de confianza del 95% (IC del 95%). De 258 participantes, 254 (98%) completaron la encuesta. La mayoría de las personas en el grupo eran mujeres (61.8%). Muchas de ellas trabajaban en atención de emergencias u hospitales (62.2%). La puntuación típica del PHQ-9 fue 4 (RIC 2-7). Para el GAD-7, la puntuación mediana fue 6 (RIC 4-8). Las puntuaciones del IES-R llegaron a 16 (RIC 8-24). Al observar los datos más de cerca, ser médico se asoció con una menor probabilidad de sentir ansiedad (aPR 0.77, IC del 95% 0.62-0.94). Es bastante interesante cómo la probabilidad de ansiedad se ve afectada por la ocupación. También estaba el grupo de enfermeras y paramédicos, pero sus puntuaciones no fueron significativamente diferentes a las de los médicos. La sensación de estrés en la atención de emergencias o en entornos hospitalarios puede ser bastante alta. Como sabe, las cifras sugieren asociaciones fuertes, pero se necesitan más datos para obtener afirmaciones concluyentes. Sin embargo, vivir solo muestra mayores probabilidades de sufrir depresión (aPR 1,46, IC del 95 % 1,11-1,92) y esto es bastante importante tenerlo en cuenta.



A nivel regional

Aquije y Chávez (13) en su investigación Nivel de estrés y factores socio-laborales del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo de Palpa 2022. El objetivo era determinar cómo el estrés se relaciona con los factores sociolaborales en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Palpa en Ica en 2020. Se inició un estudio minucioso, prospectivo, observacional y transversal, diseñado para encontrar conexiones. Se trabajó con 29 enfermeras que completaron una encuesta sobre sus situaciones sociolaborales y la Escala de Estrés de Enfermería. El estudio describió los resultados y utilizó la prueba de chi-cuadrado para verificar si existía alguna relación. Los niveles de estrés se mantuvieron entre medios y altos, fluctuando según diferentes factores, como causas físicas, psicológicas y sociales. Sin embargo, en cuanto a factores como el género, la edad, los hijos, el entorno laboral, la antigüedad, el puesto, la zona de trabajo específica, el contagio de COVID-19, la pérdida de familiares a causa de la COVID-19, enfermedades crónicas, la capacitación en cuidados de enfermería o los conocimientos de bioseguridad, no se observó una relación estadística clara ($p > 0,05$). Resulta que el estado civil sí muestra una conexión real ($p = 0,003$) con el estrés del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Palpa - Ica durante el 2020.

Valeriano, (14) en su tesis "Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería de Cuidados Intensivos y Urgencias del Hospital III EsSalud - Puno 2021", se propuso medir el grado de estrés laboral que afectaba al personal de enfermería en UCI y Urgencias del Hospital III



EsSalud Puno. Para ello, realizó un estudio descriptivo transversal. El grupo completo, compuesto por 23 enfermeras de emergencias y UCI, conformó tanto la muestra como la población. Los datos se recopilaron mediante encuestas y el instrumento Nursing Stress Scale. Utilizando estadísticas descriptivas para el análisis, se determinó que el 60.9% de estas enfermeras experimentan niveles elevados de estrés laboral, y el Departamento de Emergencias comprende el 34.8% de esta proporción. La UCI representa el 26.1%. En resumen, el estrés común entre las enfermeras tanto en UCI como en entornos de emergencia sigue siendo muy alto. Este hallazgo resalta la importancia de abordar el estrés en estas unidades.

Bolívar y Delgado (15) en su tesis **“Factores laborales asociados al nivel de estrés de los profesionales de enfermería del Hospital Macusani de San Martín de Porres, Puno 2022”** se propuso encontrar qué factores laborales generan estrés en el personal de enfermería del Hospital Macusani de San Martín de Porres Puno durante el año 2022. Realizó un estudio descriptivo-correlacional utilizando números y datos con un montaje transversal no experimental. Sesenta enfermeras participaron completando un cuestionario sobre factores ocupacionales y la Prueba de Estrés Laboral. Se confirmó la confiabilidad de ambos instrumentos. Posteriormente, utilizaron estadísticas básicas para analizar los datos. Para comprobar la idea principal, realizaron una prueba de chi-cuadrado. Resulta que el estrés laboral y las cuestiones laborales estaban



estrechamente relacionadas con las enfermeras. Las cifras también lo respaldaron con una fuerte relación (0,735) y una $p = 0,000$ muy sólida.

Flores (16) en su tesis “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022” El objetivo principal es determinar si los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en el personal sanitario de un hospital de nivel II-2. Este estudio se basó firmemente en los fundamentos: utilizó cifras, se centró en la búsqueda de vínculos, omitió experimentos y se limitó a una instantánea transversal con un enfoque hipotético-deductivo. La investigación analizó al personal sanitario, incluyendo médicos, graduados y enfermeros, con un total de 150 personas. Se aplicaron requisitos específicos para seleccionar la muestra, y el muestreo no fue aleatorio, sino que se utilizó a todos los participantes disponibles. Para recopilar datos, se administraron encuestas sobre elementos psicosociales y estrés laboral, y los resultados se analizaron principalmente mediante métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. Los resultados mostraron una clara relación, con un nivel de significancia bilateral de 0,01 y una rho de Spearman de 0,894. Esto demuestra con precisión la estrecha relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Asimismo, los resultados señalaron importantes conexiones entre variables como las exigencias psicológicas, la autonomía laboral, los recursos sociales y el reconocimiento, cada una demostrablemente asociada con el estrés laboral. En resumen, la evidencia indica una correlación positiva: a medida que aumentan los elementos



psicosociales, también lo hace el estrés laboral. Es evidente que estos hallazgos enfatizan la importancia de comprender el entorno laboral para mejorar el bienestar de los empleados. El estudio se diseñó cuidadosamente y se realizó prestando atención a diversos factores.

Luque (17) en su tesis “Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020”. El objetivo principal fue determinar cómo los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral en las enfermeras que trabajan en las salas de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Se trata de un estudio descrito como descriptivo y correlacional. Curiosamente, esta investigación omitió el enfoque experimental y se seleccionó a 60 enfermeras mediante un muestreo no probabilístico, prácticamente al azar, se utilizaron encuestas y se formularon preguntas a través de un cuestionario. De estas enfermeras, el 93,33 % presentó niveles moderados de factores psicosociales, mientras que el 70 % alcanzó un nivel medio de estrés. Al analizar las categorías de factores psicosociales, todas las áreas se ubicaron en un nivel moderado: las exigencias laborales obtuvieron el 88,3 %, el control el 83,3 %, el liderazgo el 88,3 % y las recompensas el 81,7 %. Parece que existe una relación real entre estos factores psicosociales y el estrés laboral ($r_s = 0,554$). Lo mismo ocurre con cada componente por separado. Las exigencias laborales se presentan en ($r_s = 0,331$). El control es ($r_s = 0,398$). El liderazgo se muestra ($r_s = 0,624$) y las recompensas



alcanzan ($r_s = 0,380$) para las enfermeras que trabajan en los departamentos de hospitalización.

Cahuapaza y Molleapaza (18) en su tesis “Carga laboral y preocupación por el contagio de la COVID-19 como factores asociados a la depresión en personal sanitario del Departamento de Puno, 2023” El objetivo principal era determinar cómo los aspectos psicosociales se vinculan con el estrés laboral en las enfermeras que trabajan en las plantas de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Este estudio se desarrolló básicamente como un proyecto descriptivo y correlacional. No se realizaron experimentos, sino que seleccionaron a 60 enfermeras de forma no aleatoria y aplicaron un cuestionario para obtener respuestas. Del grupo, un considerable 93,33 % obtuvo una puntuación moderada en factores psicosociales, y el 70 % se ubicó en un nivel medio de estrés. Al desglosar cada categoría psicosocial, se observará que todas se situaron en un nivel moderado: las exigencias laborales alcanzaron el 88,3 %, el control el 83,3 %, el liderazgo se mantuvo en el 88,3 % y las recompensas el 81,7 %. Presumo ($r_s = 0,554$), con elementos individuales como las exigencias del trabajo ($r_s = 0,331$), el control ($r_s = 0,398$), el liderazgo ($r_s = 0,624$) y las recompensas ($r_s = 0,380$) que coinciden en el caso de estas enfermeras en las unidades de hospitalización. Por lo tanto, en definitiva, existe una conexión real y directa entre los factores psicosociales y el estrés de las enfermeras ($r_s = 0,554$).



2.2. MARCO TEÓRICO

1. FACTORES y CARGA LABORAL

La carga de trabajo es fundamental para la salud laboral. En el caso de quienes trabajan en el ámbito de la salud mental, se ha hablado mucho sobre cómo el estrés laboral se relaciona con la felicidad laboral. La carga mental siempre se destaca como un problema importante. Las enfermeras lo ven de forma un poco diferente. En su caso, analizan la carga de trabajo y su relación con los accidentes laborales, evidenciando una carga mental considerable y un agotamiento mental significativo al final de la jornada laboral. (19)

1.1. Factores personales

Los factores personales consideran aspectos como datos personales, edad, sexo y nivel educativo. Un perfil de una persona muestra lo que la hace única (quién es en realidad). En este caso, las cualidades físicas y los rasgos no cuentan. La atención se centra en las características invisibles. (19)

1.1.1. Edad

La edad son los años cronológicos desde su nacimiento de la persona, esto debido a diversos factores como la experiencia y la adquisición de conocimientos, sin embargo, la edad avanzada puede implicar desafíos en un ámbito laboral tan demandable. En cuanto al ámbito práctico del proyecto, esta variable permitirá segmentar la población con el fin de hallar patrones y posibles soluciones. (20)



1.1.2. Años de servicio en la institución

Dicha variable es importante pues nos permitirá segmentar nuestra población con el fin de encontrar patrones. Gestionar el tiempo significa hacer espacio para las cosas que tienes que hacer y las que quieres hacer. Te permite distinguir entre lo que requiere tu atención ahora y lo que puede quedar para más tarde. Descubrir cómo organizar tu tiempo y todos tus planes puede ser un poco difícil. Sin embargo, si perseveras, la vida se vuelve un poco más fluida, menos estresante y quizás incluso un poco más significativa. (21)

1.1.3. Servicio en el cual labora

Es la unidad o departamento especializado que brinda atención médica a pacientes con necesidades específicas. (21)

Algunos ejemplos de estos son:

- Medicina
- Cirugía A
- Cirugía B
- Neonatología
- Emergencia
- Ginecología.

