



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de  
enfermería en una Red de Salud Cutervo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Salazar Pairazaman, Luis Alfredo ([orcid.org/0009-0006-0800-3849](https://orcid.org/0009-0006-0800-3849))

**ASESORAS:**

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline ([orcid.org/0000-0003-2833-5665](https://orcid.org/0000-0003-2833-5665))

Mgtr. Verastegui Galvez, Enma Pepita ([orcid.org/0000-0003-1606-7229](https://orcid.org/0000-0003-1606-7229))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres Celso y Nahí por haberme impulsado y forjado hacer una persona de bien, muchos de mis logros se los debo a ellos.

A mi hermano que por su ejemplo y consejos me enseñó a tener una visión distinta de la vida, le debo la existencia y el amor de hermanos que mostraste desde que nací.

A mi amigo, hermano y confidente Edwin Rubio, por él ha sido posible llegar a ser profesional, siempre estaré en deuda con él.

**Luis Alfredo Salazar Pairazamán**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la vida, su guía y amor para lograr todos los objetivos de mi vida.  
A mis padres por su apoyo condicional en mi formación profesional.

A los Licenciados en Enfermería de la Red de Salud de Cutervo, por brindarme las facilidades en el proceso de recolección de datos.

**El autor**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad de Asesor**

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una Red de Salud Cutervo, 2023", cuyo autor es SALAZAR PAIRAZAMAN LUIS ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE <b>DNI:</b> 19100573 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 09- 08-2023 19:45:32

Código documento Trilce: TRI - 0613374



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SALAZAR PAIRAZAMÁN LUIS ALFREDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una Red de Salud Cutervo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SALAZAR PAIRAZAMÁN LUIS ALFREDO <b>DNI:</b> 76371569 <b>ORCID:</b> 0009-0006-0800-3849	Firmado electrónicamente por: LASALAZAR el 09- 082023 21:25:02

Código documento Trilce: INV - 1266087

## ÍNDICES DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICES DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3.Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....</b>	<b>16</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>17</b>
<b>3.5 Procedimientos .....</b>	<b>18</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos.....</b>	<b>19</b>
<b>3.7 Aspectos éticos.....</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>34</b>
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Factores personales en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023	21
Tabla 2	Factores laborales en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023	22
Tabla 3	Factores personales y estrés laboral en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023	23
Tabla 4	Factores laborales y estrés laboral en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023	25
Tabla 5	Estadísticas de confiabilidad de factores laborales	67
Tabla 6	Estadísticas resumen de los ítems en relación al cuestionario de los laborales	67
Tabla 7	Estadísticas de confiabilidad del estrés laboral	69
Tabla 8	Estadísticas resumen de los ítems en relación al cuestionario estrés laboral	69
Tabla 9	Prueba de normalidad de los factores laborales y estrés laboral	74

## RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre los factores laborales, personales con el estrés laboral en el personal de enfermería de una Red de Salud Cutervo, periodo de mayo a julio del 2023; tuvo un diseño no experimental y correlacional simple; participaron 114 enfermeros, se utilizó dos cuestionarios, uno sobre factores laborales y personales, el otro sobre estrés laboral. Como resultado principal se tiene que se encontró un Rho de 0,119, y un p-valor de 0,207 mayor a 0,05, con el que se acepta H0 y se establece que no existe relación entre el sexo y el estrés. También hay un Rho de 0,132, y un p-valor de 0,163 mayor a 0,05, con el que se establece que no existe relación entre la edad y el estrés. Así mismo un coeficiente Rho de Spearman de 0,529 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ), se establece que los factores relacionados con presión y exigencia se relacionan con el estrés en el personal de enfermería. Además, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,643 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ), se establece que los factores ambientales se relacionan con el estrés en el personal de enfermería. Se concluye que existe una relación positiva entre los factores personales, laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo.

**Palabras clave:** Factores laborales, factores personales, estrés laboral.

## **ABSTRACT**

The research had the objective of determining the relationship between work and personal factors with work stress in the nursing staff of a Health Network of the Province of Cutervo, period from May to July 2023; it had a simple non-experimental and correlational design; 114 nurses participated, two questionnaires were used, one on work and personal factors, the other on work stress. The main result is that a Rho of 0.119 was found, and a p-value of 0.207 greater than 0.05, with which H0 is accepted and it is established that there is no relationship between sex and stress. There is also a Rho of 0.132, and a p-value of 0.163 greater than 0.05, which establishes that there is no relationship between age and stress. Likewise, a Spearman's Rho coefficient of 0.529 and a p-value ( $0.000 < 0.05$ ), it is established that the factors related to pressure and demand are related to stress in the nursing staff. In addition, with a Spearman's Rho coefficient of 0.643 and a p-value ( $0.000 < 0.05$ ), it is established that environmental factors are related to stress in nursing staff. It is concluded that there is a positive relationship between personal and work factors and work stress in the nursing staff of a Cutervo health network.

**Keywords:** work factors, personal factors, work stress.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos el estrés ocupacional es catalogado, como un problema común y costoso en el trabajo y la enfermería es un trabajo estresante debido a factores como altas expectativas, responsabilidad excesiva y autoridad mínima; por lo tanto, el estrés laboral está influenciado por varios factores a nivel individual y organizacional, incluida la competencia profesional.

Ante lo mencionado anteriormente, según la World Health Organization, (2020) ha esbozado los indicadores claves relacionados con el estrés en el lugar de trabajo que contienen la carga de trabajo (exceso de trabajo y falta de trabajo), falta de control y participación en el trabajo, tareas desagradables o monótonas, desconfianza o conflicto, falta de respeto en el trabajo, inequidad, malas habilidades interpersonales en las relaciones, malas condiciones de trabajo, liderazgo y comunicación.

Bajo ese mismo contexto, en Irán el 80% de las enfermeras presentan factores instituciones que se relacionan con el estrés tales como la fatiga mental, la ambigüedad, sobrecarga y el conflicto de roles provocada por el trabajo (Nasiry et al., 2022). Asimismo, en Etiopía la magnitud del estrés en relación con la jornada laboral entre las enfermeras osciló entre el 39% y el 66,2% influenciado por factores individuales, como la época, las enseñanzas y la experiencia, como se propone en el modelo de recursos y demandas laborales (Baye et al., 2020).

Por otro lado, en China el 68,3% de las enfermeras padecen de estrés ocupacional alto, debido a factores como la insatisfacción laboral, la baja motivación, el insomnio y la angustia psicológica (Gu et al., 2020). Además, en Sudáfrica, los cambios en los horarios de los turnos tienen un impacto sustancial en lo que se exige de las enfermeras de los hospitales, lo que, a su vez, provoca estrés laboral y, en última instancia, aumenta los costos organizacionales al aumentar la rotación (Jacobs y Lourens, 2020).

En el ámbito nacional, las demandas laborales que no coinciden con las habilidades, los recursos o los intereses del trabajador pueden causar respuestas físicas y psicológicas dañinas llamadas estrés en el trabajo se manifiesta en respuestas corporales como dormir y comer (Marquina y Casas, 2020). Igualmente, en el hospital del Callao, la mayor parte del personal médico (75%), han señalado que los factores institucionales más predominantes son las inadecuadas relaciones interpersonales y las remuneraciones causando altos niveles de estrés crónico (Ramírez y Arana, 2021).

Con base en lo anterior, en Lima, más de 50% de enfermeras tienen estrés laboral de larga duración por la alta demanda de pacientes, lo que provoca falta de trabajo, lo que demuestra el valor de la atención y respuesta que tienen para brindar atención médica (Lizama, 2021). Además, en Arequipa, la jornada laboral de los trabajadores médicos es de 9 a 12 horas, enfrentan situaciones donde su vida y salud corren riesgo; con más del 60% de afectados por depresión, el MINSA ha producido orientación experta en salud mental a través de intervenciones psicológicas (Valderrama y Polino, 2020).

A nivel local, en una Red de la provincia de Cutervo, debido a que la presión para brindar atención personalizada, centrada en el paciente y actividades para promover la satisfacción; está provocando varios niveles de estrés entre las enfermeras que laboran en dicha Red; es por ello, que entre los factores personales que más resaltan se encuentran la edad, la educación y la experiencia, así como por factores organizacionales, como la ambigüedad de roles, la sobrecarga laboral, el conflicto interprofesional, la compensación desproporcionada y la cultura organizacional; de igual manera incluyen problemas de salud física y mental reduciendo la eficiencia del trabajo.

Ante la realidad descrita se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre los factores laborales, personales con el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo, periodo de mayo a julio del 2023?; dicho ello, el estudio es importante porque mide una

relación entre los factores personales y laborales vinculados con el estrés en una red de salud en un zona alta de la región andina peruana; es así, que el valor teórico, indica que el estrés laboral está relacionado principalmente con factores del contexto laboral y solo secundariamente con factores a nivel personal. El aporte práctico brindó soluciones a través de las recomendaciones del estudio para para mejorar la salud mental en dicho personal. La relevancia social, ha propuesto como principales beneficiarios de la investigación a los profesionales enfermeros que laboran en la Red de Cutervo; finalmente, la utilidad metodológica ha propuesto que los instrumentos de esta investigación pueden ser utilizados en otras que tengan igual propósito.

Con respecto a los objetivos del estudio, como general el autor planteo determinar la relación entre los factores laborales, personales con el estrés laboral en el personal de enfermería de una Red de Salud Cutervo, periodo de mayo a julio del 2023; así mismo los objetivos específicos fueron: identificar los factores personales en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo; identificar los factores laborales en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo; establecer los factores laborales que se relacionan con el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo y establecer los factores personales que se relacionan con el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo.

Así mismo la hipótesis del estudio fue:  $H_i$ : Los factores laborales, personales tienen relación positiva con el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo, periodo de mayo a julio del 2023 y  $H_o$ : Los factores laborales, personales no tienen relación positiva con el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo, periodo de mayo a julio del 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio, inicia con la narración de los antecedentes que serán de gran utilidad para el respaldo del estudio; dicho ello, a nivel internacional, Werke y Weret (2023) en Etiopía, realizó su estudio cuyo fin fue determinar el estrés ocupacional y los factores laborales entre las enfermeras que laboran en centro de salud del Sector público de dicha ciudad. Se hizo un estudio colateral, con un muestreo de 422 enfermeros. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios fueron recolectados mediante uno para cada una de las variables, el cual han sido validados por un grupo de expertos con un intervalo de confianza (IC) del 95%. Las respuestas del estudio demostraron que el 47,8% de los enfermeros eran ocupacionalmente estresantes y los factores laborales asociados con el estrés ocupacional entre las enfermeras fueron tener hijos (no: AOR = 0,46, IC 95%: 0,22, 0,96) y turno de trabajo (rotativo: AOR = 2,89, IC 95%: 1,87, 4,45). Se ha concluido que el estrés laboral perjudico a más de la mitad de los enfermeros.

Por otro lado, Mobasher et al. (2020) en Irán, cuyo objetivo fue identificar el estrés ocupacional y su relación con factores personales y laborales entre enfermeros. Este estudio transversal y analítico se realizó entre las enfermeras de los hospitales docentes siendo una muestra de 250; se empleó un análisis para la recopilación de información. Las respuestas mostraron que se encontró un nivel alto de estrés siendo del 77,8%; en cuanto a los factores laborales con mayor frecuencia estaban relacionadas con la incertidumbre en el tratamiento ( $p > 0,05$ ), el sufrimiento y la muerte de los pacientes ( $p > 0,05$ ) y la alta carga de trabajo ( $p > 0,05$ ) y los factores personales se relacionan con el género, nivel educativo y el estado civil ( $p > 0,05$ ). Se concluyó que los altos niveles de estrés laboral de los enfermeros necesitan intervenciones continuas para disminuir el estrés de los enfermeros a nivel individual y organizacional.

Zhan et al. (2020) en su estudio realizado en Wuhan, tiene como fin explorar la situación actual y las causas personales e institucionales que

afectan en el estrés laboral por dolencias clínicas de primera línea. Se utilizó un método correlacional a 110 enfermeras administrándoles un formulario. Los resultados encontrados, mostraron que el entorno de trabajo y los recursos, así como la carga de trabajo, horas de trabajo por día, los años de servicio, el número de turnos nocturnos por semana se relacionan con el estrés laboral; además el nivel de calificación académica y la edad (factores personales) afectaron los niveles de estrés laboral del equipo de enfermería.

Tsegaw et al. (2022) en Etiopía, en su estudio cuyo fin fue identificar los factores personales, ocupacionales relacionados con el estrés entre las personas de salud que realizan una jornada en hospitales públicos en la ciudad de Dessie. Se realizó un estudio transversal, conformado por una muestra de 304 enfermeras y los datos se recopilaron utilizando una encuesta. En este estudio, la magnitud global del estrés relacionado con el trabajo entre las enfermeras fue del 48,4%. Se concluyó que los factores personales que se relacionan con el estrés laboral fueron: las enfermeras licenciadas, de sexo femenino y con una antigüedad laboral de 5 a 10 años. Con respecto a los factores laborales se tiene trabajar en unidad de cuidados intensivos; carga laboral, insatisfacción y la rotación del personal fueron determinantes del estrés laboral en hospitales públicos.