1.1.4. Condición laboral

Es la situación en la que se encuentra un trabajador en relación con su empleo. En el caso de los trabajadores nombrados, son aquellos trabajadores que han sido designados oficialmente para un cargo o puesto de forma permanente, mientras que los trabajadores



contratados son aquellos que han sido contratados por un período determinado de tiempo. La condición laboral muchas veces genera estrés ya que en el sector salud hay contratos temporales. (22)

1.2. Factores laborales

Los factores laborales abarcan elementos internos, individuales y externos que influyen en el bienestar de los empleados y en el entorno laboral. (22)

1.2.1. El trabajo debe ser gratificante

El trabajo gratificante se refiere a un empleo que proporciona satisfacción personal y un sentido de propósito, más allá de la remuneración económica. Algunas características clave de un trabajo gratificante incluyen. (23)

- Sentir que se está haciendo una contribución significativa y que el trabajo tiene un impacto positivo.
- Disfrutar de las tareas y responsabilidades diarias del trabajo.
- Tener oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.
- Trabajar en un ambiente positivo y colaborativo con colegas y supervisores
- Sentir que el trabajo está alineado con los valores y metas personales.



1.2.2. Seguridad en el trabajo

El concepto de trabajo que proporciona seguridad, el término denota garantías y salvaguardas que se espera que el empleo proporcione a las personas con respecto a la salud física, psicológica y social dentro del lugar de trabajo. Esta idea abarca diferentes aspectos, como mantenerse seguro en el trabajo, medidas para una buena salud y seguridad social que ayuden a proteger los derechos de los trabajadores y crear un lugar seguro para trabajar. (24)

1.2.3. Se realiza trabajo en el equipo en el servicio

Se refiere a la regularidad con la que un grupo de personas colabora y coordina sus esfuerzos para lograr objetivos comunes. (24)

1.3. Carga laboral

Hay varios factores que pueden aumentar o disminuir la carga de trabajo. Algunos de ellos son:

- El ritmo de trabajo y la fatiga percibida por los trabajadores.
- El balance entre el tiempo dedicado a la práctica profesional y el tiempo disponible para el reposo físico y psicológico.
- El aumento de carga laboral debido a la integración de nuevas tecnologías.
- La cantidad de tareas y responsabilidades asignadas a un empleado.



- Una carga laboral excesiva puede llevar a estrés, burnout y disminución del desempeño. (24)

1.3.1. Carga mental

La carga mental en el ámbito laboral se refiere a la demanda cognitiva y emocional que los trabajadores experimentan en sus tareas diarias. Esta carga implica la cantidad de esfuerzo mental necesario para llevar a cabo las responsabilidades laborales, incluyendo aspectos como la concentración, tomar decisiones para afrontar los problemas y lidiar con los sentimientos en el trabajo. El esfuerzo mental que una persona necesita puede variar mucho. Depende de factores como la dificultad del trabajo, la libertad que tenga para decidir qué hacer, la prisa que tenga, la cantidad de tareas que necesite controlar y la necesidad de hablar con los demás. Si hay demasiadas cosas que manejar, se agota a la gente. Las personas se cansan, se estresan e incluso se agotan. Esto perjudica su bienestar y su rendimiento laboral. (25)

1.3.2. Carga física

La carga física en el ambiente laboral se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que los trabajadores deben realizar durante su jornada laboral. Esta carga puede manifestarse a través de actividades que requieren fuerza, resistencia, posturas incómodas o repetitivas, entre otros aspectos. En el trabajo, la tensión física se acentúa al realizar



tareas que requieren mucho esfuerzo. Piensa en levantar algo pesado, estar de pie durante horas o repetir el mismo movimiento una y otra vez. Todo esto puede desgastar los músculos y, a veces, incluso causar problemas en las articulaciones o los músculos. (26)

2. ESTRÉS

El estrés ocurre cuando tu mente y tu cuerpo reaccionan a algo difícil o aterrador. Tu cuerpo entra en acción y activa el sistema nervioso simpático. Hormonas como el cortisol y la adrenalina inundan tu sistema, preparándote para lo que se presente. A veces, el estrés ataca de repente, como respuesta a un mal momento. Otras veces, se queda ahí, convirtiéndose en un compañero constante. Puedes notar que el corazón se acelera, que los músculos se tensan o que empiezas a sudar. El estrés no solo se queda en el cuerpo. También se infiltra en la mente, provocando ansiedad, cambios de humor, dificultad para concentrarse y nerviosismo. A veces ocurre de repente, a veces simplemente aparece de la nada. (27)

El estrés surge por todo tipo de razones: trabajo, estudios, problemas económicos, problemas de salud, asuntos familiares... la lista continúa. La forma en que una persona percibe lo que sucede y cómo lo gestiona influye en cómo se siente el estrés. Cuando el estrés persiste durante mucho tiempo, empieza a desgastarte, aumentando el riesgo de sufrir problemas cardíacos, problemas de salud mental y todo tipo de problemas físicos. En el ámbito de la enfermería, se trata de una presión



constante. Las enfermeras hacen malabarismos con trabajos difíciles como ayudar con el dolor, cuidar a pacientes al final de la vida, afrontar crisis donde cada segunda cuenta y lidiar con muchísimas exigencias. También tratan con pacientes difíciles y, a veces, se quedan atrapadas en medio cuando los roles chocan. (27)

Clasificación del estrés según su efecto.

Eustres: El eustrés es una forma de estrés que se considera positiva y beneficiosa, a diferencia del distrés, que es el estrés negativo o perjudicial. El eustrés se caracteriza por ser un tipo de estrés que motiva, impulsa y ayuda a afrontar desafíos y retos de manera efectiva. (27)

Distrés: Cuando alguien lo padece, no puede manejar las cosas como quiere. Está asustado. Al límite. Se siente incómodo todo el tiempo. A veces incluso lo siente en el cuerpo. Los cambios químicos internos desequilibran las cosas. Tanto la mente como el cuerpo se sienten sobrecargados. La gente empieza a tener problemas en el trabajo. La vida social se ve afectada. Los ánimos se caldean. Las cosas en casa o con los amigos se desmoronan. Incluso la familia y los grupos más grandes sienten la sacudida. (27)

Según tiempo de duración:

El estrés simplemente se acumula si lo dejas persistir demasiado. A veces puede llegar a abrumarte:

Estrés agudo: Un poco de presión del pasado o del futuro puede ayudar, siempre que no sea excesiva. Sin embargo, si te pasas, te agota. Este



tipo de estrés suele llamarse estrés a corto plazo. Surge cuando algo sucede de repente. No hay tiempo suficiente para causar un daño real, ni para que te afecte los músculos de la cabeza o el estómago.

Estrés agudo episódico: Aparece con frecuencia, quienes lo padecen suelen vivir en un estado de caos. Siempre llegan tarde, siempre tienen prisa, siempre sienten que el trabajo se acumula más rápido de lo que pueden manejar. El estrés se repite una y otra vez.

Estrés crónico: Este tipo de estrés persiste a diario, se presenta lentamente y requiere tratamiento continuo. Suele presentarse en personas de clase media o trabajadora. No importa el problema, ya sea físico o emocional, nada parece solucionarlo. El trabajo empieza a decaer. En la última etapa, la persona simplemente se acostumbra a este estrés.

Sintomatología del estrés

Fisiológicas: El estrés altera el metabolismo. Acelera el corazón. A veces, causa dolor de cabeza. Todo esto puede acumularse y desencadenar infartos. La conexión del estrés con todos estos síntomas corporales sigue siendo un misterio. Es difícil identificar y medir con certeza las señales.

Psicológico: Cuando las personas se sienten infelices en el trabajo, se nota. Pierden el interés rápidamente. Su trabajo se desvía. Empiezan a hacer menos porque se pierde la chispa. La tensión aumenta. A veces lo percibes como ansiedad, a veces simplemente se ponen de mal humor.



El aburrimiento se apodera de ellas. Los proyectos se alargan. Los plazos también se retrasan. La situación empeora si sus tareas no están claras o la carga de trabajo se vuelve demasiado pesada.

Conductuales: El estrés se refleja en cómo actúan las personas. Quizás no están logrando mucho o el trabajo se les va de las manos. Algunos simplemente empiezan a faltar días. A otros les cuesta llevarse bien con sus compañeros.

Dimensiones del estrés laboral

Físico: Esto ocurre cuando alguien siente que todos sus órganos funcionan bien y nada se nota fuera de lugar. El cuerpo funciona con fluidez, listo para afrontar cualquier situación. Sin dificultades, solo con un buen nivel de fuerza y energía para el día a día.

Psicológico: se manifiesta a través de ciertas habilidades:

- a) Aprende y ten la capacidad intelectual para usar lo que sabes.
- b) Absorbe nueva información y haz algo con ella.
- c) Distingue lo que es importante para la gente.
- d) Toma decisiones inteligentes y cúmplelas.
- e) Capta ideas nuevas.