A nivel nacional, Yañez (2022) en Cusco, asumió como objetivo identificar factores relacionados con el estrés mental en enfermeras que laboran en un hospital público. El diseño del estudio fue no experimental y transversal, donde la muestra estuvo conformada por 85 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que existe una relación significativa con algunos factores personales, como el tiempo de permanencia como trabajador de la salud ( $\text{sig.} = 0,029 \leq 0,05$ ); asimismo, los factores laborales y el estrés existe una relación significativa con la demasía de carga laboral ( $\text{sig.} = 0.015 \leq 0.05$ ) 62,4% el poco estrés es igual del trabajo en sobretiempo ( $p = 0.029 \leq 0.05$ ) con un 1,0% de estrés alto y el trabajo adicional ( $\text{sig.} = 0.002 \leq 0.05$ ) con un

30% de estrés medio. Se concluyó que el 62,4% de enfermeras se sintieron estresadas.

Juarez y Zuñiga (2021) en Ica, tuvo como objetivo hallar los factores del estrés laboral para el personal de enfermería en un nosocomio de la ciudad en mención. Este fue un estudio descriptivo, transversal y no experimental, donde la muestra fue de 34 enfermeras y se utilizó un cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que los factores se asocian con estrés en el trabajo con un coeficiente de 0.646. Se concluye que los factores personales que inciden en el estrés del trabajo de las enfermeras se encontraron en el 47,06%. Asimismo, los factores de trabajo que inciden en el estrés fue regular con el 53%.

Barboza (2020) en Chiclayo, tuvo como finalidad determinar el nivel de estrés ocupacional y los factores relacionados con el trabajo en enfermeras del servicio de urgencias de un hospital público. El estudio fue cuantitativo y no experimental. La muestra incluyó a toda la población, 45 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que los factores laborales, que influyen en el estrés laboral son la sobrecarga de trabajo, falta de personal para cubrir el trabajo y las visitas de familiares durante las horas de trabajo. Se concluyó que los factores ambientales (institucionales) más frecuentes son falta de equipo de trabajo, espacio físico inadecuado o mal distribuido y condiciones de trabajo inoportunas.

Según Palacios y Díaz (2020) en Piura, posee como fin encontrar factores laborales que provocan estrés en el personal médico en un hospital de Chulucanas; esto es consistente con un diseño no experimental, descriptivo y transversal. La muestra estuvo compuesta por 28 enfermeros, a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados encontrados han reflejado que los factores laborales que provocan estrés moderado o severo en la población de estudio son: La parte organizativa en el 46,4% de los trabajadores, horas de descanso y salario 75%, la parte física del trabajo en el 96,4% y rasgos de personalidad en un 82,1%. Se concluyó que los factores laborales que

crean mayor estrés en los profesionales sanitarios son la exigencia organizacional.

A nivel local, Valencia (2021) en Cajamarca presentó como fin identificar factores relacionados con el nivel de estrés de trabajo con el grupo de personal de salud de emergencia del nosocomio de Cajamarca. Por ende, el estudio fue descriptiva y correlacional. Se tuvo una muestra de 50 enfermeras; y se aplicó una encuesta denominada Escala de Estrés de Enfermería (NSS). Los resultados encontrados indicaron que los factores personales relacionados con el estrés en el trabajo incluyen: edad de 30 a 39 años 42%; mujeres 88%; estado civil 40%; catolicismo 80%; experiencia laboral 5 años 38%; jornada laboral 150 horas 88%; otros trabajos 18%. Se concluye que existe una relación significativa entre los factores y el nivel de estrés en el empeño ( $p < 0,05$ ).

Por otro lado, con respecto a la fundamentación teórica, se tiene al marco epistemológico, ya que no fue hasta mediados del siglo XX que los científicos y las sociedades occidentales comenzaron a etiquetar la combinación de respuestas fisiológicas y psicológicas que muestran las personas cuando las cosas se están poniendo demasiado y fuera de equilibrio como "estrés". Sin embargo, el estrés se entiende comúnmente como un mecanismo universal que existe a través de épocas y culturas. Según Cooper y Dewe (citado por Hutmacher, 2021) indica que en cierto sentido, esta afirmación de universalidad es correcta: los mecanismos fisiológicos y endocrinológicos que subyacen a la respuesta al estrés no son una invención moderna de nuestro cuerpo. En otro sentido, según Backert (citado por Hutmacher, 2021) la pretensión de universalidad es potencialmente problemática: el estrés se ha convertido, pero no siempre lo ha sido, en una forma de ser persona. Es decir, las prácticas sociales, en las que se incrustan los mecanismos de estrés fisiológico y endocrinológico, no son las mismas en todas las épocas y culturas. Crucialmente, estas prácticas sociales no son un subproducto insignificante, sino que forman una parte

esencial de la forma en que comúnmente se entiende y experimenta el estrés.

Ante lo expresado anteriormente, la base que respalda las variables de factores laborales, personales; condujo al desarrollo de la Teoría del Estrés del Compromiso Terapéutico (TEST), que ilustra que la capacidad percibida para relacionarse terapéuticamente con personas que exhiben comportamientos desafiantes es un problema que puede influir en los niveles de estrés experimentados por los profesionales de la salud/atención social (Castillo et al., 2014). Así mismo encontramos dicha teoría proporciona un marco que podría aplicarse para identificar factores específicos que impiden que el personal brinde con éxito intervenciones de atención a las personas que exhiben comportamientos desafiantes, y también mecanismos de apoyo personalizados para reducir el estrés en los profesionales de la salud. Lo que ilustra que la capacidad percibida para involucrarse terapéuticamente con personas que exhiben comportamientos desafiantes es un problema que puede influir en los niveles de estrés que experimentan los profesionales de la salud/atención social (Rippon et al., 2020).

Además, la teoría que respalda el estrés laboral es el enfoque teórico fue desarrollado por Karasek (citado por Mensah, 2021), quien establece que el manejo efectivo de situaciones estresantes se puede explicar mediante la combinación de dos factores importantes conocidos como satisfacción laboral y control laboral. La demanda laboral está determinada por las demandas laborales e incluye la carga de trabajo, las limitaciones de tiempo y los conflictos de rendimiento. El segundo aspecto, el control del trabajo, es que una persona puede controlar sus actividades laborales. La gestión de la carrera implica libertad de elección y discreción. Una persona es considerada inferior si no tiene control sobre su trabajo y se le niega la oportunidad de usar sus habilidades. La teoría Job Demand-Control (JDC) establece que la

situación más estresante ocurre cuando hay mucha demanda y poco control.

Pasando al marco normativo, esta investigación tiene el respaldo del proyecto de ley N°1735 en el año 2021, es aclarar la obligación del trabajador de detectar, diagnosticar, prevenir, intervenir y evaluar constantemente el impacto del riesgo psicológico laboral, así como la inserción de las patologías y/o enfermedades provocadas por los riesgos psicológicos en la evaluación técnica en campo de salud Número 068-MINSA/DGSP (Proyecto de ley N°1735, 2021).

Ahora se tiene al marco conceptual, el cual se puede mencionar que el estrés en el trabajo ha llamado mucho la atención, ya que es uno de los principales factores en la salud mental de los adultos que trabajan. El estrés laboral ocurre cuando las demandas de una persona en el trabajo exceden su capacidad para hacer frente, lo que resulta en un desempeño perjudicial (Hsieh y Tsai, 2019).

Según Lee y Kim (2012) el estrés en el trabajo significa estrés causado por mucho trabajo que sobrecarga sus recursos. Además, el estrés laboral para las enfermeras significa un mundo en el que dicha enfermedad conduce a un declive en la vida, la mente y la sociedad. Por su parte, según Kath et al. (2018) señala que la presión laboral para el enfermero se compone en un elemento que comprime la eficiencia y productividad, amenazando la seguridad del paciente, y a medida que aumenta la presión laboral, afecta el cuidado del enfermo y una buena atención de calidad. Por otro lado, según Birenbaum et al. (2022) sostiene que el estrés es una sensación de presión y tensión mental en las ciencias psicológicas. Los niveles bajos de estrés pueden ser deseables, útiles e incluso saludables para mejorar la salud biopsicosocial y mejorar el rendimiento en su forma positiva. Sin embargo, el estrés elevado puede provocar problemas biológicos, psicológicos y sociales e incluso daños graves a las personas

Asimismo, Keykaleh et al. (2018) indica que el estrés laboral en las enfermeras hospitalarias está influenciado por varios factores a nivel

individual y organizacional, incluida la competencia profesional. Los cambios en los horarios de los turnos tienen un impacto sustancial en lo que se exige de las enfermeras de los hospitales, lo que, a su vez, provoca estrés laboral y, en última instancia, aumenta los costos organizacionales al aumentar la rotación y disminuir la competencia laboral.

El estrés laboral trae muchas consecuencias para la salud, el cual contiene los problemas mentales y de comportamiento, como cansancio, fatiga, ansiedad y depresión, y otros problemas físicos, como enfermedades cardíacas y problemas musculares (Gebeyehu y Zeleke, 2019) . Además, el estrés puede resultar en ausencias laborales, mayor rotación, jubilación anticipada, menor productividad y calidad de los servicios o productos.

El estrés se define como diversos grados de agotamiento del rendimiento individual debido a la carga de trabajo. La carga de trabajo provoca experiencias negativas en el individuo y se clasifica como estrés si tiene un carácter repulsivo. La carga de trabajo debe adaptarse a las necesidades de rendimiento de la persona para que el estrés causado por la carga de trabajo no aumente demasiado (Lacosta, 2019). De lo contrario, el trabajo se volverá estresante y se convertirá en una amenaza con diversas consecuencias. Todos los empleados se ven afectados por el estrés laboral debido a las demandas cognitivas, emocionales y conductuales que surgen del contenido, la organización y el entorno laboral de sus puestos de trabajo (Tebbeb et al., 2022)

En primer lugar, el estrés laboral está influenciado por factores individuales, como la edad, la educación y la experiencia, como se propone en el modelo de recursos y demandas laborales; así como por factores organizacionales, como la ambigüedad de roles, la sobrecarga de roles, el conflicto de roles, el conflicto interprofesional, la compensación desproporcionada y la cultura organizacional autoritaria e irracional (Kath et al.,2018).

Además, según Lim et al. (2022) refiere que los resultados adversos del estrés laboral entre las enfermeras hospitalarias incluyen problemas de salud física y mental, agotamiento y mayor intención de rotación, lo que, a su vez, reduce la eficiencia del trabajo y el compromiso organizacional, lo que perjudica la productividad, disminuye la satisfacción del paciente y obstaculiza el avance de la organización. En última instancia, la gestión del estrés laboral de las enfermeras hospitalarias es una estrategia esencial para promover la eficiencia del trabajo en los hospitales y avanzar en las organizaciones (Cannizzaro et al., 2019).

En consecuencia, con respecto a los factores personales, según Llancari y Velásquez (2017) se puede mencionar que uno de los colectivos más expuestos al estrés laboral es el personal médico, cuya principal responsabilidad es cuidar de las personas a las que atiende y proteger su salud atendiendo a las necesidades del paciente. Sin embargo, el tratamiento de muchos pacientes crea situaciones estresantes y deja vulnerables a los profesionales creando enfermedades mentales y físicas. El factor personal, se puede atribuir a lo único que distingue a unas personas de otras por el énfasis en la superación personal y el autoconocimiento puede describirse como un conjunto de características naturales de cada persona, que reflejan su personalidad, su comportamiento, creencias, valores y características (Tacca, 2019).

Asimismo, según Carmona (citado por Juárez y Zúñiga, 2021) son denominados a las condiciones que les impiden hacer su trabajo con seguridad y tranquilidad. Es común en personas con depresión (ansiedad), que tienen baja capacidad para resolver los problemas del paciente de forma segura y satisfactoria, que tienen problemas para trabajar con otras personas, con las responsabilidades familiares, con el cuidado de la casa, los hijos y en pareja con problemas personales. Otros factores que considerar son la edad, el sexo y el estado civil. Bajo ese mismo enfoque, se tienen a los problemas económicos, problemas familiares, rupturas matrimoniales, problemas con los hijos e

inseguridad son algunos de los problemas a los que se pueden enfrentar el personal enfermero cuando están trabajando (Vargas, 2016).

En consecuencia, los factores personales a tomar en cuenta en el estudio son: Edad: Proporciona al personal un nivel de conocimiento y comprensión de la enfermedad. Cuanto más grande es la enfermedad, mejor es debido a la comprensión de la situación. Asimismo, se tiene al sexo, que, por características naturales o personales, las mujeres pueden ser el grupo más vulnerable, quizás en este caso profesionales de la salud por diversas razones como la doble labor que incluye prácticas profesionales y responsabilidades familiares, y la selección de otro experto puede llevar mucho tiempo. trabajo de mujeres (Hijar et al., 2016).

Estado civil: El estatus de las personas está determinado por su relación, a partir del matrimonio o parentesco, los asuntos matrimoniales adquieren alta responsabilidad, lo que afecta su desempeño; los solteros tienen menos agotamiento emocional, satisfacción personal y mayor rendimiento, que los que están casados o viven en pareja.

Número de hijos: Las mujeres son socialmente responsables de cuidar, educar y cuidar a sus hijos, por lo que tener hijos o no tenerlos repercute en el desarrollo integral que brindarán las cuidadoras. (Hijar et al., 2016). También se tiene al grado académico, que es una relación directa entre la formación de una persona y la calidad de la atención que recibe, ya que es imposible satisfacer las necesidades del puesto de trabajo sin los conocimientos necesarios; además, el trabajo se realizará mejor si la persona también tiene un gran conocimiento sobre las cosas relacionadas con el tipo de trabajo que realiza directa o indirectamente. (Casafranca et al., 2016).

Tiempo de trabajo: Representa el número de horas pasadas en la comunidad y el nivel de atención. Se representa por días, semanas o años (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019). De igual forma, según la Organización Internacional del Trabajo, muestra que la jornada laboral es el tiempo que los trabajadores dedican a promover el

trabajo; lo que contrataron. Está determinada por la cantidad de horas que los trabajadores deben trabajar para realizar su trabajo en un determinado período de tiempo (días, horas y semanas) (OIT, 2019).

Modalidad de trabajo: Por lo general los trabajadores hacen obras públicas (Ministerio de Trabajo, 2015). Los métodos son las diferentes formas en que se puede tomar un contrato de trabajo para satisfacer las necesidades del empleador. La ley de contratos de un trabajo; regula diferentes tipos de trabajo y tienen en cuenta las características y necesidades del empleador (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Por otro parte, se tiene a los factores laborales, el cual según Polanco (2019) son estatus o condiciones percibido por el personal y que está directamente relacionado con la organización, y que tienen una o más características que tienden a afectar no solo el bienestar físico, sino también la frecuencia del comportamiento cognitivo-emocional y/o social y cumplimiento de la misión, los objetivos y la visión de la organización.

Además, según Pajnkihar et al. (2017) señala que las malas condiciones organizacionales provocan conductas y actitudes inadecuadas de las personas frente al desarrollo de un determinado puesto de trabajo, sus consecuencias dañan la salud, el bienestar y la salud del trabajador. Las malas condiciones de trabajo no siempre tienen el mismo efecto en los trabajadores.

Además, según la Organización Mundial de la Salud (citado por Mitchell, 2016) ha identificado muchas causas de estrés, entre ellas el trabajo repetitivo o desagradable, el trabajo excesivo o insuficiente, la falta de cooperación o control en la toma de decisiones, la promoción de ineficiencias, los procesos de evaluación a largo plazo y la falta de claridad.

El trabajo de una enfermera se ve afectado por diversas condiciones, y mucho trabajo puede causar problemas físicos, mentales o emocionales; para equilibrar los deberes, se necesita salud profesional,

estado en el cual las actividades, los métodos, los procedimientos y las actividades se pueden realizar sin encontrar estrés mental que ponga en peligro a la enfermera; por la obligación de cuidar al paciente, su comunidad y su familia, el enfermero siempre debe ser cuidadoso, controlar pensamientos y sentimientos y mantener el equipo adecuado para su autocuidado y protección (Guerrero et al., 2017).

Sumado a ello, Fernández et al. (2021) sostiene que los problemas médicos que impiden que un trabajador de la salud haga su trabajo con eficacia y eficiencia son asuntos personales sobre los que tenemos control. El ambiente de trabajo de este estudio incluye un ambiente de trabajo hostil, descripciones de trabajo poco claras y gerentes que no se preocupan por sus empleados.

Dicho ello las dimensiones del estudio son los factores relacionados con la presión y exigencia, el cual, se refiere a técnicas fuera del lugar de trabajo, como realizar procedimientos dolorosos en pacientes; escuchar o hablar con los pacientes y sus familias a menudo sobre su muerte inminente; la muerte del paciente en la primera relación cercana; vivir diariamente en la miseria; y contacto continuado y regular con personas deprimidas (Chun et al., 2020).

La segunda dimensión se tiene a los factores organizativos, el cual depende y están dentro de la institución donde se desarrollan las actividades profesionales. Aquí entra la organización del proceso de trabajo, donde se ve el pago, cuando una persona trabaja por la mañana, por la tarde, por la noche o en días festivos, sufriendo los efectos que obran en este cambio o, por ejemplo, trabajando por la mañana en el clínica. , proceda con un guardia adecuado y reanude el trabajo normal a la mañana siguiente (Lizardo, 2022).

Como última dimensión se tiene a los factores ambientales, el cual se refiere al entorno físico cambia el comportamiento normal del trabajador de la salud porque afecta el equilibrio y la estabilidad que necesita para hacer bien su trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

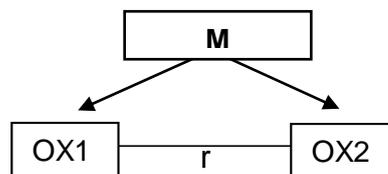
La investigación fue de tipo aplicada, ya que, según Hernández y Mendoza (2018) tiene como objetivo encontrar soluciones prácticas a problemas existentes. Pueden cubrir muchos temas, como infraestructura y seguridad.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Bajo ese mismo contexto, la investigación tuvo un diseño no experimental-transversal y correlacional simple.

Según Ñaupas et al. (2019) es de diseño no experimental porque el análisis que realiza el autor, ha sido en su contexto natural. De igual manera, se desarrolló por medio del nivel transversal porque el investigador ha medido el resultado en los participantes del estudio al mismo tiempo.

Finalmente, según Zacarías y Supo (2020) ha sido correlacional, porque involucra el estudio de dos variables para encontrar una relación significativa entre ellas, por lo tanto, el siguiente diagrama muestra el diseño:



M : Muestra

OX1: factores, personales y laborales

OX2: estrés laboral

r : Nivel de relación entre variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Factores personales y laborales (cualitativa)

Factores personales:

Con respecto a las dimensiones de esta variable lo componen el sexo, edad, estado civil, número de hijos y grado académico.

Factores laborales:

En lo que respecta a las dimensiones de los factores laborales se tiene a los relacionados con la presión y exigencia; los organizativos burocráticos y los ambientales

Variable 2. Estrés laboral, siendo una variable cualitativa

De igual manera, las dimensiones del estrés laboral, cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.

La operacionalización de variables se realizó y está alojado en anexo. (VER ANEXO 1).

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población:**

La población que estuvo sujeta a este estudio, han sido los profesionales de enfermería que labora en la Red de salud Cutervo, siendo un total de 159.

#### **Criterios de inclusión**

Profesionales de enfermería que están bajo la modalidad de contratado de nombrado y contratado, CAS y Serums.

Profesionales de enfermería que lleven laborando más de tres meses en la red de salud.

#### **Criterios de exclusión**

Otros profesionales de salud que no sean enfermeros y que se encuentren con licencias y vacaciones. Asimismo, del personal técnico de enfermería. Además de los que no han aceptado participar, mediante el consentimiento informado.

#### **3.3.2 Muestra**

Para determinar la muestra exacta del estudio, se aplicó una fórmula para poblaciones finitas, siendo así, 114 enfermeras

quienes conforman parte de los sujetos informantes de la investigación.

En consecuencia, para el desarrollo de esta fórmula se ha tenido en cuenta el número de la población el cual ha sido mayor a 100, por ende, se ha utilizado un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 0.05; es así, que la muestra que se ha obtenido fue de 114 enfermeros.

### **3.3.3 Muestreo**

Se utilizó el muestro probabilístico, de tipo aleatorio simple, por sorteo, debido a que existe una base de datos del personal de enfermero, es así que se enumeró a todos los participantes y se seleccionó aleatoriamente a cada uno de ellos.

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

Cada uno de los profesionales de enfermería que labore en la Red Cutervo.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica: Se empleó la encuesta para ambas variables de estudio.

Instrumento: Fue el cuestionario, que permitió recolectar datos del personal de enfermería, de igual modo para ambas variables.

Dicho ello, el primer cuestionario de factores personales y laborales fue tomado de Álvarez & Casas (2017) el cual consta de un total de 28 ítems; para los factores personales (5 ítems), se han distribuido de la siguiente manera: sexo, edad, estado civil, número de hijos y grado de instrucción; en cuanto a factores laborales (23 ítems), que está constituido por factores relacionados con presión y exigencia (8 ítems); organizativos burocráticos (9 ítems) y factores ambientales (6 ítems). (VER ANEXO 2). Sin embargo, es necesario señalar que el cuestionario ha sido modificado por el mismo investigador. La duración de su aplicación duró 10 minutos; la validación ha sido sometida a juicio de expertos, conformado por tres profesionales con maestría en Gestión de los servicios de salud, quienes le dieron una

valoración de bueno al instrumento, y se aplicó una prueba estadística para realizar la confiabilidad que es el alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,838 y demostrando que es altamente confiable.

Por otro lado, para el estrés laboral, se utilizó la escala que plantea Maslach, donde examina tres factores clave: cansancio mental (9 ítems, que comprende las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), despersonalización (5 ítems que comprende las preguntas 10, 11, 12, 13, 14) y realización personal (8 ítems que comprende las preguntas 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) que consta de un total de 22 ítems. (VER ANEXO 3); sin embargo, ha sido modificado por el mismo autor del estudio. La duración de su presentación es de 10 minutos; el instrumento fue sometido a validación por juicio de expertos, conformado por tres profesionales con maestría en Gestión de los servicios de salud, quienes le dieron una valoración de bueno al instrumento, y cuenta con índice de confiabilidad (0,747) con el análisis de alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó el permiso del jefe de la red de salud de Cutervo y del jefe del departamento de enfermería, para la ejecución del estudio cuya documentación se adjunta en anexos. Una vez que se aceptó dicha solicitud, para proporcionar facilidades en las encuestas, se coordinó con el responsable que sea designado para que autorice aplicar las herramientas del estudio en la Red; a su vez se comunicó al responsable las fechas en que se aplicaron los instrumentos.

Como segundo punto, se realizó el muestreo aleatorio simple, por sorteo, donde se enumeró a todos los componentes de la población y se seleccionó aleatoriamente a cada uno de ellos; luego, para la ejecución de los instrumentos se realizó en una semana, donde se abordó a cada uno de los enfermeros que cumplieron con los criterios de inclusión, respetando la participación voluntaria de estos

con previa administración del consentimiento informado cuyo documento se adjunta en anexos; se dieron las instrucciones para la lista de preguntas y se aclaró que todo ha quedado bajo anonimato y que los resultados de las preguntas se han sido manejados para fines investigativos. Además, se despejaron las dudas y preguntas que han surgido a la hora de realizar la prueba, que duró para el primer instrumento 10 minutos y el segundo unos 10 minutos más. Al finalizar la aplicación, se valoró la colaboración de las enfermeras participantes. Por último, todos los hallazgos encontrados han sido pasados a una base de datos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Con base en este apartado, la información que ha sido punto de análisis se trabajó bajo el programa estadístico SPSS V.26.

Análisis descriptivo: Su propósito es analizar los resultados mediante frecuencias y medidas de desviación estándar, dando respuesta a los objetivos descriptivos.

Análisis inferencial: Para examinar la relación entre las variables se ha recurrido la prueba de Rho-Sperman, con el propósito de comparar si existe una relación inversa o directa entre las variables estudiadas; además, es un valor numérico tal que  $-1 \leq r \leq 1$ , ya que, cuando más fuerte es la relación, este se acerca cerca está de 1, y mientras es más débil la correlación, se acerca más a 0.

Finalmente, todos los resultados han sido presentados mediante tablas de una y doble entrada.

### **3.7 Aspectos éticos**

Estuvieron acordes a lo considerado en los artículos 15º, 16º y 17º del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, aprobado en la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV

Según el enfoque de Belmont (2006) el estudio tomó en cuenta los siguientes criterios éticos, para su desarrollo y ejecución:

Confidencialidad y protección de datos: Se han respetado las necesidades individuales de los participantes de la investigación y del grupo en cuanto al anonimato y las necesidades de la confidencialidad de la información de los datos.

Integridad: La investigación debe diseñarse, revisarse y llevarse a cabo para garantizar que se cumplan los estándares reconocidos de integridad y que se garantizó la calidad y la transparencia.