Social: Se podría decir que esta idea surgió como una reacción a una cuestión social. Todo este asunto comenzó en el siglo XIX. En aquel



entonces, la clase trabajadora sufrió mucho con la Revolución Industrial. Intelectuales, políticos y líderes religiosos lo retomaron.

Niveles

Los niveles de estrés mental se refieren a la medida de la presión psicológica o emocional que una persona experimenta en respuesta a situaciones estresantes. Este tipo de estrés puede manifestarse como ansiedad, dificultad para dormir, cansancio y facilidad para irritarse. A veces es peor, a veces no es tan grave. Cuando el estrés es bajo, se puede manejar. Cuando es alto, puede sentirse excesivo y empezar a afectar la mente y el cuerpo.

- **Nivel de estrés bajo:** Se caracteriza por una sensación general de calma y bienestar. Las personas con niveles de estrés bajos pueden manejar las demandas diarias con relativa facilidad y experimentar menos síntomas físicos y emocionales relacionados con el estrés.
- **Nivel de estrés medio:** Se experimenta una tensión moderada y puede haber algunos desafíos para manejar las demandas diarias. Las personas pueden experimentar algunos síntomas físicos o emocionales, como fatiga, irritabilidad o dificultades para dormir. Sin embargo, estos síntomas no son incapacitantes y pueden ser manejados con estrategias de afrontamiento.
- **Nivel de estrés alto:** Se caracteriza por una sensación de estar abrumado, con dificultad para manejar las demandas diarias y experimentar síntomas físicos y emocionales intensos. Algunos



síntomas comunes incluyen ansiedad, depresión, problemas de sueño, dolores de cabeza, problemas digestivos y dificultades de concentración.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Factores

Aspectos como tus propios hábitos, las personas que te rodean, los problemas de dinero o el mundo en el que vives. Todos estos factores se mezclan y dan forma a tu salud y a cómo te sientes. La gente los llama determinantes y factores de riesgo. (28)

Carga laboral

Se refiere al total de actividades y responsabilidades que un empleado debe cumplir durante un período determinado. Esto incluye tanto tareas físicas como mentales y emocionales, que pueden afectar el rendimiento general. (28)

Nivel de estrés

Se refiere a la cantidad de tensión física o emocional que experimenta una persona en respuesta a situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. Puede variar desde un estado de reposo hasta niveles altos de tensión, y afecta tanto a la salud física como mental. (29)

Servicios de hospitalización

La hospitalización se refiere al internamiento de un paciente en un centro de salud, ya sea público o privado, para recibir atención médica



especializada, que puede incluir diagnóstico, tratamiento y seguimiento de una enfermedad o condición médica. Implica la permanencia del paciente en una cama del hospital por un período determinado, usualmente más de un día, para recibir cuidados integrales y especializados. (29)

Enfermería

Este trabajo se centra en cuidar a las personas, a familias jóvenes y mayores, y a comunidades enteras, enfermas o sanas. Las enfermeras colaboran con otros profesionales de la salud para ayudar a las personas a mantenerse sanas, administrar tratamientos, supervisar el estado de los pacientes y ofrecer apoyo cuando más lo necesitan (no solo médico, sino también emocional). (29)



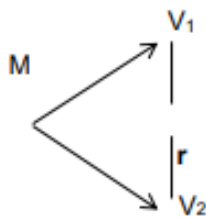
CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación emplea un método no experimental, ya que no se alteró ninguna variable. (30)

Este método se ajusta al siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

V1= Factores y carga laboral

V2= Estrés

R = Correlación de las variables



3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este es un tipo básico de correlación, ya que simplemente muestra cómo se conectan dos variables. También es transversal, ya que se establecen un punto de inicio y un punto final dentro de un período determinado. (30)

Enfoque:

Este enfoque utiliza números. Los investigadores recopilan y estudian los datos para responder a sus preguntas y comprobar ideas preconcebidas. Cuentan, miden y, con frecuencia, utilizan estadísticas para detectar tendencias o patrones en un grupo. (30)

3.3. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Se aplicó el método deductivo hipotético, ya que extrae hechos observados de reglas generales. (31)

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población de este estudio está compuesta por 135 graduados de enfermería que trabajan en las unidades de hospitalización del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

Muestra:

El muestreo es censal, se trabajó con el total de la población, que son 135 miembros del personal de enfermería.



Criterios de inclusión:

- Enfermeras/os que atienden las tareas de los servicios de hospitalización.
- Cualquier persona del equipo de enfermería, de entre 24 y 65 años, puede ser seleccionada.
- Se incluyen tanto enfermeros/as como enfermeras/os.
- Además, solo las/os enfermeras/os que firmen el consentimiento informado son seleccionadas/os.

Criterios de exclusión:

- Las enfermeras que no autorizaron la validación de las herramientas de recopilación de datos simplemente no participan en este estudio.
- Además, cualquiera que no firme el consentimiento informado es expulsado.
- Si simplemente no quieres participar, eso es suficiente para no participar en la investigación.

3.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnicas

Variable 1: Encuesta.

Variable 2: Encuesta según la escala The Nursing Stress Scale o NSS por sus siglas en inglés.



Instrumentos

Variable 1: Sera un cuestionario, el cual se aplicó a cada miembro del personal de enfermería de manera individual y previamente brindando a los miembros del personal de enfermería una explicación clara.

La medición de la variable factores personales se planteó 4 preguntas, en el caso de los factores laborales se realizó también 4 preguntas. Para medir la carga de trabajo, utilicé un cuestionario elaborado y probado en Perú por M. Santillán Rosell en 2018. Consta de 36 ítems: 27 preguntas sobre la carga mental y 9 sobre la carga física. Todas las preguntas utilizan una escala tipo Likert con las siguientes opciones:

- 1 punto = nunca
- 2 puntos = a veces
- 3 puntos = siempre
- 4 puntos casi siempre

Esta herramienta utiliza una escala ordinal. Clasifica la carga de trabajo en alta, media o baja, según una puntuación final. La puntuación se obtiene sumando las respuestas a todas las preguntas:

- Carga laboral alta: de 97 a 144 puntos
- Carga laboral media: de 49 a 96 puntos
- Carga laboral baja: menor o igual a 48 puntos

Para la puntuación de sus dos dimensiones se toma en cuenta lo siguiente:



- Carga mental:
Alta 73-108 puntos Media= 37 – 72 puntos Baja = ≤ a 36 puntos.
- Carga física:
Alta = 25 – 36 puntos Media = 13 – 24 puntos Baja = ≤ a 12 puntos.

Variable 2: Midieron el estrés con un cuestionario. La herramienta elegida fue la Escala de Estrés de Enfermería, elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981 en California, EE. UU. Resulta que, en Perú, Díaz y Gaviria revisaron y validaron este mismo cuestionario, junto con la OMS, que también estableció el estándar.

Fuentes: La mayor parte de la información en realidad provino directamente de fuentes primarias porque obtuvimos esos datos directamente de la gente del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Se solícito al director del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón que involucrara al personal de enfermería en la recolección de datos en las áreas de hospitalización. Luego, trabajé con el personal de enfermería para que todos estuvieran en sintonía. La recolección de datos comenzó solo después de que todos firmaran el formulario de consentimiento informado. Esta parte me llevó aproximadamente un mes.

Después de la recolección, transcribí todo, lo codifiqué y contabilicé los resultados. Para el procesamiento, utilicé el programa SPSS (que es bastante estándar). Los resultados se presentaron como tablas estadísticas, lo que facilitó el análisis y la comprensión de la situación.

A la hora de analizar los datos, comparé mis hallazgos con la información de referencia y las teorías que revisé inicialmente.

3.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Las pruebas de hipótesis son un conjunto de directrices que permiten determinar si lo que se cree sobre algo se sostiene mediante el uso de la probabilidad. Al profundizar en el tema, la prueba de Chi-Cuadrado (X^2) y otras pruebas similares exploran a fondo la clasificación y la interpretación de los números recopilados. Básicamente, consideramos algo importante si el valor p cae por debajo de 0,05.

Fórmula de Chi-Cuadrado:

$$x^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

X^2 : Chi cuadrado

e_i : frecuencia esperada

o_i : frecuencia observada

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez

Tres expertos revisaron los instrumentos para las variables 1 y 2 a fin de garantizar su idoneidad para el trabajo. Estos expertos revisaron todo, dieron su opinión y pueden afirmar que las herramientas utilizadas en esta investigación son fiables y válidas.



Confiabilidad

Utilizaron el alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad y la puntuación resultó muy alta: 0,953. Por lo tanto, esta herramienta es eficaz para medir ambas variables en profesionales de enfermería. El alfa de Cronbach es un valor que utilizan los investigadores para comprobar la fiabilidad de un cuestionario, especialmente los que utilizan escalas de Likert. La puntuación muestra la coherencia entre los grupos de ítems para medir un aspecto en las personas que responden a la encuesta. Calcularon el alfa de Cronbach basándose en las diferencias en respuestas como esta:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo principal aquí es analizar qué genera estrés y cuánto trabajo tienen las enfermeras en un área de hospitalización del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón en el año 2024. Se incluyen 11 tablas estadísticas. Después de analizar los números, detectamos un vínculo estadístico entre esas variables y los resultados están disponibles ahora mismo.

TABLA 1. EDAD ASOCIADA AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Edad	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
24 a 29 años	21	15,6	16	11,9	8	5,9	45	33,3
30 a 39 años	16	11,6	24	17,8	32	23,7	72	53,3
40 a 65 años	5	3,7	8	5,9	5	3,7	18	13,3
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=11,993$$

$$P=0,017$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gf=4$$



El primer objetivo específico es: Describir la edad asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización. presentamos 4 tablas estadísticas.