Justicia: La investigación ha sido similar entre los diferentes miembros o grupos. Un principio importante de la igualdad es la búsqueda de la igualdad de trato. Esta es otra manifestación del principio de respeto a las personas.

Beneficencia y no maleficencia: La investigación debe ser útil y proporcionar un valor que supere cualquier riesgo o daño. El investigador ha buscado maximizar el beneficio del estudio y minimizar el riesgo potencial de daño a los participantes e investigadores. Todos los riesgos y pérdidas potenciales han sido mitigados.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Factores personales en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023*

	n	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	30	26,3
Femenino	84	73,7
<b>Edad</b>		
25 - 30 años	30	26,4
31 - 35 años	38	33,3
36 - 40 años	29	25,4
41 a más años	17	14,9
<b>Estado civil</b>		
Soltero (a)	45	39,5
Casado (a)	32	28,1
Viudo (a)	3	2,6
Divorciado (a)	6	5,3
Separado (a)	7	6,1
Conviviente	21	18,4
<b>Número hijos</b>		
Sin hijos	68	59,6
1 hijo	35	30,8
2 hijos	8	7,0
3 hijos	3	2,6
<b>Grado académico</b>		
Licenciada(o)	113	99,1
Especialista	1	0,9
Total	114	100,0

Nota. En la tabla se observa las frecuencias de los factores personales.

En la tabla 1, se muestra que el 73,7% fueron del sexo masculino y el 26,3% del sexo femenino. La mayoría se encontraban en el rango de edad de 31 a 35 años (33,3%), el 26,3% tenían 21 a 30 años. El 39,5% eran solteros (as), seguido del 28,1% que eran casados (as). El 59,6% no tenían hijos y con un hijo el 30,7%. El 99,1% eran licenciado (a) y sólo el 0,9% era especialista.

**Tabla 2**

*Factores laborales en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023*

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Factores relacionados con presión y exigencia</b>		
Bajo	24	21,1
Medio	66	57,9
Alto	24	21,0
<b>Factores organizativos burocráticos y sus relaciones</b>		
Bajo	28	24,6
Medio	59	51,8
Alto	27	23,6
<b>Factores ambientales</b>		
Bajo	18	15,8
Medio	49	43,0
Alto	47	41,2
Total	114	100,0

Nota. En la tabla se observa las frecuencias de los factores laborales.

En la tabla 2, se muestran los factores laborales, los mismos que destacaron en un nivel medio, los factores relacionados con presión y exigencia (57,9%), los factores organizativos burocráticos y sus relaciones (51,8%) y los factores ambientales (43,0%), además este último factor obtuvo la proporción más alta (41,2%).

**Tabla 3**

*Factores personales y estrés laboral en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023*

Factores personales	Estrés laboral						Total N	Rho Spearman p-valor
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	N	%	n	%		
<b>Sexo</b>								
Masculino	1	3,3	28	93,3	1	3,3	30	,119
Femenino	6	7,1	78	92,9	0	0,0	84	,207
<b>Edad</b>								
25- 30 años	3	10,0	27	90,0	0	0,0	30	-,132
31-35 años	1	2,6	36	94,7	1	2,6	38	,163
36 — 40 años	1	3,4	28	96,6	0	0,0	29	
41 a más años	2	11,8	15	88,2	0	0,0	17	
<b>Estado civil</b>								
Soltero (a)	4	8,9	41	91,1	0	0,0	45	,217
Casado (a)	2	6,3	29	90,6	1	3,1	32	,041
Viudo (a)	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	
Divorciado (a)	0	0,0	6	100,0	0	0,0	6	
Separado (a)	0	0,0	7	100,0	0	0,0	7	
Conviviente	1	4,8	20	95,2	0	0,0	21	
<b>Número hijos</b>								
Sin hijos	4	5,9	63	94,1	1	1,5	68	,082
1 hijo	3	8,6	32	91,4	0	0,0	35	,982
2 hijos	0	0,0	8	100,0	0	0,0	8	
3 hijos	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	
<b>Grado académico</b>								
Licenciada(o)	7	6,2	106	93,8	1	0,0	113	,043
Especialista	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	,650
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6,1</b>	<b>106</b>	<b>93,0</b>	<b>1</b>	<b>0,9</b>	<b>114</b>	

Nota. En la tabla se observa las frecuencias de los factores personales y estrés laboral.

En la tabla 3, el 96,7% del personal masculino tenían estrés laboral en comparación del 92,9% en el personal del sexo femenino. Se encontró un Rho de 0,119, y la significancia de 0,207 mayor a 0,05, con el que se acepta H0 y se establece que no existe relación entre el sexo y el estrés.

El 96,6% del personal de 36 a 40 años tenían estrés en comparación del 88,2% del personal de 41 a más años. También hay un Rho de -

0,132, y la significancia de 0,163 mayor a 0,05, con el que se acepta H0 y se establece que no existe relación entre la edad y el estrés.

El 100% del personal de estado civil viudo, divorciado y separado todos tenían estrés en comparación del 91,1% en el personal soltero. Hay un Rho de ,217 y la significancia de 0,043 menor a 0,05, con el que se rechaza H0 y se establece que existe relación entre el estado civil y el estrés.

El 100% del personal con 2 y tres hijos todos tenían estrés en comparación del 91,1% del personal que tenía un hijo. Se encontró un Rho de 0,082 y la significancia de 0,982 mayor a 0,05, con el que se acepta H0 y se establece que no existe relación entre el número de hijos y el estrés.

El 93,3% del personal licenciado tenían estrés. Sin embargo, no se establece relación entre el grado académico y el estrés ( $p=0,797$ ). Por último, un Rho de 0,043 y la significancia de 0,650 mayor a 0,05, con el que se acepta H0 y se establece que no existe relación entre el grado académico y el estrés.

**Tabla 4**

*Factores laborales y estrés laboral en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, 2023*

	Estrés laboral						Total	Rho de Spearman P- valor
	Bajo		Medio		Alto			
<b>Factores relacionados con presión y exigencia</b>								
Bajo	2	8,3%	21	87,5%	1	4,2%	24	,529**
Medio	5	7,6%	61	92,4%	0	0,0%	66	0,000
Alto	0	0,0%	24	100,0%	0	0,0%	24	
<b>Factores organizativos burocráticos y sus relaciones</b>								
Bajo	3	10,7%	25	89,3%	0	0,0%	28	,539**
Medio	4	6,8%	54	91,5%	1	1,7%	59	0,000
Alto	0	0,0%	27	100,0%	0	0,0%	27	
<b>Factores ambientales</b>								
Bajo	0	0,0%	18	100,0%	0	0,0%	18	,643**
Medio	7	14,3%	41	83,7%	1	2,0%	49	0,000
Alto	0	0,0%	47	100,0%	0	0,0%	47	
Total	7	6,1%	106	93,0%	1	,9%	114	

Nota. En la tabla se observa las frecuencias de los factores laborales y estrés laboral.

En la tabla 4, se identifica que a medida que aumentan los factores relacionados con presión y exigencia, aumentó el estrés de nivel medio pasando de 87,5% en el nivel bajo a un 100% en el nivel alto, a diferencia del estrés bajo disminuye cuando aumenta el riesgo. Además, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,529 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ), se establece factores relacionados con presión y exigencia se relacionan con el estrés en el personal de enfermería.

El estrés de nivel medio aumentó conforme se incrementó el nivel de los factores organizativos burocráticos y sus relaciones al pasar de un 89,3% en un nivel bajo a un 100,0% en un nivel alto. Con un coeficiente Rho de Spearman de 0,539 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ), se establece

factores organizativos burocráticos y sus relaciones se relacionan con el estrés en el personal de enfermería de una Red de Salud Cutervo. El estrés de nivel medio aumentó conforme se incrementó el nivel de los factores ambientales al pasar de un 83,7% en un nivel medio a un 100,0% en el nivel alto. Con un coeficiente Rho de Spearman de 0,643 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ), se establece que los factores ambientales se relacionan con el estrés en el personal de enfermería de una Red de Salud Cutervo.

## V. DISCUSIÓN

Los factores personales son de naturaleza propia de la persona que pueden cambiar con el transcurso del tiempo. Así mismo, los factores laborales son aquellos donde individuo se desenvuelve de manera profesional y social. De igual manera el estrés laboral es la respuesta que tiene la persona hacia una creciente presión en el trabajo, donde provoca el agotamiento, frustración y el ausentismo del personal.

En la tabla 1, referido a los factores personales en el personal enfermero de una red de salud de Cutervo, donde se observa que con relación al sexo ha predominado el nivel femenino con el 73.7%; seguido por la edad con un 33,3% en el intervalo de 31 a 35 años. De igual manera, se tiene al estado civil, donde el 39.5% de los sujetos evaluados indican estar solteros; asimismo, el 59.6% han manifestado no tener hijos y el 99.1% indican ser licenciado como parte de su grado académico.

Bajo esa misma línea, estos resultados pueden ser corroborados por el enfoque teórico que describe Llancari y Velásquez (2017) debido a que ha mencionado que el factor personal es uno de los colectivos más expuestos al estrés laboral es el personal médico, cuya principal responsabilidad es cuidar de las personas a las que atiende y proteger su salud atendiendo a las necesidades del paciente.

Por lo tanto, se puede argumentar que manejar el estrés laboral de las enfermeras es crucial para la gestión y el avance de las organizaciones de enfermería; es así como es muy esencial, identificar los factores personales que pueden inducir al estrés laboral en los profesionales de la salud.

Los resultados se asemejan a lo presentado por Zhan et al. (2020) quien plantea que el nivel de calificación académica y la edad (factores personales) afectaron los niveles de estrés laboral del equipo de enfermería. Lo mismo ocurre con Valencia (2021) quien ha referido que los factores personales relacionados con el estrés en el trabajo incluyen: edad de 30 a 39 años 42%; mujeres 88%; estado civil 40%; catolicismo

80%; experiencia laboral 5 años 38%; jornada laboral 150 horas 88%; otros trabajos 18%.

En cuanto a los resultados de la tabla 2, referido a los factores laborales en el personal enfermero se tiene que los factores relacionados con la presión y exigencia ha predominado el nivel medio siendo del 57.9%; por tal motivo, lo mismo ocurre con los factores burocráticos y sus relaciones y los ambientales siendo del 51.8% y 43% respectivamente. En efecto, estos resultados muestran el respaldo teórico de Polanco (2019) ya que ha manifestado que los factores laborales son estatus o condiciones percibido por el personal y que está directamente relacionado con la organización, y que tienen una o más características que tienden a afectar no solo el bienestar físico, sino también la frecuencia del comportamiento cognitivo-emocional y/o social y cumplimiento de la misión, los objetivos y la visión de la organización.

Por tanto, el estrés relacionado con el trabajo para una enfermera ha demostrado ser un peligro para la seguridad del paciente y la calidad de la atención, así como para el propio bienestar físico o mental de la enfermera y puede llevar a que se sobrecarguen de trabajo y disminuya su calidad de vida. Para comprender las condiciones de estrés relacionado con el trabajo, es esencial estudiar los factores laborales con el estrés relacionado con el trabajo.

Estos resultados coinciden con Mobasher et al. (2020) en Irán, ya que ha encontrado que los factores laborales con mayor frecuencia estaban relacionados con la incertidumbre en el tratamiento ( $p > 0,05$ ) y la alta carga de trabajo ( $p > 0.05$ ). Al mismo tiempo, desde la posición de Juarez y Zuñiga (2021) en Ica, ha mencionado que los factores de trabajo que inciden en el estrés fue regular con el 53%. Igualmente, se tiene la opinión de Barboza (2020) en Chiclayo, ya que ha concluido que los factores ambientales (institucionales) más frecuentes son falta de equipo de trabajo, espacio físico inadecuado o mal distribuido y condiciones de trabajo inoportunas. En ese mismo sentido, Palacios y Díaz (2020) en Piura, indican que los resultados encontrados han

reflejado que los factores laborales que provocan estrés moderado o severo en la población de estudio son: La parte organizativa en el 46,4% de los trabajadores, horas de descanso y salario 75%, la parte física del trabajo en el 96,4% y rasgos de personalidad en un 82,1%.

En cuanto a los resultados de la tabla 3, referido a establecer los factores personales que se relacionan con el estrés laboral en el personal de enfermería de una red de salud Cutervo; se encontró un Rho de 0,119, y la significancia de 0,207 mayor a 0,05, con el que se acepta H0 y se establece que no existe relación entre el sexo y el estrés. Además, con un valor de -0,132, y la significancia de 0,163 mayor a 0,05, indica que no existe relación entre la edad y el estrés. Igualmente sucede con el número de hijos, ya que no se encontró ninguna relación con el estrés (Rho 0,082) y lo mismo pasa con el grado académico ya que al igual que los otros factores tampoco se encontró asociación con el estrés laboral obteniendo un Rho de 0,043 y la significancia de 0,650. Sin embargo, en el estado civil se encontró que si existe relación con el estrés laboral siendo un valor de Rho del 0,217 y la significancia de 0,043 menor a 0,05 impugnando la hipótesis nula.