La Tabla 1 muestra las edades relacionadas con los niveles de estrés del personal de enfermería que trabaja en unidades hospitalarias. Aproximadamente un tercio (33,3 %) tiene entre 24 y 29 años. Poco más de la mitad (53,3 %) tiene entre 30 y 39 años. El resto (13,3 %) tiene entre 40 y 65 años.

Del personal de enfermería que se encuentra en la montaña rusa de alto estrés, el 15,6 % tiene entre 24 y 29 años. Sorprendentemente, el 17,8 % de quienes se encuentran en un nivel de estrés medio tienen entre 30 y 39 años. Ahora bien, en el caso del personal de bajo estrés, el 23,7 % también se encuentra en ese mismo rango de edad.

Para este análisis, nos mantuvimos con un margen de error del 5% y estábamos bastante seguros del umbral de significancia de $p < 0,05$, con bastante seguridad en nuestro enfoque. Resultó que la puntuación de X^2_{cal} fue de 11,993, superando claramente los 9,488 de X^2_{tab} . Dado un GI de 4 y un nivel de significancia de $p=0,017$, diría que este indicador resultó ser importante.

Según la investigación de Arteaga (7) observaron que el estrés laboral afecta gravemente al personal de enfermería de 25 o 26 años. Pero, curiosamente, nuestro estudio no coincide con lo que encontró el autor, ya que, en nuestro caso, el 53,3 % tenía entre 30 y 39 años.

TABLA 2. AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Años de servicio en la institución	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1 a 3 años	18	13,3	4	3,0	16	11,9	38	28,1
6 a 8 años	20	14,8	25	18,5	19	14,1	64	47,4
9 a más años	4	3,0	19	14,1	10	7,4	33	24,4
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=19,694$$

$$P=0,001$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gf=4$$



La tabla 2, en referencia a los años de servicio en la institución asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización tenemos el 47,4% los años de servicio que tienen son entre 6 a 8 años, mientras que el 28,1% laboran entre 1 a 3 años y el 24.4% trabajan más de 9 años.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto el 14.8% los años que laboran son entre 6 a 8 años de servicio, mientras que las que presentaron un estrés medio el 18.5% también y las que presentaron un nivel de estrés bajo de igual manera.

Para este análisis, mantuvimos nuestro margen de error en el 5% y nos ceñimos a un valor de corte de significancia de $p < 0,05$. Sin duda, confiamos en este enfoque. Nuestro X^2 calculado fue de 19,694, muy superior al X^2 tabulado de 9,488, lo que representa una diferencia bastante significativa. Si añadimos $Gl = 4$ y $P = 0,001$, el indicador resulta ser significativo.

Según Molina, et al (5) en su investigación se demuestra que la antigüedad de trabajo con una representación promedio de 8.9 años de servicio, mientras que en nuestra investigación encontramos relación significativa con la investigación realizada por molina ya que la edad promedio de servicio profesional fue de 6 a 8 años con un 47.4%

TABLA 3. SERVICIO EN EL CUAL LABORA ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Servicio en el cual labora	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Medicina	4	3,0	4	3,0	0	0,0	8	5,9
Cirugía A	3	2,2	3	2,2	3	2,2	9	6,7
Cirugía B	0	0,0	8	5,9	2	1,5	10	7,4
Neonatología	2	1,5	7	5,2	8	5,9	17	12,6
Emergencia	12	8,9	6	4,4	2	1,5	20	14,8
Ginecología	1	0,7	1	0,7	11	8,1	13	9,6
Alojamiento conjunto	0	0,0	2	1,5	15	11,1	17	12,6
Pediatría	3	2,2	7	5,2	2	1,5	12	8,9
Medicina B	3	2,2	3	2,2	2	1,5	8	5,9
Centro quirúrgico	9	6,7	2	1,5	0	0,0	11	8,1
UCI	5	3,7	5	3,7	0	0,0	10	7,4
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=85,931$$

$$P=0,000$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=31,410$$

$$GI=20$$



La tabla 3, en referencia al servicio en el cual labora el personal de enfermería asociados al nivel de estrés tenemos el 5.9% labora en el área de medicina, mientras que el, 6.7% Cirugía A, el 7.4% labora en cirugía B, el 12.6% en Neonatología, el 14.8 en emergencia, el 9.6% en Ginecología, el 12.6% en alojamiento conjunto, el 8.9% en pediatría, el 5.9% en Medicina B, el 8.1% en Centro Quirúrgico y el 7.4% labora en UCI.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto el 8.9% trabajan en el servicio de emergencia, mientras que las que presentan un estrés medio el 5.9% laboran en el servicio de Cirugía B y las que presentan un nivel de estrés bajo el 11.1% trabajan al servicio de alojamiento conjunto.

Para este análisis, nos mantuvimos con un margen de error del 5% y estábamos bastante seguros del umbral de significancia de $p < 0,05$, con bastante seguridad en nuestro enfoque. X^2_{cal} registró un valor de 85,931, muy por encima de X^2_{tab} (31,410), G_I fue de 2 y el nivel de significancia se situó en $p = 0,000$, lo que convierte al indicador en claramente significativo.

Según Chávez (11) Su investigación sobre los niveles de estrés y los factores laborales en el personal de enfermería señala que el 37,9 % del personal de enfermería trabaja en urgencias. Curiosamente, en nuestro estudio, observamos una relación con los hallazgos anteriores del autor, ya que el 14,8 % del personal de enfermería trabaja en urgencias, lo que parece incrementar sus niveles de estrés.



TABLA 4. CONDICIÓN LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Condición laboral	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrada (o)	13	9,6	26	19,3	24	17,8	63	46,7
Contratada (o)	29	21,5	22	16,3	21	15,6	72	53,3
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$X^2_{cal}=6,055$

$P=0,048$

ES SIGNIFICATIVA

$X^2_{tab}=5,991$

$Gf=2$



La tabla 4 en referencia a la condición laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización tenemos que el 46.7% son nombradas, mientras que el 53.3% son contratadas.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto el 21.5% son contratadas, mientras que las que presentaron un estrés medio el 19.3% son nombradas y las que presentaron un nivel de estrés bajo el, 17.8% son nombradas.

Para este análisis, nos mantuvimos con un margen de error del 5% y estábamos bastante seguros del umbral de significancia de $p < 0,05$, con bastante seguridad en nuestro enfoque. Con un X^2_{cal} de 6,055, superando el X^2_{tab} de 5,991, más un GI de 2 y un nivel de significancia de $p = 0,048$, parece que el indicador se considera significativo.

Según Osorio, et al (10) Al indagar en las causas del estrés, la ansiedad y la depresión en el personal sanitario, la investigación confirma que el 57,3 % del personal de enfermería que supervisa diferentes servicios sanitarios está registrado como contratado. Curiosamente, nuestro estudio podría coincidir con los hallazgos previos del autor, ya que el 53,3 % del personal de enfermería de la institución también está contratado.

TABLA 5. PERCEPCION DEL TRABAJO GRATIFICANTE ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Percepción del trabajo gratificante	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	2	1,5	15	11,1	6	4,4	23	17,0
Algunas veces	37	27,4	33	24,4	39	28,9	109	80,7
Nunca	3	2,2	0	0,0	0	0,0	3	2,2
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionario.

$$X^2_{cal}=17,743$$

$$P=0,001$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gf=4$$



El segundo objetivo específico, que consiste en describir los factores laborales que influyen en el estrés que experimentan las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, requiere atención. Presentamos cuatro tablas estadísticas para respaldarlo.

Al observar la Tabla 5 y cómo se relaciona el trabajo gratificante con el estrés para el personal de enfermería en hospitalización, aproximadamente el 17 % dice que su trabajo siempre se siente gratificante, mientras que el 80.7% mencionan que su trabajo es algunas veces gratificante y el 2.2% mencionan que su trabajo nunca es gratificante.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto, el 27.4% perciben que su trabajo algunas veces es gratificante, mientras que las que presentaron un estrés medio el 24.4% refirieron que su trabajo algunas veces es gratificante y las que presentaron un nivel de estrés bajo el, 28.9% demostraron que su trabajo algunas veces es gratificante.

Para este análisis, mantuvimos nuestro margen de error en el 5% y nos ceñimos a un valor de corte de significancia de $p < 0,05$. Sin duda, confiamos en este enfoque. De hecho, con X^2_{cal} en 17,743 (superando a X^2_{tab} , que fue de tan solo 9,488), establecimos GI en 4 y un nivel de significancia p de 0,001, por lo que el indicador parecía significativo.

Según Valeriano (12) Alrededor del 57,2 % de las enfermeras afirmaron que su trabajo les resulta gratificante, pero también muy estresante. En contraste, nuestro estudio reveló que el 80,7 % de las enfermeras afirma que su trabajo, a veces, es gratificante, aunque también conlleva mucho estrés.

TABLA 6. PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Percepción de seguridad en el trabajo	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	1	0,7	22	16,3	9	6,7	32	23,7
Algunas veces	39	28,9	26	19,3	36	26,7	101	74,8
Nunca	2	1,5	0	0,0	0	0,0	2	1,5
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=27,386$$

$$P=0,000$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gf=4$$



La tabla 6, en referencia a la percepción de seguridad en el trabajo asociado al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización tenemos que el 23.7% mencionaron que siempre perciben seguridad en el trabajo, mientras que el 74.8% mencionaron que algunas veces perciben seguridad en el trabajo y el 1.5% mencionaron que nunca perciben seguridad en el trabajo.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto, el 28.9% mencionaron que algunas veces perciben seguridad en el trabajo, mientras que las que presentaron un estrés medio el 19.3% mencionaron que algunas veces perciben seguridad en el trabajo y el 26.7% mencionaron que algunas veces perciben seguridad en el trabajo.

Para este análisis, mantuvimos nuestro margen de error en el 5% y nos ceñimos a un valor de corte de significancia de $p < 0,05$. Sin duda, confiamos en este enfoque, ya que nuestro X^2_{cal} alcanzó 27,386, superando con creces el X^2_{tab} de 9,488. Tenemos un $GI = 4$ y un valor p de 0,000, lo que significa que el indicador realmente importa.

Según Bolívar, et al (13) en su investigación factores laborales asociados al nivel de estrés de los profesionales de enfermería el 65.2% mencionaron que su sistema de seguridad del hospital es siempre buena, mientras que en nuestra investigación diferimos con lo dicho anteriormente por el autor, el 74.8% se menciona que se tiene seguridad algunas veces.

TABLA 7. PERCEPCION DE TRABAJO EN EQUIPO EN EL SERVICIO ASOCIADO AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Percepción de trabajo en equipo	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	0	0,0	9	6,7	14	10,4	23	17,0
Algunas veces	42	31,1	39	28,9	31	23,0	112	83,0
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=15,031$$

$$P=0,001$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=5,991$$

$$Gl=2$$



La tabla 7, en referencia a la percepción de trabajo en equipo en los servicios hospitalarios asociados al nivel de estrés del personal de enfermería se halló que el 17.0% siempre realiza el trabajo en equipo, mientras que el 83.0% manifiestan que alguna vez se realiza el trabajo en equipo.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto el 31.1% percibe que algunas veces se trabaja en equipo, mientras que las que presentaron un estrés medio, el 28.9% refieren también que algunas veces trabaja en equipo y las que presentaron un nivel de estrés bajo el, 23.0% también refirieron lo mismo

Para este análisis, nos ceñimos a un margen de error del 5% y nos aseguramos de mantener nuestro punto de corte de significancia en $p < 0,05$, del cual estábamos bastante seguros. El valor de X^2_{cal} alcanzó 15,031, superando claramente a X^2_{tab} en 5,991; además, G1 fue 2 y el nivel de significancia se situó en $p = 0,001$. Esto hace que el indicador sea bastante significativo.

Según Flores (14) en su estudio sobre factores psicosociales y estrés laboral en profesionales sanitarios, concluyó que el 59,3 % del personal trabajaba eficientemente en equipo en la unidad de enfermería. Sin embargo, nuestros propios hallazgos sugieren algo diferente, ya que en nuestro trabajo observamos que el 83,0 % solo trabaja en equipo ocasionalmente.

TABLA 8. RECONOCIMIENTO DE LABOR ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Reconocimiento de labor	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	1	0,7	16	11,9	2	1,5	19	14,1
Algunas veces	34	25,2	32	23,7	43	31,9	109	80,7
Nunca	7	5,2	0	0,0	0	0,0	7	5,2
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=37,597$$

$$P=0,000$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gf=4$$



La Tabla 8 analiza cómo se siente el personal de enfermería en las salas hospitalarias respecto al reconocimiento relacionado con su estrés laboral. Alrededor del 80,7 % afirma que a veces se les reconoce el trabajo que realizan, mientras que el 14,1% mencionaron que su siempre se reconoce su labor y el 5.2% mencionaron que su labor nunca es reconocida.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto, el 25.2% mencionaron que su labor es algunas veces reconocida, mientras que las que presentaron un estrés medio, el 23.7% mencionaron que su labor es algunas veces reconocida, y los que presentaron un nivel de estrés bajo el, 31.9% mencionaron que su labor es algunas veces reconocida.

Para este análisis, mantuvimos nuestro margen de error en el 5% y nos ceñimos a un valor de corte de significancia de $p < 0,05$. Sin duda, confiamos en este enfoque. Además, nuestro X^2_{cal} se situó en 37,597, superando fácilmente el valor de X^2_{tab} de 9,488. Con $Gl = 4$ y un nivel de significancia marcado en $p = 0,000$, este indicador parece realmente significativo.

Según Luque (15), en cuanto a la dimensión de sentirse valorada por su labor, el 55% de enfermeras menciona que algunas veces es reconocida por su labor junto al personal de salud, mientras que en nuestra investigación encontrar relación con lo anteriormente dicho por el autor ya que el 80.47% de enfermeras menciona que su labor es algunas veces reconocida.

TABLA 9. CARGA MENTAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Carga mental	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alta	14	10,4	19	14,1	4	3,0	37	27,4
Media	24	17,8	25	18,5	32	23,7	81	60,0
Baja	4	3,0	4	3,0	9	6,7	17	12,6
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=13,216$$

$$P=0,010$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gl=4$$



El tercer objetivo específico pretende describir qué indicadores de carga de trabajo se relacionan con el estrés que siente el personal de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. A continuación se presentan dos tablas con las cifras:

La Tabla 9, al analizar la carga mental vinculada al estrés que sienten las enfermeras en entornos hospitalarios, señala que el 60,0 % informó niveles altos de carga mental alta, mientras que el 27.4% presentaron una percepción de carga mental media y el 12.6% presentaron una percepción de carga mental baja.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto, el 17.8% presentaron una percepción de carga mental media, mientras que las que presentaron un estrés medio el 18.5% refieren una carga mental media y el grupo de profesionales con un nivel de estrés bajo el 23.7% presentaron una carga mental media.

Para este análisis, mantuvimos nuestro margen de error en el 5% y nos ceñimos a un valor de corte de significancia de $p < 0,05$. Sin duda, confiamos en este enfoque. Nuestro valor X^2 calculado fue de 13,216, superando el valor crítico de X^2 de 9,488. El GI se situó en 4 y ese nivel de significancia se situó en $p = 0,010$, así que sí, ese indicador destaca por su significancia.

Según Espinoza (9) en su investigación nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias se demostró que el nivel de carga mental en el servicio de emergencia fue alta con un 78% en enfermería, mientras que en nuestra investigación encontramos relación con lo anteriormente mencionado por el autor ya que el 60% de enfermeras tuvieron una carga mental alta.

TABLA 10. CARGA FÍSICA ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Carga física	Nivel de estrés							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alta	8	5,9	9	6,7	0	0,0	17	12,6
Media	24	17,8	28	20,7	20	14,8	72	53,3
Baja	10	7,4	11	8,1	25	18,5	46	34,1
Total	42	31,1	48	35,6	45	33,3	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.

$$X^2_{cal}=18,654$$

$$P=0,001$$

ES SIGNIFICATIVA

$$X^2_{tab}=9,488$$

$$Gf=4$$



En la Tabla 10, que analiza la carga física relacionada con el estrés en el personal de enfermería que trabaja en hospitalización, un 53,3 % indicó una carga física media. Por otro lado, el 34,1 % pareció experimentar una carga física baja. Curiosamente, solo el 12,6 % sintió una carga mental baja.

El grupo de enfermeras con un nivel de estrés alto el 17.8% percepción carga física media, mientras que las que presentaron un estrés medio, el 20.7% percibieron una carga física media y el grupo con un nivel de estrés bajo el, 18.5% percibieron una carga física baja.

Para este análisis, mantuvimos nuestro margen de error en el 5% y nos ceñimos a un valor de corte de significancia de $p < 0,05$. Sin duda, confiamos en este enfoque. Además, X^2_{cal} se situó en 18,654, superando el 9,488 de X^2_{tab} , G_I fue 4 y el nivel de significancia fue $p = 0,001$, así que sí, eso hizo que el indicador fuera relevante.

Según Cahuapaza, et al. (16) En el estudio "Carga de trabajo y preocupación por el contagio de COVID-19 como factores asociados a la depresión en el personal sanitario", los investigadores concluyeron que el personal de enfermería se enfrentaba a una carga física elevada. Por otro lado, en nuestra investigación, observamos que el 53,3 % del personal de enfermería tenía una carga física. Supongo que esto no indica una conexión significativa con lo mencionado por el autor anterior.



TABLA 11. NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

Niveles	fi	%
Nivel alto de estrés	42	31,1
Nivel medio de estrés	48	35,6
Nivel bajo de estrés	45	33,3
Total	135	100,0

Fuente: Cuestionarios.



Siguiendo el cuarto objetivo específico-conocer los niveles de estrés del personal de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

Al revisar la Tabla 11, se puede observar que entre el personal de enfermería que trabaja en servicios de hospitalización, el 35,6% se encuentra en un nivel de estrés medio, el 33,3% se encuentra en la zona baja, mientras que el 31,1% se encuentra en un nivel de estrés alto.

Según Díaz, et al. (4) el estudio "Carga de trabajo y preocupación por el contagio de COVID-19 como factores asociados a la depresión en el personal sanitario", los investigadores concluyeron que el personal de enfermería se enfrentaba a una carga física elevada. Por otro lado, en nuestra investigación, observamos que el 53,3 % del personal de enfermería tenía una carga física. Supongo que esto no indica una conexión significativa con lo mencionado por el autor anterior.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se analizaron los factores y la carga de trabajo, y estos se vinculan con el estrés que experimenta el personal de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024. Parece que la hipótesis propuesta recibe luz verde, gracias al estadístico chi-cuadrado X^2 .

SEGUNDA: Se identificó que ciertos factores personales están vinculados al nivel de estrés que experimentan las enfermeras hospitalarias: la mayoría (53,3 %) tiene entre 30 y 39 años ($P: 0,017$), cerca de la mitad (47,4 %) lleva entre 6 y 8 años trabajando en sus puestos ($P: 0,001$), el 14,8 % trabaja en urgencias ($P: 0,000$) y el 53,3 % de sus puestos son contratados ($P: 0,048$). Estas cifras son bastante sólidas, ya que todos los valores de p están por debajo de 0,05, por lo que la hipótesis es realmente válida, considerando el resultado de la prueba de chi-cuadrado X^2 .