Estos hallazgos son muy importantes, porque concuerdan con la teoría que plantea Keykaleh et al. (2018) indicando que el estrés laboral en las enfermeras hospitalarias está influenciado por varios factores a nivel individual y organizacional, incluida la competencia profesional. Los cambios en los horarios de los turnos tienen un impacto sustancial en lo que se exige de las enfermeras de los hospitales, lo que, a su vez, provoca estrés laboral.

Por otra parte, se tiene que, por su propia naturaleza, la profesión de enfermería implica mucho estrés. Trabajar en este campo incluye interactuar con personas que ya están bajo una gran cantidad de estrés. El estrés en el lugar de trabajo afecta la calidad de los servicios prestados y también provoca el agotamiento, la salida y el ausentismo del personal.

Así mismo estos resultados coinciden con la posición de Werke y Weret (2023) en Etiopía, ya que ha demostrado que los factores laborales asociados con el estrés ocupacional entre las enfermeras fueron tener hijos (no: AOR = 0,46, IC 95%: 0,22, 0,96) y turno de trabajo (rotativo: AOR = 2,89, IC 95%: 1,87, 4,45). Se ha concluido que el estrés laboral perjudica a más de la mitad de los enfermeros. Teniendo en cuenta el enfoque de Mobasher et al. (2020) también ha referido que los factores personales se relacionan con el género, nivel educativo y el estado civil ( $p > 0.05$ ). Bajo ese mismo juicio, Tsegaw et al. (2022) Se concluyó que los factores personales que se relacionan con el estrés laboral fueron: las enfermeras licenciadas, de sexo femenino y con una antigüedad laboral de 5 a 10 años. Asimismo, Valencia (2021) en Cajamarca, encontró que los resultados encontrados indicaron que los factores personales relacionados con el estrés en el trabajo incluyen: edad de 30 a 39 años 42%; mujeres 88%; estado civil 40%; catolicismo 80%; experiencia laboral 5 años 38%; jornada laboral 150 horas 88%; otros trabajos 18%.

Por el contrario, Yañez (2022) en Cusco, discrepa con los hallazgos encontrados porque el autor ha determinado que existe una relación significativa con algunos factores personales, como el tiempo de permanencia como trabajador de la salud ( $\text{sig.} = 0,029 \leq 0,05$ ).

Finalmente, en la tabla 4, se tiene a la relación de los factores laborales con estrés laboral en el personal enfermero; donde se ha determinado que mediante un coeficiente Rho de Spearman de 0,529 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ) se establece que los factores relacionados con presión y exigencia se relacionan con el estrés en el personal de enfermería. Asimismo, se tiene con los factores organizativos burocráticos, el cual se relacionan con el estrés en el personal de enfermería con un coeficiente Rho de Spearman de 0,539 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ). Además, con un Rho de 0,643 y un p-valor ( $0,000 < 0,05$ ), se establece que los factores ambientales se relacionan con el estrés en el personal de enfermería de una Red de Salud Cutervo. En síntesis, se concluye

que los factores laborales se relacionan con el estrés en el personal de enfermería en un grado moderado.

Estos resultados pueden estar relacionados con el enfoque teórico propuesto por Karasek (citado por Mensah, 2021) que establece que el manejo efectivo de situaciones estresantes se puede explicar mediante la combinación de dos factores importantes conocidos como satisfacción laboral y control laboral. La demanda laboral está determinada por las demandas laborales e incluye la carga de trabajo, las limitaciones de tiempo y los conflictos de rendimiento. Y el segundo factor, el control del trabajo es que una persona puede controlar sus actividades laborales.

Así mismo, establece que la situación más estresante ocurre cuando hay mucha demanda y poco control.

Así también encontramos que estos resultados concuerdan con lo establecido por, Zhan et al. (2020) quien ha mostrado que el entorno de trabajo y los recursos, así como la carga de trabajo, horas de trabajo por día, los años de servicio, el número de turnos nocturnos por semana se relacionan con el estrés laboral. Asimismo, Tsegaw et al. (2022) en Etiopía, ha postulado que los factores laborales se tienen que trabajar en unidad de cuidados intensivos; carga laboral, insatisfacción y la rotación del personal fueron determinantes del estrés laboral en hospitales públicos. Como expresa Yañez (2022) agrega que los factores laborales y el estrés existe una relación significativa con la demasía de carga laboral ( $\text{sig.} = 0.015 \leq 0.05$ ) 62,4% el poco estrés es igual del trabajo en sobretiempo ( $p = 0.029 \leq 0.05$ ) con un 1,0% de estrés alto y el trabajo adicional ( $\text{sig.} = 0.002 \leq 0.05$ ) con un 30% de estrés medio. Como expresa Palacios y Díaz (2020) en Piura resultados encontrados han reflejado que los factores laborales que provocan estrés moderado o severo en la población de estudio son: La parte organizativa en el 46,4% de los trabajadores, horas de descanso y salario 75%, la parte física del trabajo en el 96,4% y rasgos de personalidad en un 82,1%. Se concluyó que los factores laborales que

crean mayor estrés en los profesionales sanitarios son la exigencia organizacional.

Como resultado, las enfermeras tienen demasiadas responsabilidades y son insuficientes para brindar la misma atención a todos los pacientes. Así mismo, la sobrecarga de trabajo conduce a la prisa y la ausencia de contacto verbal con un paciente y puede resultar en el racionamiento de la atención de enfermería. A menudo, se acompaña de la falta de apoyo de los superiores, salarios bajos y escasez de oportunidades de desarrollo profesional

Por último, el estudio puede proporcionar una base para futuras investigaciones sobre el estrés relacionado con el trabajo que experimenten las enfermeras en establecimientos del primer nivel de atención. Las futuras intervenciones deben centrarse en la introducción de estrategias nuevas y eficaces para gestionar el estrés en el lugar de trabajo y, si es posible, a mayor escala.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Los factores personales que más han predominado en el personal enfermero ha sido el sexo femenino; de edad de 31 a 35 años, solteros y particularmente un 59.6 % no tenían hijos.
2. Los factores laborales destacaron en un nivel medio, tanto en los factores relacionados con presión y exigencia (57,9%), los organizativos burocráticos y sus relaciones (51,8%) y los ambientales (43,0%).
3. Los factores personales sexo, edad, número de hijos, grado académico no se relacionan con el estrés laboral sin embargo el estado civil se relaciona con el estrés laboral. Así mismo los factores laborales presión y exigencias, organizativos burocráticos se relacionan con el estrés laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Diseñar programas de manejo del estrés para enfermeras que incluyan la identificación y evaluación de los factores estresantes en las áreas de trabajo; ya que deben responsabilizarse por la salud y el bienestar de su personal al reducir las situaciones estresantes.

Desarrollar estrategias de regulación emocional, debido a que es importante en la adaptación de los individuos a los factores estresantes, minimizando el impacto del estrés en el bienestar general y proporcionando un medio para desarrollar la resiliencia en momentos de estrés.

Potenciar en el personal enfermero habilidades de gestión del tiempo y regulación emocional para prevenir la aparición de problemas psicológicos adversos. Además, los jefes deben comunicarse con los empleados de manera oportuna para comprender sus verdaderas necesidades, lo que puede ayudar a evitar problemas de salud mental debido al estrés laboral entre los empleados.

Realizar estudios de investigación con enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta a todos los profesionales de la salud y la realidad de hoy día, donde la salud mental se está dejando de lado, es por ello, que debe existir una base datos que permitan realizar propuestas, estrategias y herramientas para afrontar dicha causa.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J., & Casas, S. (2017). *Nivel de estrés relacionado a factores personales e institucionales de las enfermeras que laboran en el hospital de Ventanilla* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Callao]. [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3027/Alvarez%20Sanchez%20y%20Casas%20Bardon\\_Posgrado2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3027/Alvarez%20Sanchez%20y%20Casas%20Bardon_Posgrado2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barboza, I. (2020). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza\\_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., & Birhanu, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PloS One*, 15(8), e0236782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Belmont. (2006). *Read the Belmont Report* [Text]. HHS.Gov. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- Birenbaum, A., Raffaghelli, L., Olivares, F., Filas, R., Tosto, G., Escalante, J., Bechetti, C., & Spreafico, S. (2022). *El estrés en el ámbito laboral: Causas, consecuencias sanitarias e indemnizaciones*. elDial.com.
- Cannizzaro, E., Ramaci, T., Cirrincione, L., & Plescia, F. (2019). Work-Related Stress, Physio-Pathological Mechanisms, and the Influence of Environmental Genetic Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 4031. <https://doi.org/10.3390/ijerph16204031>
- Casafranca, R., Prudencio, Y., & Ramírez, Y. (2016). *Factores institucionales y personales que influyen en la aplicación del proceso de atención de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren-2016* [Tesis de posgrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., & Licon, S. (2014). Labor Stress in nursing and associate factors. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. <https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4312>
- Chun, H., Cho, I., Choi, Y., & Cho, S. (2020). Effects of Emotional Labor Factors and Working Environment on the Risk of Depression in Pink-Collar Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5208. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145208>
- Fernandes, M., Ribeiro, A., Lima, M., Alencar, N., Ribeiro, Í., & Oliveira, A. (2021). Factores laborales y consumo psicotrópico entre trabajadores de la salud de Centros de Atención Psicosocial. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2), 2. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3656>
- Gebeyehu, S., & Zeleke, B. (2019). Workplace stress and associated factors among healthcare professionals working in public health care facilities in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia, 2017. *BMC Research Notes*, 12, 249. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4277-1>
- Gu, B., Tan, Q., & Zhao, S. (2020). The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *Medicine*, 98(22), e15836. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000015836>
- Guerrero, L., Huamán, C., & Manrique, C. (2017). *Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/718>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hijar, R., Lopez, R., & Reyna, J. (2016). *Factores personales e institucionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de Ventanilla, Noviembre 2014* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional del Callao.
- Hsieh, C.-M., & Tsai, B.-K. (2019). Effects of Social Support on the Stress-Health Relationship: Gender Comparison among Military Personnel. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1317.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16081317>
- Hutmacher, F. (2021). Putting Stress in Historical Context: Why It Is Important That Being Stressed Out Was Not a Way to Be a Person 2,000 Years Ago. *Frontiers in Psychology*, 12, 539799.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.539799>
- Jacobs, A., & Lourens, M. (2020). Emotional challenges faced by nurses when taking care of children in a private hospital in South Africa. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 18(2), 196-210.  
<https://doi.org/10.10520/EJC197101>
- Juarez, L., & Zuñiga, M. (2021). *Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional de Ica, diciembre 2020* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Ica].  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/987/1/Leocaria%20Juarez%20Corzo.pdf>
- Karstad, K., Jorgensen, A., Greiner, B., Burdorf, A., Søgaaard, K., Rugulies, R., & Holtermann, A. (2018). Danish Observational Study of Eldercare work and musculoskeletal disorderS (DOSES): A prospective study at 20 nursing homes in Denmark. *BMJ Open*, 8(2), e019670.  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019670>
- Kath, L., Stichler, J., Ehrhart, M., & Schultze, T. (2018). Predictors and outcomes of nurse leader job stress experienced by AWHONN members. *Journal of Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing: JOGNN*, 42(1), E12-25.  
<https://doi.org/10.1111/j.1552-6909.2012.01430.x>
- Keykaleh, S., Safarpour, H., Yousefian, S., Faghisolouk, F., Mohammadi, E., & Ghomian, Z. (2018). The Relationship between Nurse's Job Stress and Patient Safety. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 6(11), 2228-2232. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2018.351>
- Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Lee, J., & Kim, J. (2012). Analysis of Correlation between Dental Hygienist's Job Stress and Social Psychological Stress. *The Journal of the Korea Contents Association*, 12(1), 400-408. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.01.400>

- Lim, Y., Kim, G., & Kim, J. (2022). Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses: A Meta-Correlation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5792. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105792>
- Lizama, N. (2021, enero 30). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Llancari, C., & Velásquez, D. (2017). Factor personal e institucional en el desarrollo del “cuidado humano de ayuda confianza”, de la teoría de Jean Watson en los enfermeros del servicio de medicina 3B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2013. *Rev enferm Herediana*, 9(1), 3-9.
- Marquina, R., & Casas, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 7(2), 2. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Mitchell, C. (2016, mayo 4). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Pan American Health Organization / World Health Organization. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Mobasher, K., Rezaei, B., & Esmailpour, M. (2020). Sources of Occupational Stress and their Relationship with Personal and Occupational Factors in