TERCERA: Se describió los factores laborales que están asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón entre los cuales tenemos: El 80,7% refieren que perciben que algunas veces su trabajo es gratificante ($P:0.001$), el 74,8% perciben algunas veces seguridad en el trabajo ($P:0.000$), el 83.0% perciben que algunas veces se trabaja en equipo ($P:0.001$), el 80.7% perciben que su labor algunas veces es reconocida ($P:0.000$). Los datos son



significativos con valores de $p < 0,05$, se acepta la hipótesis planteada según resultados estadísticos del X^2 chi cuadrado.

CUARTA: Se describió los indicadores de carga de trabajo relacionados con el estrés entre las enfermeras de atención hospitalaria: el 60,0 % siente una tensión mental media ($p: 0,010$). Curiosamente, alrededor del 53,3 % también considera su carga de trabajo física media ($p: 0,001$). Todos estos indicadores son estadísticamente importantes, se confirma con base en las estadísticas de chi-cuadrado de X^2 .

QUINTA: Se evaluó en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, el personal de enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización mostró niveles de estrés bastante heterogéneos. Alrededor del 35,6 % experimentó un estrés moderado, el 33,3 % un estrés bajo y el 31,1 % un estrés alto.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón debería enfocarse en impulsar el trabajo en equipo, mejorar el ambiente laboral y motivar al personal para que reconozca el esfuerzo de los demás, para que las personas realmente se sientan vinculadas a sus roles y aumente ese sentido de logro personal.

SEGUNDA: A la enfermera jefe del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón probablemente debería pensar en lo clave que es planificar cosas como métodos de relajación y hacer que las personas se muevan con descansos activos, para ayudar realmente a impulsar el autocuidado y reducir el agotamiento emocional.

TERCERA: A el personal de enfermería debe promover conversaciones abiertas y transparentes dentro de todo el equipo de atención médica, creando un ambiente de profundo respeto y escucha activa. Deben establecer mecanismos para que todos puedan expresar sus preocupaciones y nuevas ideas, lo que podría mejorar la relación con los superiores y ayudar a reducir el estrés que genera sentirse excluido de las decisiones.

CUARTA: A los gerentes responsables deben explorar la estructura y configuración de cada servicio y, a continuación, definir cómo optimizarlos: mejorar la infraestructura, adquirir mejor equipo, asegurarse de que todo esté listo para que el trabajo se realice correctamente y brindar al personal de enfermería un lugar de



trabajo seguro y cómodo con espacios para relajarse. Además, deberían implementar un programa de mantenimiento y actualización de todo el equipo y suministros médicos para que el personal no tenga que lidiar con la carga de la falta de recursos.

QUINTA: Al profesional en salud laboral de psicología, es fundamental que controle constantemente los niveles de estrés de los profesionales, ya que esto es vital para detectar problemas a tiempo y garantizar la seguridad del personal de enfermería. Además, estas evaluaciones pueden ayudar a detectar problemas antes de que empeoren y permiten tomar medidas con la ayuda de expertos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Carrillo C, Rios m, Escudero L. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda España. Scielo. 2020 Diciembre; 17(50).
2. Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Scielo. 2019 Diciembre; 42(4).
3. Flores J. Miedo, estrés y resiliencia en los estudiantes de enfermería sobre su retorno a las prácticas hospitalarias, post emergencia sanitaria en una universidad privada, Juliaca. Revista científica de ciencias de la salud. 2023; 16(1).
4. Casagrande C. Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. Scielo. 2022 Marzo; 38(1).
5. Arango K. Estrés laboral en los administrativos de salud. Scolme revista universitaria. 2024; 15(2).
6. Díaz M, Gorrostola A, Mendoza D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. Revista Cuidarte. 2022; 15(1).
7. Molina PMM. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Scielo. 2021; 65(256).
8. Mejia C, Chacon JGL. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Repositorio Institucional Universidad Continental. 2019; 28(3).
9. Artega K. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. Repositorio institucional. 2019 Mayo.



10. Cordova D. Factores asociados al estrés en profesionales de la salud de una universidad peruana. Scielo. 2019; 2(4).
11. Espinoza L. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en la clínica privada, Lima – 2021. Alicia. 2021;(https://hdl.handle.net/20.500.12970/674).
12. Osorio M, Malca M, Condor Y. Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. Scielo. 2022; 25(3).
13. Aquije , Giorgio , Chavez Z. Nivel de estrés y factores socio-laborales del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo de Palpa. Repositorio institucional. 2022 Mayo.
14. Valeriano K. 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. Repositorio. 2021;(http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/285).
15. Bolivar T, Delgado N. Factores laborales asociados al nivel de estrés de los profesionales de enfermería del Hospital San Martin de Porres Macusani, Puno 2022. Repositorio institucional. 2022;(https://hdl.handle.net/20.500.12692/114033).
16. Flores P. Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022. Repositorio institucional. ;(https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.02).
17. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020. Repositorio institucional. ;(http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4784).



18. Cahuapaza C, Molleapaza R. Carga laboral y preocupación por el contagio de la COVID-19 como factores asociados a la depresión en personal sanitario del Departamento de Puno, Perú. Repositorio institucional. 2023;(https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12859).
19. Caceres D, Torres C, Lopez L. Factores asociados a la carga de trabajo de enfermería. Revista de enfermería. .
20. Calderon , Geovana , Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Scielo. 2021; 37(4).
21. Jimenez G, Peña Y. Carga laboral de enfermería en unidades de cuidados respiratorios para pacientes COVID-19. Scielo. 2024; 56(2).
22. Canales M. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Scielo. 2019; 13(3).
23. Girones A. Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud. Gaceta sanitaria. 2024; 12(2).
24. Luengo C, Paraivic T. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. Scielo. ; 30(1).
25. Almudever L. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Scielo. 2019; 13.
26. Gonzales C, Garcia A. Exposición a carga física en el trabajo por ocupación. Scielo. 2019 Marzo; 2(1).
27. Avila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. Scielo. 2024; 2(1).



28. Villar M. Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. Scielo. 2021; 28(4).
29. Valdez Y. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. Scielo. 2022 Enero; 21(65).
30. Casas M. Metodología de investigacion. Scielo. 2008 Mayo; 14(1).
31. Morles V. Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. Scielo. 2022; 23(66).



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18 : Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajogratifi cante	trabajeledas eguridad	serealizatrab ajequipo ser vicio	subaloresrec onocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
1	30 a 39 años	1 a 3 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
2	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
3	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
4	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel alto de e...		
5	40 a 65 años	9 a más años	Alojamiento c...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
6	24 a 29 años	6 a 8 años	Medicina	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel alto de e...		
7	24 a 29 años	1 a 3 años	centro quirurgi...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel alto de e...		
8	24 a 29 años	1 a 3 años	centro quirurgi...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	baja	Nivel alto de e...		
9	30 a 39 años	9 a más años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
10	30 a 39 años	9 a más años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
11	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
12	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	baja	media	Nivel bajo de ...		
13	30 a 39 años	6 a 8 años	medicina b	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	baja	media	Nivel medio d...		
14	40 a 65 años	9 a más años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	baja	baja	Nivel medio d...		
15	30 a 39 años	1 a 3 años	medicina b	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	baja	media	Nivel medio d...		
16	30 a 39 años	1 a 3 años	medicina b	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	baja	baja	Nivel medio d...		
17	30 a 39 años	6 a 8 años	medicina b	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	baja	baja	Nivel bajo de ...		
18	24 a 29 años	9 a más años	Emergencia	Nombrada (o)	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
19	24 a 29 años	1 a 3 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
20	24 a 29 años	1 a 3 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
21	24 a 29 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	media	baja	Nivel bajo de ...		
22	24 a 29 años	9 a más años	Medicina	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	Alto	Nivel medio d...		

Vista de datos Vista de variables



*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18: Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajograti ficante	trabajoleda s eguridad	serealizatrab ajequipo ser vicio	subalobresrec onocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
22	24 a 29 años	9 a más años	uci	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	Alta	Nivel medio d...		
23	24 a 29 años	9 a más años	Cirugía B	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
24	24 a 29 años	6 a 8 años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
25	24 a 29 años	6 a 8 años	Cirugía B	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
26	24 a 29 años	9 a más años	Alojamiento c...	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	media	baja	Nivel medio d...		
27	30 a 39 años	1 a 3 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
28	30 a 39 años	1 a 3 años	Cirugía B	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
29	30 a 39 años	1 a 3 años	Neonatología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
30	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	media	media	Nivel bajo de ...		
31	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
32	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
33	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
34	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
35	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
36	30 a 39 años	1 a 3 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
37	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
38	30 a 39 años	9 a más años	Cirugía B	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
39	30 a 39 años	9 a más años	Cirugía B	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
40	30 a 39 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
41	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
42	30 a 39 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
43	30 a 39 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		

Vista de datos Vista de variables



*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18 : Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajogratifi cante	trabajeledas eguridad	serealizatrab ajequipo ser vicio	sulaboresrec onocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
43	30 a 39 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
44	30 a 39 años	6 a 8 años	uci	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
45	30 a 39 años	6 a 8 años	uci	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
46	40 a 65 años	9 a más años	Alojamiento c...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
47	40 a 65 años	9 a más años	Alojamiento c...	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
48	40 a 65 años	9 a más años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel medio d...		
49	40 a 65 años	1 a 3 años	medicina b	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
50	40 a 65 años	1 a 3 años	medicina b	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
51	40 a 65 años	1 a 3 años	medicina b	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
52	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
53	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
54	24 a 29 años	6 a 8 años	Neonatología	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
55	24 a 29 años	9 a más años	uci	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	Alta	Nivel medio d...		
56	24 a 29 años	9 a más años	Cirugía B	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
57	24 a 29 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
58	24 a 29 años	9 a más años	uci	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
59	24 a 29 años	6 a 8 años	Cirugía B	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
60	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	media	Alta	Nivel alto de e...		
61	24 a 29 años	1 a 3 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	Alta	Nivel alto de e...		
62	24 a 29 años	6 a 8 años	Medicina	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
63	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	media	media	Nivel alto de e...		
64	24 a 29 años	9 a más años	Cirugía B	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	media	media	Nivel alto de e...		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unidad: ON



*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18: Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajogratifi cante	trabajoleda s eguridad	serealizatrab ajoequiposerv icio	sulaboresrec onocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
64	24 a 29 años	9 a más años	Ginecología	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	media	media	Nivel alto de e...		
65	24 a 29 años	6 a 8 años	pediatria	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
66	24 a 29 años	1 a 3 años	centro quirurgi...	Contratada (o	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
67	24 a 29 años	1 a 3 años	Medicina	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	media	baja	Nivel alto de e...		
68	24 a 29 años	6 a 8 años	Medicina	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
69	24 a 29 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel alto de e...		
70	30 a 39 años	1 a 3 años	Cirugía B	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
71	30 a 39 años	9 a más años	Neonatología	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
72	30 a 39 años	9 a más años	Neonatología	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
73	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
74	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
75	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
76	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
77	30 a 39 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	media	Alta	Nivel medio d...		
78	30 a 39 años	6 a 8 años	centro quirurgi...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
79	30 a 39 años	6 a 8 años	Medicina	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
80	30 a 39 años	9 a más años	Cirugía B	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
81	30 a 39 años	9 a más años	Cirugía B	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel medio d...		
82	30 a 39 años	1 a 3 años	pediatria	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
83	30 a 39 años	1 a 3 años	centro quirurgi...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
84	30 a 39 años	1 a 3 años	centro quirurgi...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
85	30 a 39 años	1 a 3 años	centro quirurgi...	Contratada (o	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18 : Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajograti ficante	trabajolede s eguridad	serealizatrab ajoequipo servicio	subalobresre conocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
85	30 a 39 años	1 a 3 años	uci	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel alto de e...		
86	40 a 65 años	9 a más años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
87	40 a 65 años	9 a más años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
88	40 a 65 años	9 a más años	Neonatología	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel medio d...		
89	30 a 39 años	6 a 8 años	medicina b	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
90	30 a 39 años	6 a 8 años	Emergencia	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	media	Alta	Nivel medio d...		
91	30 a 39 años	6 a 8 años	Emergencia	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	media	Alta	Nivel medio d...		
92	30 a 39 años	6 a 8 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	media	media	Nivel medio d...		
93	30 a 39 años	6 a 8 años	Ginecología	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	media	media	Nivel medio d...		
94	30 a 39 años	1 a 3 años	pediatria	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	media	baja	Nivel medio d...		
95	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Contratada (o)	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
96	30 a 39 años	1 a 3 años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	media	media	Nivel bajo de ...		
97	30 a 39 años	9 a más años	Alojamiento c...	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	media	baja	Nivel bajo de ...		
98	30 a 39 años	6 a 8 años	Medicina	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	media	media	Nivel medio d...		
99	24 a 29 años	9 a más años	Emergencia	Contratada (o)	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Alta	media	Nivel alto de e...		
100	24 a 29 años	9 a más años	Emergencia	Contratada (o)	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Alta	media	Nivel alto de e...		
101	24 a 29 años	6 a 8 años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel bajo de ...		
102	24 a 29 años	6 a 8 años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Alta	media	Nivel bajo de ...		
103	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel medio d...		
104	24 a 29 años	6 a 8 años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel medio d...		
105	24 a 29 años	6 a 8 años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel medio d...		
106	24 a 29 años	9 a más años	uci	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel medio d...		

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18: Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajogratifi cante	trabajeledas eguridad	serealizatrab ajequipo ser vicio	sulaboresrec onocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
106	24 a 29 años	9 a más años	uci	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel medio d...		
107	30 a 39 años	6 a 8 años	Emergencia	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel alto de e...		
108	30 a 39 años	6 a 8 años	Emergencia	Nombrada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel alto de e...		
109	40 a 65 años	9 a más años	Neonatología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Alta	baja	Nivel medio d...		
110	40 a 65 años	9 a más años	Neonatología	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Alta	baja	Nivel medio d...		
111	40 a 65 años	6 a 8 años	pediatria	Nombrada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Alta	baja	Nivel medio d...		
112	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel medio d...		
113	24 a 29 años	9 a más años	uci	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Alta	Alta	Nivel medio d...		
114	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Alta	Alta	Nivel alto de e...		
115	24 a 29 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel alto de e...		
116	24 a 29 años	1 a 3 años	Cirugía A	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel alto de e...		
117	30 a 39 años	1 a 3 años	Ginecología	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	baja	Nivel bajo de ...		
118	30 a 39 años	6 a 8 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel medio d...		
119	30 a 39 años	1 a 3 años	pediatria	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel alto de e...		
120	30 a 39 años	6 a 8 años	uci	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel alto de e...		
121	30 a 39 años	6 a 8 años	uci	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel alto de e...		
122	40 a 65 años	9 a más años	Neonatología	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel medio d...		
123	40 a 65 años	9 a más años	Neonatología	Contratada (o)	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Alta	media	Nivel medio d...		
124	40 a 65 años	1 a 3 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel alto de e...		
125	40 a 65 años	1 a 3 años	Emergencia	Contratada (o)	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	Alta	Nivel alto de e...		
126	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Alta	media	Nivel bajo de ...		
127	30 a 39 años	6 a 8 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Alta	media	Nivel medio d...		

Vista de datos Vista de variables



*BASE DE DATOS RUT ELIZA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18: Visible: 11 de 11 variables

	edad	añosservicio	serviciolabor a	condicionlab oral	trabajogratifi cante	trabajeleda s eguridad	serealizatrab ajoequipo ser vicio	sulaboresrec onocida	cargamental	cargafisica	estres	var	var
127	30 a 39 años	6 a 8 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Alta	media	Nivel medio d...		
128	30 a 39 años	6 a 8 años	Cirugía A	Nombrada (o)	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Alta	media	Nivel medio d...		
129	30 a 39 años	6 a 8 años	Medicina	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Alta	media	Nivel medio d...		
130	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Nombrada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Alta	media	Nivel medio d...		
131	24 a 29 años	1 a 3 años	Cirugía A	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Alta	media	Nivel alto de e...		
132	24 a 29 años	1 a 3 años	Cirugía A	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Alta	baja	Nivel alto de e...		
133	30 a 39 años	6 a 8 años	Medicina	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Alta	media	Nivel medio d...		
134	30 a 39 años	6 a 8 años	Neonatología	Contratada (o)	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Alta	baja	Nivel medio d...		
135	30 a 39 años	1 a 3 años	pediatria	Contratada (o)	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Alta	baja	Nivel medio d...		
136													
137													
138													
139													
140													
141													
142													
143													
144													
145													
146													
147													
148													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE VALORES	METODOLOGIA
GENERAL PG. ¿Los factores y carga laboral están asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron 2024?	GENERAL OG. Analizar los factores y carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron 2024.	GENERAL HG. Los factores y carga laboral están asociados significativamente al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron 2024.	Variable 1 1. Factores y carga laboral	1.1 Factores personales	1.1.1 Edad	a. 24 a 29 años b. 30 a 39 años c. 40 a 65 años	Diseño: No experimental Tipo de investigación La investigación será de tipo correlacional. Enfoque: cuantitativo. Técnicas: Para la variable 1: Encuesta. Para la variable 2: Encuesta. Instrumentos: Para medir la variable 1 será el cuestionario sobre factores y carga laboral.
					1.1.2 Años de servicio en la institución	a. 1 a 3 años b. 6 a 8 años c. 9 a más años	
					1.1.3 Servicio en el cual labora	a. Medicina b. Cirugía A c. Cirugía B d. Neonatología e. Emergencia f. Ginecología	
					1.1.4 Condición laboral	a. Nombrada (o) b. Contratada (o)	
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECIFICAS		1.2 Factores laborales	1.2.1 Percepción del trabajo gratificante	a. Siempre b. Algunas veces c. Nunca	
ESPECÍFICOS PE1. ¿Cuáles son los factores personales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron?	ESPECÍFICOS OE1. Identificar los factores personales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional	ESPECIFICAS HE1. Los factores personales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron son: La edad, años y servicio en el cual labora y la condición laboral.					