- Nurses of Rasht Teaching Hospitals in 2016. *Journal of Community Health Research*, 9(1), 21-29. <https://doi.org/10.18502/jchr.v9i1.2570>
- Nasiry, N., Talebpour, F., Hosseini, M., & Rajabzadeh, R. (2022). Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari, in 2015. *Journal of Nursing Education*, 5(2), 40-48.
- Ñaupas, H., Dueñas, M., Vilela, J., & Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Pajnikihar, M., Štiglic, G., & Vrbnjak, D. (2017). The concept of Watson's carative factors in nursing and their (dis)harmony with patient satisfaction. *PeerJ*, 5, e2940. <https://doi.org/10.7717/peerj.2940>
- Palacios, K., & Díaz, C. (2020). Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirurgico de un hospital de Piura 2019. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8694>
- Polanco, A. (2019). *Factores personales e institucionales valores en el cuidado humano de ayuda-confianza brindado por profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización de una clinica de Lima* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7107/Factores\\_PolancoVillarroelDeMorianano\\_Amparo.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7107/Factores_PolancoVillarroelDeMorianano_Amparo.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Proyecto de ley N°1735 (2021). Proyecto de ley que incorpora el microdescanso en la jornada laboral diaria. [https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mjc3MjE=/pdf/PL\\_2135#:~:text=Al%20respecto%20es%20necesario%20tener,riesgos%20laborales%20en%20el%20pa%C3%ADs](https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mjc3MjE=/pdf/PL_2135#:~:text=Al%20respecto%20es%20necesario%20tener,riesgos%20laborales%20en%20el%20pa%C3%ADs).
- Ramirez, C., & Arana, A. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 1(2), 2. <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
- Rippon, D., McDonnell, A., Smith, M., McCreadie, M., & Wetherell, M. (2020). A grounded theory study on work related stress in professionals who provide health & social care for people who exhibit behaviours that challenge. *PLoS ONE*, 15(2), e0229706. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229706>

- Tacca, D. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tebbeb, N., Villemagne, F., Prieur, T., Dorier, S., Fort, E., Célarier, T., Fontana, L., Barth, N., & Pélissier, C. (2022). COVID-19 Health Crisis Workloads and Screening for Psychological Impact in Nursing Home Staff: A Qualitative and Quantitative Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4061. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074061>
- Tsegaw, S., Getachew, Y., & Tegegne, B. (2022). Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021: Comparative Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1823. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S372882>
- Valderrama, E., & Polino, Y. (2020). *Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>
- Valencia, G. (2021). *Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/TESIS%20FINAL-SUSTENTACION%20PUBLICA-23-SEPTIEMBRE-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, Z. (2016). Factores personales, laborales y contextuales del profesional de enfermería que inciden en la presencia de un evento adverso. *Enfermería actual en Costa Rica*, 31. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.24518>
- Werke, E., & Weret, Z. (2023). Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2023.1147086>
- World Health Organization. (2020). *Mental health policies and programmes in the workplace*. OMS.

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43337/9241546794\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43337/9241546794_eng.pdf)

- Yañez, I. (2022). *Factores relacionados al estrés en tiempos de pandemia covid-19, en profesionales de enfermería, Hospital Regional del Cusco, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Andina del Cusco]. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4984/Ingrid\\_Tesis\\_bachiller\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4984/Ingrid_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Zhan, Y., Ma, S., Jian, X., Cao, Y., & Zhan, X. (2020). The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19. *Frontiers in Public Health*, 8, 579866. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.579866>

## ANEXOS

**ANEXO 1:** Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Factores personales</b>	Es un conjunto de características naturales de cada persona, que reflejan su personalidad, su comportamiento, creencias, valores y características (Tacca, 2019).	Dicha variable será medida a través de las dimensiones: Edad, estado civil, número de hijos, grado académico y sexo; a través de un cuestionario tomado de Álvarez y Casas (2017)	Edad	25- 30 años	Nominal
				31-35 años	
				36 — 40 años	
				41 a más años.	
			Estado civil	Soltero (a)	Nominal
				Casado (a)	
				Viudo (a)	
				Divorciado (a)	
				Separado (a)	
			Número de hijos	Conviviente	Razón
				Sin hijos	
				1 hijo	
				2 hijos	
Grado académico	3 hijos	Ordinal			
	4 a más hijos				
	Licenciada(o)				
	Especialista				
Sexo	Magister	Nominal			
	Doctorado				
	Masculino				
<b>Factores laborales</b>	Son estatus por el personal y que está directamente	En relación a este punto, la variable será medida a	Factores relacionados con presión	Escasez de personal.	Nominal
				Ser requerida en varios sitios a la vez.	



				Falta de confianza y restricciones de la autoridad	
				Protocolos establecidos sin validar en el servicio.	
			Factores Ambientales	Tipo de servicio condiciones físicas	
				Estado de los pacientes y tipos de cuidados	
				Sometimiento del personal y tipo de cuidados	
				Exigencias de preparación.	
				Escasos recursos materiales.	
				Ruidos ambientales.	
<b>Estrés laboral</b>	El estrés se define como diversos grados de agotamiento del rendimiento individual debido a la carga de trabajo. La carga de trabajo provoca experiencias	Al igual que las variables antes mencionadas, el estudio se medirá mediante las dimensiones:  Agotamiento emocional, despersonalización y realización	Agotamiento emocional	Sentimientos de estar abrumado.	Ordinal
				Agotado emocionalmente por el trabajo	
				Sentimientos de frustración.	
				Cansancio, fatiga.	
			Despersonaliza	Grado en que cada uno reconoce	

	negativas en el individuo y se clasifica como estrés si tiene un carácter repulsivo (Karstad et al., 2018).	personal; mediante un cuestionario tomada por Maslach (1981)	ción	actitudes de frialdad	
				Actitudes de distanciamiento.	
				Indiferencia	
			Realización Personal	Insensibilidad	
				Sentimientos de auto eficacia en el trabajo	
				Sentimientos de realización personal en el trabajo.	

## ANEXO 2:

### FACTORES LABORALES, PERSONALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA RED DE SALUD CUTERVO, 2023

#### CUESTIONARIO QUE MIDE FACTORES PERSONALES Y LABORALES

Autor: Álvarez y Casas (2017). Modificado Salazar L. (2023)

---

Estimada (o) colega, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objetivo valorar los factores personales y laborales en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opciones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con un aspa (x) la alternativa con la que mejor se identifica:

#### I. Factores personales

- Sexo
  - Masculino ( )
  - Femenino ( )
  
- Edad:
  - 25- 30 años ( )
  - 31-35 años ( )
  - 36 — 40 años ( )
  - 41 a más años. ( )
  
- Estado civil
  - Soltero (a) ( )
  - Casado (a) ( )
  - Viudo (a) ( )
  - Divorciado (a) ( )
  - Separado (a) ( )
  - Conviviente ( )
  
- Número de hijos
  - Sin hijos
  - 1 hijo ( )
  - 2 hijos ( )

3 hijos ( )  
 4 a más hijos ( )

- Grado académico
- Licenciada(o) ( )
- Especialista ( )
- Magister ( )
- Doctorado ( )

## II. Factores laborales

Factores institucionales	No estresante (0)	Poco estresante (1)	Mediamente estresante (2)	Estresante (3)
<b>Factores relacionados con presión y Exigencia</b>				
Escasez de personal				
Ser requerida en varios sitios a la vez				
Dificultad para cambiar turno				
Poco tiempo para realizar actividades				
Cumplir órdenes de más de una persona a la vez				
Presiones o exigencias de las familiares				
Falta de experiencia				
Tomar decisiones exigentes				
<b>Factores organizativos burocráticos</b>				
Sobrecarga de trabajo				
Mala organización y funciones				
Excesivo papeleo				
Horario flexible y sobre carga				
Aumento de responsabilidad en las tareas diarias				

Falta de recompensa profesional				
Malas relaciones con los superiores				
Recibir órdenes contradictorias				
Falta de confianza y restricciones de la autoridad				
<b>Factores Ambientales</b>				
Tipo de unidad / servicio condiciones física				
Estado de los pacientes y tipos de cuidados				
Sometimiento del personal y tipo de cuidados				
Exigencias de preparación /especialización				
Escasos de recursos materiales				
Ruidos ambientales				

### Valoración general

Niveles	Baremación
Alto	70-92
Medio	47-69
Bajo	23-46

### Valoración Especifica

Dimensiones	Niveles	Puntos
Factores relacionados con presión y exigencia	>16 puntos	Alto
	11 a 16 puntos	Medio
	<11 puntos	Bajo
Factores organizativos burocráticos y sus relaciones	>20 puntos	Alto
	14 a 20 puntos	Medio
	<14 puntos	Bajo
Factores ambientales	>11 puntos	Alto

7 a 11 puntos

Medio

<7 puntos

Bajo

---

### ANEXO 3:

## ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA RED DE SALUD CUTERVO, 2023

### CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Autor: Maslach Burnout (1981) modificado Salazar L. (2023)

Estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene como propósito, medir y evaluar el nivel de estrés laboral en una Red de salud de la Provincia de Cutervo; por tal motivo, se le sugiere que conteste y marque con un aspa (X) de manera adecuada la respuesta que crea conveniente, empleando la escala colocada al lado derecho del enunciado, el tiempo de duración es de 20 minutos por lo que se le pide leer con atención cada uno de los puntos.

#### INSTRUCCIONES

Debe responder con la siguiente tabla de valores:

0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Varias veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Varias veces a la semana
6	Todos los días

N°	ÍTEMS	ESCALA						
		0	1	2	3	4	5	6
	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Me siento frustrado en mi trabajo.							
5	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							

6	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.								
7	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.								
8	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes								
9	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes								
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>									
10	Me siento "quemado" por mi trabajo								
11	Trato a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales								
12	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/ tarea.								
13	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes / clientes								
14	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma								
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>									
15	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.								
16	Creo que estoy trabajando demasiado								
17	Me siento acabado.								
18	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.								
19	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.								
20	Me siento muy activo.								
21	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.								
22	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión / tarea.								

### Valoración General

Dimensiones	Ítems	Puntuación
Cansancio emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.	Máxima 54.
Despersonalización	10, 11, 12, 13, 14.	Máxima 30.
Realización personal	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Máxima 48.

#### Anexo 4: Desarrollo de la muestra

$$\eta = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$\eta = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 159}{0.05^2 * (159 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 114$$

N = Total de la población (159)

Z<sup>2</sup> = 1.96<sup>2</sup> (si la seguridad es del 95%)

p = Probabilidad existente del fenómeno en estudio en la población de referencia (en este caso 50% = 0.5)

q = Probabilidad no existente de la población de referencia que no presente el fenómeno en estudio 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)

E = Margen de error (0.05)

n = Muestra (x)

**ANEXO 4**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS  
**EXPERTO N° 1**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Bonilla Quevedo, Katherine Noemi.
- 1.2. Institución donde Labora: Micro red de Querocotillo – Cutervo.
- 1.3. Título de la Investigación:  
*“Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una red de salud de la provincia de Cutervo, 2023”*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:  
*“Cuestionario que mide factores personales y laborales”*
- 1.5. Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores personales y laborales	Factor personal	1. Sexo Masculino Femenino	X		X		X		X		
		2. Edad: 25- 30 años 31-35 años 36 — 40 años 41 a más años.	X		X		X		X		
		3. Estado civil Soltero (a) Casado (a) Viudo (a) Divorciado (a) Separado (a) Conviviente	X		X		X		X		
		4. Número de hijos Sin hijos 1 hijo	X		X		X		X		

	2 hijos 3 hijos 4 a más hijos									
	5. Grado académico Licenciada(o) Especialista Magister Doctorado	X		X		X		X		
Factores relacionados con presión y Exigencia	1. Escasez de personal	X		X		X		X		
	2. Ser requerida en varios sitios a la vez	X		X		X		X		
	3. Dificultad para cambiar turno	X		X		X		X		
	4. Poco tiempo para realizar actividades	X		X		X		X		
	5. Cumplir órdenes de más de una persona a la vez	X		X		X		X		
	6. Presiones o exigencias de las familiares	X		X		X		X		
	7. Falta de experiencia	X		X		X		X		
	8. Tomar decisiones exigentes	X		X		X		X		
Factores organizativos burocráticos	9. Sobrecarga de trabajo	X		X		X		X		
	10. Mala organización y funciones	X		X		X		X		
	11. Excesivo papeleo	X		X		X		X		
	12. Horario flexible y sobre carga	X		X		X		X		
	13. Aumento de responsabilidad en las tareas diarias	X		X		X		X		
	14. Falta de recompensa profesional	X		X		X		X		
	15. Malas relaciones con los superiores	X		X		X		X		
16. Recibir órdenes contradictorias	X		X		X		X			
17. Falta de confianza y restricciones de la autoridad	X		X		X		X			
Factores ambientales	18. Tipo de unidad / servicio condiciones física	X		X		X		X		
	19. Estado de los pacientes y tipos de cuidados	X		X		X		X		
	20. Sometimiento del personal y tipo de cuidados	X		X		X		X		
	21. Exigencias de preparación /especialización	X		X		X		X		
	22. Escasos de recursos materiales	X		X		X		X		
	23. Ruidos ambientales	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario que mide factores personales y laborales.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Todo el personal de enfermería que labore en la Red de la Provincia de Cutervo - 2023

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Bonilla Quevedo, Katherine Noemi.