<p>PE2. ¿Cuáles son los factores laborales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron?</p> <p>PE3. ¿Cuáles son los indicadores de la carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron?</p> <p>PE4. ¿Cuál es el nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron?</p>	<p>Manuel Núñez Butron. OE2. Describir los factores laborales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron.</p> <p>OE3. Describir los indicadores de la carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron.</p> <p>OE4. Evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron.</p>	<p>HE2. Los factores laborales asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron son: La gratificación, seguridad, trabajo en equipo y reconocimiento a la labor.</p> <p>HE3. Los indicadores de la carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron son: La carga mental y física.</p> <p>HE4. El nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron es en mayor porcentaje nivel medio.</p>			<p>1.2.2 Percepción de seguridad en el trabajo</p> <p>1.2.3 Percepción de trabajo en equipo</p> <p>1.2.4 Reconocimiento de la labor</p>	<p>a. Siempre</p> <p>b. Algunas veces</p> <p>c. Nunca</p> <p>a. Siempre</p> <p>b. Algunas veces</p> <p>c. Nunca</p> <p>a. Siempre</p> <p>b. Algunas veces</p> <p>c. No es reconocido</p>	<p>Para la variable 2: será el cuestionario según la escala NSS.</p> <p>Población: 135 miembros del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butron .</p> <p>Muestreo: Se trabajó con 135 miembros del personal de enfermería.</p> <p>Prueba de hipótesis Se hará uso de la prueba estadística Chi2</p> $\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$
			1.3. Carga laboral	1.3.1 Carga mental	<p>a. Alta (73-108 puntos)</p> <p>b. Media (37-72 puntos)</p> <p>c. Baja (00-36 puntos)</p>		
				1.3.2 Carga física	<p>a. Actitudes positivas (25-35 puntos)</p> <p>b. Actitudes neutras (13-24 puntos)</p> <p>c. Actitudes negativas (00-12 puntos)</p>		
	Variable 2 2.Estrés	2.1 Niveles			<p>a. Alto nivel de estrés (102-136 puntos)</p> <p>b. Medio nivel de estrés (68-101 puntos)</p> <p>c. Bajo nivel de estrés (34-67 puntos).</p>		

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada "Factores y carga laboral asociados al nivel de estrés del personal de enfermería en los servicios de hospitalización, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2024", autorizando al Bach. Ruth Elisa Mamani Vargas, egresado de la Escuela de Enfermería Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, para la realización de dos cuestionarios para la recolección de datos. Al firmar este documento reconozco que he leído el documento y se me ha sido informada claramente sobre los objetivos del estudio de investigación. Comprendo y acepto participar en la investigación.

Firma del participante



Huella digital



ANEXO 4: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES Y CARGA LABORAL

(Autor: Santillán Rosell, M. 2015)

Ficha N°:

Fecha:/...../ 2024

A. FACTORES PERSONALES

1. ¿Cuál es tu edad?.....
 - a. 24 a 29 años
 - b. 30 a 39 años
 - c. 40 a 65 años

2. ¿Cuántos años de servicio en la institución?
 - a. 1 a 3 años
 - b. 6 a 8 años
 - c. 9 a más años

3. ¿Cuál es el servicio en el cual laboras actualmente?
 - a. Medicina
 - b. Cirugía A
 - c. Cirugía B
 - d. Neonatología
 - e. Emergencia
 - f. Ginecología

4. ¿Cuál es su condición laboral?
 - a. Nombrada (o)
 - b. Contratada (o)

B. FACTORES LABORALES

5. ¿Sientes el trabajo como algo gratificante?
 - a. Siempre
 - b. Algunas veces



- c. Nunca
- 6. ¿Percibe usted en el trabajo seguridad durante la labor?
 - a. Siempre
 - b. Algunas veces
 - c. Nunca
- 7. ¿En el servicio en el cual labora actualmente se trabaja en equipo?
 - a. Siempre
 - b. Algunas veces
 - c. Nunca
- 8. ¿Siente que su labor es reconocida por su jefe inmediato superior?
 - a. Siempre
 - b. Algunas veces
 - c. No es reconocido

C. CARGA LABORAL

Introducción:

Sr.(ta), Licenciada a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de carga laboral que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa o equis (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad.

<i>A las siguientes 36 preguntas, marcar con una X en la alternativa de su respuesta</i>		Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN: CARGA MENTAL				
Indicador: Presión de tiempos				
1.	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2.	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			



3.	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
Indicador: Atención				
4.	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5.	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6.	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Indicador: Complejidad				
7.	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8.	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9.	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Indicador: Monotonía				
10.	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11.	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12.	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
Indicador: Iniciativa				
13.	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14.	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15.	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Indicador: Aislamiento				
16.	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17.	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18.	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
Indicador: Horario de trabajo				
19.	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20.	¿Prolongas habitualmente tu horario de			



	trabajo?			
21.	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo				
22.	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23.	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24.	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
Indicador: Demandas generales				
25.	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26.	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27.	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA				
Indicador: Carga estática				
28.	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29.	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30.	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31.	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Indicador: Carga dinámica				
32.	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33.	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34.	¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35.	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36.	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			



Resultados:

Para la puntuación de sus dos dimensiones se toma en cuenta lo siguiente:

Carga mental:

Alta 73-108 puntos

Media= 37 – 72 puntos

Baja = \leq a 36 puntos.}

Carga física:

Alta = 25 – 36 puntos

Media = 13 – 24 puntos

Baja = \leq a 12 puntos.

ESCALA "THE NURSING STRESS SCALE" (NSS)

Autor: Gray Toft, P.; Anderson, James G. 1981 modificado en Perú Díaz y Gaviria 2018)

Buenos días, actualmente estoy realizando un estudio de investigación para determinar el nivel de estrés en los enfermos de emergencias. Cabe resaltar que el presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, por lo cual solicito a Ud. responder con veracidad a los enunciados presentados a continuación.

A continuación, encontrara una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique marcando con una (X) la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

N°	CRITERIOS	Nunca	Alguna vez	Frecuente	Muy frecuente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio).				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.				



15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultada para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente aun paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al				



	paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

ANEXO 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS

Los abajo firmantes, profesionales Licenciadas en enfermería, certificamos que el instrumentos denominado "Cuestionario que mide factores de carga laboral asociados a nivel de estrés" se usara para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado "**FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024**" está apto para ser usado. Consideramos que el instrumento es válido para su uso previsto.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1
El instrumento propuesto corresponde a los objetivos propuestos en el estudio.	1
La estructura del instrumento es el adecuado.	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1
Los ítems son claros y entendibles	1
El número de ítems es adecuado para su aplicación	1
Se debe eliminar algunos ítems	0
TOTAL	7

Se ha considerado como resultado un total de:

- De acuerdo = 1(Si)
- En desacuerdo = 0 (No)

V. Lorena Ramos Angles
LIC. EN ENFERMERÍA
CEP. 32286

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS

Los abajo firmantes, profesionales Licenciadas en enfermería, certificamos que el instrumentos denominado "Cuestionario que mide factores de carga laboral asociados a nivel de estrés" se usara para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado "**FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024**" está apto para ser usado. Consideramos que el instrumento es válido para su uso previsto.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1
El instrumento propuesto corresponde a los objetivos propuestos en el estudio.	1
La estructura del instrumento es el adecuado.	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1
Los ítems son claros y entendibles	1
El número de ítems es adecuado para su aplicación	1
Se debe eliminar algunos ítems	0
TOTAL	7

Se ha considerado como resultado un total de:

- De acuerdo = 1(Si)
- En desacuerdo = 0 (No)

Ana Liza Mamani Choque
LIC. EN ENFERMERÍA
CEP: 27663



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS

Los abajo firmantes, profesionales Licenciadas en enfermería, certificamos que el instrumentos denominado "Cuestionario que mide factores de carga laboral asociados a nivel de estrés" se usara para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado "**FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN 2024**" está apto para ser usado. Consideramos que el instrumento es válido para su uso previsto.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1
El instrumento propuesto corresponde a los objetivos propuestos en el estudio.	1
La estructura del instrumento es el adecuado.	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1
Los ítems son claros y entendibles	1
El número de ítems es adecuado para su aplicación	1
Se debe eliminar algunos ítems	0
TOTAL	7

Se ha considerado como resultado un total de:

- De acuerdo = 1(Si)
- En desacuerdo = 0 (No)


Enf. Paula L. Vargas Choque
CEP. 18954

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE ESTABLECIMIENTO DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN



PERÚ Ministerio de Salud

HOSPITAL REGIONAL
"MANUEL NUÑEZ BUTRON" PUNO
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
AV. El Sol 1021-Puno Teléfonos 351021-369696

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia y de la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Puno, 1f8 de setiembre del 2024

OFICIO N° 002346 -2024-D-UAID-HR "MNB" – PUNO

Señora Lic.:
Guadalupe SERRUTO DE SOTOMAYOR
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Presente.-

ASUNTO: Presentación de Tesista.

Por medio del presente es grato dirigirme a usted para, presentar a la **señorita Ruth Elisa MAMANI VARGAS**, Egresado de la Escuela Profesional de Enfermería - Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ejecutará el Proyecto de Investigación Titulado **"FACTORES Y CARGA LABORAL ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACION, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRON DE PUNO 2024**; a partir de la fecha, con la aprobación de su jefatura. Se solicita brindar las facilidades del caso.

Es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,


GDCM/RSMCH/MLM
CC. Arch.



Dr. Govea D. CALDERÓN MAMANI
CMP. 28701-RNE 30640
DIRECTOR
HOSPITAL REGIONAL "MNB" - PUNO



Mg. N. Guadalupe Serruto de Sotomayor
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
HOSPITAL REGIONAL "MNB" - PUNO
C.P. 11377



ANEXO 7: POBLACIÓN

ENFERMEROS (AS) DE LOS SERVICIOS HOSPITALARIAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRON PUNO 2024

SERVICIOS	ENFERMERAS
GINECOLOGÍA	10
ALOJAMIENTO CONJUNTO	11
NEONATOLOGÍA	14
MEDICINA - A	09
PEDIATRÍA	11
MEDICINA – B	08
CIRUGÍA - A	12
CENTRO QUIRÚRGICO	20
CIRUGÍA – B	10
U.C.I.	10
EMERGENCIA	20

TOTAL
135



ANEXO 8: ALFA DE CROMBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	13



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: RUTH ELISA MAMANI VARGAS

Dirección: Jr. Rómulo Días Díanderas 582 Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44377129

Teléfono: 951147412 email: ruthmamaniv28@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional o Mención: ENFERMERÍA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Asesor: Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RIESGOS DEL CONSUMO DE ALCOHOL RELACIONADOS CON EL AUTOESTIMA EN ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS DE LA URBANIZACIÓN ZARUMILLA JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Carga laboral, estrés, enfermería, factores

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

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, entre 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 PÚBLICA - P07

Firma de Autor



huella digital

04 – DICIEMBRE – 2025

Fecha