**Grado académico del evaluador:**

Magister en servicios de la salud

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

*Bonilla Quevedo Katherine*  
Apellidos y nombres  
DNI: 1.7.4.6.7.7.1.....

*Katherine Bonilla*  
Katherine Bonilla Quevedo  
OBSTETRA  
COP N° 18376

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 1**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Bonilla Quevedo, Katherine Noemi.
- 1.2. Institución donde Labora: Micro red de Quercocotillo – Cutervo.
- 1.3. Título de la Investigación:  
*"Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una red de salud de la provincia de Cutervo, 2023."*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:  
*"Cuestionario que mide el estrés laboral"*
- 1.5. Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable n° 2. ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		X		
		2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		X		
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X		X		X		
		4. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		X		
		5. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		X		
		6. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	X		X		X		X		
		7. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		8. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.	X		X		X		X		
	Despersonalización	9. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	X		X		X		X		
		10. Me siento "quemado" por mi trabajo	X		X		X		X		
		11. Trato a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
		12. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/ tarea.	X		X		X		X		
		13. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes / clientes	X		X		X		X		
	Realización personal	14. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	X		X		X		X		
		15. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	X		X		X		X		
		16. Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		X		
		17. Me siento acabado.	X		X		X		X		
		18. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		X		
		19. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	X		X		X		X		
		20. Me siento muy activo.	X		X		X		X		
		21. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	X		X		X		X		
		22. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión / tarea.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario que mide estrés laboral.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Todo el personal de enfermería que labore en la Red de la Provincia de Cutervo - 2023

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Bonilla Quevedo, Katherine Noemi.

**Grado académico del evaluador:**

Magister en servicios de la salud

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Bonilla Quevedo Katherine

Apellidos y nombres

DNI: 7.44777.1.....

Katherine Bonilla Quevedo

Katherine Bonilla Quevedo

OBSTETRA

CDP N° 18376

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS  
**EXPERTO N° 2**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Sánchez Gavidia, Keiko Cisney
- 1.2. Institución donde Labora: Clínica "Home Safety" – Chiclayo
- 1.3. Título de la Investigación:  
*"Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una red de salud de la provincia de Cutervo, 2023"*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:  
*"Cuestionario que mide factores personales y laborales"*
- 1.5. Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores personales y laborales	Factor personal	1. Sexo Masculino Femenino	X		X		X		X		
		2. Edad: 25- 30 años 31-35 años 36 — 40 años 41 a más años.	X		X		X		X		
		3. Estado civil Soltero (a) Casado (a) Viudo (a) Divorciado (a) Separado (a) Conviviente	X		X		X		X		
		4. Número de hijos Sin hijos 1 hijo	X		X		X		X		

	2 hijos 3 hijos 4 a más hijos								
	5. Grado académico Licenciada(o) Especialista Magister Doctorado	X	X	X	X				
Factores relacionados con presión y Exigencia	1. Escasez de personal	X	X	X	X				
	2. Ser requerida en varios sitios a la vez	X	X	X	X				
	3. Dificultad para cambiar turno	X	X	X	X				
	4. Poco tiempo para realizar actividades	X	X	X	X				
	5. Cumplir órdenes de más de una persona a la vez	X	X	X	X				
	6. Presiones o exigencias de las familiares	X	X	X	X				
	7. Falta de experiencia	X	X	X	X				
	8. Tomar decisiones exigentes	X	X	X	X				
Factores organizativos burocráticos	9. Sobrecarga de trabajo	X	X	X	X				
	10. Mala organización y funciones	X	X	X	X				
	11. Excesivo papeleo	X	X	X	X				
	12. Horario flexible y sobre carga	X	X	X	X				
	13. Aumento de responsabilidad en las tareas diarias	X	X	X	X				
	14. Falta de recompensa profesional	X	X	X	X				
	15. Malas relaciones con los superiores	X	X	X	X				
	16. Recibir órdenes contradictorias	X	X	X	X				
17. Falta de confianza y restricciones de la autoridad	X	X	X	X					
Factores ambientales	18. Tipo de unidad / servicio condiciones física	X	X	X	X				
	19. Estado de los pacientes y tipos de cuidados	X	X	X	X				
	20. Somnifermiento del personal y tipo de cuidados	X	X	X	X				
	21. Exigencias de preparación /especialización	X	X	X	X				
	22. Escasos de recursos materiales	X	X	X	X				
	23. Ruidos ambientales	X	X	X	X				

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario que mide factores personales y laborales.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Todo el personal de enfermería que labore en la Red de la Provincia de Cutervo - 2023

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Sanchez Gavidia, Keiko Cisney.

**Grado académico del evaluador:**

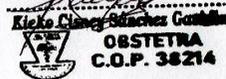
Maestra en Gestión de los servicios de la salud

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

SANCHEZ GAVIDIA KEIKO CISNEY

Apellidos y nombres  
DNI: 73961815...

  
Keiko Cisney Sánchez Gavidia  
OBSTETRA  
C.O.P. 38214

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 2**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Sánchez Gavidia, Keiko Cisney
- 1.2. Institución donde Labora: Clínica "Home Saffety" – Chiclayo
- 1.3. Título de la Investigación:  
*"Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una red de salud de la provincia de Cutervo, 2023."*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:  
*"Cuestionario que mide el estrés laboral"*
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable n°2. ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		X		
		2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		X		
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X		X		X		
		4. Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		X		
		5. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		X		
		6. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	X		X		X		X		
		7. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		8. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	X		X		X		X		
		9. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	X		X		X		X		
	Despersonalización	10. Me siento "quemado" por mi trabajo	X		X		X		X		
		11. Trato a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
		12. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/ tarea.	X		X		X		X		
		13. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes / clientes	X		X		X		X		
		14. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	X		X		X		X		
	Realización personal	15. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	X		X		X		X		
		16. Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		X		
		17. Me siento acabado.	X		X		X		X		
		18. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		X		
		19. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	X		X		X		X		
		20. Me siento muy activo.	X		X		X		X		
		21. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	X		X		X		X		
		22. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión / tarea.	X		X		X		X		

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**Matriz de validación del instrumento**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario que mide estrés laboral.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Todo el personal de enfermería que labore en la Red de la Provincia de Cutervo - 2023

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Sánchez Gavidia, Keiko Cisney

**Grado académico del evaluador:**

Maestra en Gestión de los servicios de la salud.

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

SANCHEZ GAVIDIA KEIKO CISNEY

Apellidos y nombres  
DNI: 7.396.287

Keiko Cisney Sánchez Gavidia  
OBSTETRA  
C.O.P. 36214

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 3**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mundaca Guerrero Melisa Schirley.
- 1.2. Institución donde Labora: SUSALUD
- 1.3. Título de la Investigación:  
*"Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una red de salud de la provincia de Cutervo, 2023"*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:  
*"Cuestionario que mide factores personales y laborales"*
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores personales y laborales	Factor personal	1. Sexo Masculino Femenino	✓		✓		✓		✓		
		2. Edad: 25- 30 años 31-35 años 36 — 40 años 41 a más años.	✓		✓		✓		✓		
		3. Estado civil Soltero (a) Casado (a) Viudo (a) Divorciado (a) Separado (a) Conviviente	✓		✓		✓		✓		
		4. Número de hijos Sin hijos 1 hijo	✓		✓		✓		✓		



## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario que mide factores personales y laborales.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Todo el personal de enfermería que labore en la Red de la Provincia de Cutervo - 2023

**Apellidos y nombres del evaluador:**

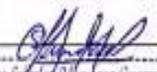
Mundaca Guerrero Melisa Schirley.

**Grado académico del evaluador:**

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	

  
Melisa Schirley Mundaca Guerrero  
OBSTETRA  
C.O.P. 38108  
Apellidos y nombres  
DNI: 43232420

**ANEXO ....**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 3**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mundaca Guerrero Melissa Schirley.
- 1.2. Institución donde Labora: SUSALUD
- 1.3. Título de la Investigación:  
*"Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una red de salud de la provincia de Cutervo, 2023."*
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:  
*"Cuestionario que mide el estrés laboral"*
- 1.5. Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	✓		✓		✓		✓		
		4. Me siento frustrado en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		5. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		✓		
		6. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	✓		✓		✓		✓		
		7. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	✓		✓		✓		✓		
		8. Trato muy eficazmente los problemas de los	✓		✓		✓		✓		
		9. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	✓		✓		✓		✓		
	Despersonalización	10. Me siento "quemado" por mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		11. Trato a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		✓		
		12. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/ tarea.	✓		✓		✓		✓		
		13. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes / clientes	✓		✓		✓		✓		
		14. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	✓		✓		✓		✓		
	Realización personal	15. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		
		16. Creo que estoy trabajando demasiado	✓		✓		✓		✓		
		17. Me siento acabado.	✓		✓		✓		✓		
		18. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	✓		✓		✓		✓		
		19. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		✓		
		20. Me siento muy activo.	✓		✓		✓		✓		
		21. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	✓		✓		✓		✓		
		22. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión / tarea.	✓		✓		✓		✓		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario que mide estrés laboral.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Todo el personal de enfermería que labore en la Red de la Provincia de Cutervo - 2023

**Apellidos y nombres del evaluador:**

Mundaca Guerrero Melisa Schirley.

**Grado académico del evaluador:**

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	

OBSTETRA  
C.O.P. 38108

Apellidos y nombres  
DNI: 45242420

## ANEXO 5:

### Confiabilidad de instrumento

#### CUESTIONARIO QUE MIDE FACTORES PERSONALES Y LABORALES

##### Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

**Tabla 5**

*Estadísticas de confiabilidad de factores laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	23

Tal como se observa, el cuestionario de los factores laborales se ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0,838 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad buena.

**Tabla 6**

Estadísticas resumen de los Ítems en relación al cuestionario de los factores laborales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
FL1	30,90	84,100	,670	,824
FL2	30,70	80,011	,604	,821
FL3	31,20	82,844	,531	,826
FL4	30,90	84,544	,424	,830
FL5	30,30	90,900	,100	,841
FL6	30,50	85,389	,374	,832
FL7	31,40	86,489	,391	,832
FL8	30,90	83,878	,550	,826
FL9	30,40	85,156	,485	,828
FL10	30,60	86,711	,433	,831
FL11	30,30	87,567	,275	,836

---

FL12	30,90	90,100	,064	,849
FL13	30,60	82,933	,399	,832
FL14	30,50	88,056	,184	,842
FL15	31,00	76,667	,681	,816
FL16	30,30	80,233	,755	,817
FL17	31,20	91,067	,105	,841
FL18	30,80	82,178	,651	,822
FL19	31,10	88,989	,330	,834
FL20	31,40	90,711	,144	,839
FL21	31,10	92,322	-,002	,845
FL22	30,60	79,600	,714	,817
FL23	30,80	87,733	,231	,839

---

La pregunta 21 de los factores laborales tiene una relación indirecta con la variable  
(R=-0,002)

## CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

### Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

**Tabla 7**

*Estadísticas de confiabilidad del estrés laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,747	22

Tal como se observa, el cuestionario estrés laboral se ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0,747 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad buena.

**Tabla 8**

*Estadísticas resumen de los Ítems en relación al cuestionario estrés laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EL1	50,20	234,400	,105	,751
EL2	50,40	220,711	,546	,726
EL3	51,60	245,378	-,105	,758
EL4	51,60	251,378	-,293	,763
EL5	51,60	266,489	-,590	,782
EL6	50,40	228,044	,123	,756
EL7	52,10	250,322	-,240	,763
EL8	48,80	194,178	,801	,694
EL9	49,30	204,900	,631	,711
EL10	52,20	237,511	,225	,744
EL11	52,70	246,900	-,418	,754
EL12	49,80	215,733	,510	,723
EL13	48,50	204,500	,544	,716
EL14	49,40	232,489	,091	,755
EL15	49,60	204,711	,513	,718

---

EL16	50,80	233,956	,135	,748
EL17	51,80	251,289	-,210	,771
EL18	50,20	184,400	,679	,696
EL19	49,80	209,511	,444	,725
EL20	50,30	197,122	,737	,700
EL21	49,30	207,344	,542	,717
EL22	48,40	205,378	,736	,707

---

En el cuestionario de estrés laboral se identificó preguntas que tienen relación indirecta con la variable: EL3 (R=-0,105), EL4 (R=-0,293), EL5 (R=-0, 590), EL7 (R=-0,240), EL11 (R=-0,418) y EL17 (R=-0,210).

# Base de datos de la prueba piloto

ID	CUESTIONARIO QUE MIDE FACTORES PERSONALES Y LABORALES																								CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL																						S.T. C.E	S.T. D	S.T. R.P																
	Factores personales					Factores laborales																			CANSANCIO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN				REALIZACIÓN PERSONAL																											
						Factores relacionados con presión y Exigencia								Factores organizativos burocráticos							Factores Ambientales				S.T. F.R.	S.T.F.O.B.	S.T.F.A.	CANSANCIO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN				REALIZACIÓN PERSONAL																								
	Sexo	Edad	Estado	Ciudad	Profesión	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22																					
1	2	1	1	2	1	1	0	0	0	2	1	0	2	1	2	0	0	0	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	25	6	10	9	1	1	2	6	1	1	3	4	6	3	3	3	1	0	3	4	1	4	6	6	6	5	4	4	2	76	30	9	37	2	2	1	1
2	2	1	1	2	1	1	3	1	0	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	0	1	0	1	1	36	11	21	4	2	3	1	1	1	0	0	5	0	6	6	1	0	4	5	6	0	5	6	6	6	5	0	1	64	19	16	29	2	2	2	2	
3	2	1	1	2	1	1	0	0	1	2	3	0	0	1	2	2	3	2	0	0	1	1	1	1	1	2	1	26	7	12	7	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	0	1	0	6	3	4	4	6	6	6	5	5	5	69	18	10	41	2	1	1	1	
4	2	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	21	7	10	4	1	1	1	2	2	0	1	2	1	0	2	2	0	0	3	1	4	5	3	5	5	3	5	4	3	53	12	8	33	2	1	1	1
5	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	3	3	52	18	21	13	3	3	3	2	5	0	0	0	6	0	6	6	0	0	6	6	6	0	1	6	0	0	0	0	50	25	18	7	2	2	2	3	
6	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	42	15	18	9	2	2	2	3	3	3	2	1	0	0	5	2	2	0	3	6	1	1	1	1	1	44	19	11	14	1	2	2	3				
7	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	0	1	1	1	0	1	2	1	30	11	13	6	2	1	1	2	2	0	1	2	1	0	2	2	0	0	3	1	4	5	3	5	5	3	5	4	3	53	12	8	33	2	1	1	1	
8	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	0	33	13	13	7	2	1	2	1	1	2	0	0	1	0	3	3	1	0	3	2	1	1	4	1	5	1	4	0	0	34	11	7	16	1	1	1	3
9	1	2	1	1	1	1	2	0	1	2	1	0	1	1	1	2	0	1	2	0	2	0	0	1	1	1	1	1	22	8	9	5	1	1	1	3	3	1	1	0	0	0	6	6	0	0	3	6	6	5	6	6	0	1	1	4	0	58	20	15	23	2	2	2	2
10	2	3	2	3	1	2	2	0	1	3	2	0	2	2	2	2	0	0	3	2	2	0	2	0	2	2	2	2	35	12	13	10	2	1	2	5	3	2	2	1	1	2	6	4	1	0	4	6	1	4	5	3	0	4	5	3	1	63	26	12	25	2	2	2	2
11	1	2	1	1	1	2	3	0	1	2	0	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	37	11	15	11	2	2	2	5	3	1	0	0	1	5	4	2	0	1	4	3	5	5	3	2	3	3	2	57	19	10	28	2	2	1	2		
12	2	3	6	1	1	1	2	0	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	0	1	1	0	2	2	1	32	11	14	7	2	2	2	5	2	1	2	0	2	2	2	3	1	3	0	4	3	3	5	5	3	1	5	5	5	62	19	11	32	2	2	2	2
13	2	3	1	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	50	16	23	11	2	3	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	0	1	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	75	37	11	27	2	3	2	2
14	2	3	5	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	37	12	14	11	2	2	2	3	4	5	6	5	4	4	5	4	2	1	2	3	4	1	1	2	3	3	2	4	71	40	12	19	2	3	2	2	
15	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	2	2	1	46	18	14	14	3	2	3	6	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	0	1	2	3	4	68	35	17	16	2	2	2	3	
16	2	4	3	4	1	2	3	2	1	0	1	2	3	2	1	0	1	2	3	2	1	0	1	2	3	2	1	2	37	14	12	11	2	1	2	1	2	3	4	5	6	5	4	3	2	1	1	2	3	1	2	3	4	5	5	3	3	68	33	9	26	2	2	1	2
17	2	2	5	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	57	20	22	15	3	3	3	4	5	6	5	6	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	0	1	2	2	0	1	1	0	71	41	23	7	2	3	3	3
18	2	2	5	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	56	20	22	14	3	3	3	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	0	1	0	1	1	0	1	0	81	50	27	4	2	3	3	3	
19	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	50	16	20	14	2	2	3	6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	0	1	2	70	42	18	10	2	3	2	3	
20	2	3	2	2	1	3	2	0	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	36	13	15	8	2	2	2	2	3	0	1	0	1	0	5	4	2	1	2	5	4	5	4	5	4	1	2	2	1	54	16	14	24	2	1	2	2	
21	1	3	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	18	1	8	9	1	1	2	5	3	1	1	0	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	68	19	18	31	2	2	2	2		
22	2	3	4	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	52	17	22	13	3	3	3	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	5	2	3	4	5	6	5	4	3	79	24	23	32	2	2	3	2	
23	2	3	4	1	1	2	2	0	1	2	1	1	2	2	3	0	1	2	1	1	1	0	0	1	2	2	2	31	11	13	7	2	1	2	3	3	3	1	1	0	1	5	5	1	0	1	3	2	5	5	4	1	1	4	3	1	53	22	7	24	2	2	1	2	
24	2	3	5	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	49	15	19	15	2	2	3	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	5	4	3	2	1	2	3	4	73	27	24	22	2	2	3	2			
25	2	3	2	2	1	0	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	47	15	19	13	2	2	3	6	5	4	3	2	1	0	2	2	3	2	1	1	2	3	4	5	5	6	5	4	5	71	25	9	37	2	2	1	1	
26	2	4	6	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	0	0	2	1	2	1	0	0	1	2	3	1	36	15	12	9	2	1	2	4	1	2	1	1	1	3	1	3	1	0	1	3	1	3	5	5	3	4	3	3	3	52	17	6	29	2	1	1	2	
27	2	3	6	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	0	1	3	1	2	1	1	0	0	0	0	27	13	13	1	2	1	1	5	2	1	0	0	0	0	3	3	1	0	1	5	3	5	5	5	2	2	3	3	2	51	14	10	27	2	1	1	2	
28	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	58	20	23	15	3	3	3	5	4	4	5	4	6	6	5	5	6	5	5	6	5	2	0	1	0	0	1	2	0	77	44	27	6	2	3	3	3	
29	2	2	1	1	1	0	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	49	14	21	14	2	3	3	5	4	4	3	4	6	6	5	5	6	5	5	6	5	1	0	0	1	2	2	1	0	76	42	27	7	2	3	3	3	



75	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	42	11	18	13	2	2	3	3	2	1	1	0	1	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	55	16	17	22
76	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	50	18	18	14	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	6	6	4	5	3	3	3	1	2	0	1	2	2	71	33	24	14		
77	2	4	4	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	56	19	22	15	3	3	3	3	4	5	6	5	4	5	6	5	4	5	5	1	1	0	1	0	1	0	0	68	39	25	4					
78	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	53	16	23	14	2	3	3	2	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	0	0	1	1	1	64	35	23	6			
79	2	2	1	1	1	0	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	42	11	19	12	2	2	3	4	3	2	1	1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	60	22	13	25			
80	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	42	13	18	11	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	66	23	16	27				
81	2	1	4	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	48	19	18	11	3	2	2	6	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	5	6	81	36	17	28				
82	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	48	14	19	15	2	2	3	0	1	1	2	3	4	5	4	3	4	5	6	5	4	2	3	2	1	2	3	1	2	63	23	24	16				
83	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	46	18	17	11	3	2	2	4	4	5	5	6	5	3	3	4	3	4	5	4	4	0	1	2	0	1	2	3	4	72	39	20	13			
84	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	0	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	0	1	1	0	2	35	12	17	6	2	2	1	3	3	1	1	0	0	1	5	4	1	0	2	4	2	5	5	5	4	2	2	3	2	55	18	9	28	
85	2	1	6	1	1	0	0	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	43	14	16	13	2	2	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	2	1	2	3	4	70	32	14	24		
86	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	58	20	23	15	3	3	3	5	6	5	6	4	4	5	4	5	4	5	6	5	4	1	0	1	2	1	0	1	2	76	44	24	8				
87	2	2	6	1	1	3	1	0	1	1	0	1	2	2	2	3	0	1	1	1	2	1	0	0	1	29	9	13	7	1	1	2	3	5	3	1	0	1	0	3	3	1	1	0	3	2	4	5	6	3	3	1	3	1	52	19	7	26			
88	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	0	2	3	2	44	16	17	11	2	2	2	5	5	4	3	2	1	0	0	0	2	2	3	4	5	2	3	3	4	4	3	2	3	60	20	16	24				
89	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	50	16	21	13	2	3	3	6	5	4	3	3	2	1	1	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	1	1	1	65	27	19	19				
90	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	45	16	17	12	2	2	3	1	2	3	4	5	6	5	4	4	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	4	5	6	71	34	10	27
91	1	2	6	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	58	21	22	15	3	3	3	5	5	6	6	5	6	4	4	5	4	6	6	5	4	2	0	1	2	0	1	2	2	81	46	25	10					
92	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	0	1	2	42	16	16	10	2	2	2	0	1	2	3	4	5	6	6	6	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	68	33	13	22				
93	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3	0	1	2	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	40	14	17	9	2	2	2	2	3	4	1	0	0	4	5	4	4	0	3	3	3	5	2	2	4	1	1	1	2	54	23	13	18			
94	2	2	6	1	1	1	1	0	2	1	0	1	0	2	3	0	1	2	2	2	1	1	0	1	32	6	16	10	1	2	2	4	3	2	0	1	1	0	5	3	1	0	1	6	2	6	5	4	0	3	3	1	1	52	19	10	23				
95	2	4	2	2	1	3	2	0	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	0	1	2	34	11	14	9	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	0	1	1	3	5	5	4	3	4	3	3	51	15	6	30				
96	2	3	5	1	1	2	1	0	1	2	0	1	1	2	2	3	0	1	2	1	3	1	1	0	1	29	8	15	6	1	2	1	1	3	2	0	0	0	0	5	5	1	0	1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	1	54	16	10	28			
97	2	2	6	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	0	0	2	2	2	1	1	1	31	11	14	6	2	2	1	2	3	1	2	1	0	2	3	1	0	0	1	3	1	5	5	4	1	3	3	3	3	47	15	5	27				
98	2	2	6	1	1	2	1	1	2	3	0	1	2	1	2	2	0	1	3	1	2	0	0	0	2	30	12	12	6	2	1	1	5	3	1	1	3	1	0	4	3	1	2	3	4	3	4	5	3	1	4	3	4	2	60	21	13	26			
99	1	2	2	1	1	2	1	0	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	38	12	15	11	2	2	2	0	1	2	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	2	1	2	49	19	11	19				
100	2	2	1	1	1	0	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	0	1	2	3	3	2	1	1	2	45	15	18	12	2	2	3	5	4	3	2	1	1	1	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	2	71	22	20	29			
101	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	48	18	18	12	3	2	3	6	5	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	3	2	74	33	15	26
102	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	45	14	20	11	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	5	6	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	76	23	24	29				
103	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	0	0	1	2	48	21	20	7	3	2	2	6	5	4	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	56	31	7	18		
104	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	45	14	19	12	2	2	3	6	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	77	41	17	19			
105	2	1	1	1	1	2	0	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	0	1	2	2	1	2	1	34	13	12	9	2	1	2	1	1	0	1	0	0	0	5	6	0	0	0	6	6	6	6	5	0	0	1	0	50	14	12	24					
106	2	4	3	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	54	17	23	14	3	3	3	4	5	6	5	5	6	4	5	6	5	5	5	5	6	1	1	1	1	0	2	4	3	85	46	26	13				
107	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	2	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	6	6	0	0	0	6	6	6	6	6	0	0	0	0	49	13	12	24					
108	2	2	1	1	1	3	2	0	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	3	1	2	1	0	1	29	12	11	6	2	1	1	3	3	1	0	0	0	2	6	5	1																				

## ANEXO 6:

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### 1. INTRODUCCIÓN

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: “**Factores laborales, personales y estrés laboral en el personal de enfermería en una Red de Salud Cutervo, 2023**”. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

#### 2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es:

Determinar la relación entre los factores laborales, personales con el estrés laboral en el personal de enfermería de una Red Cutervo, periodo de mayo a julio del 2023.

#### 3. PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

#### 4. BENEFICIOS

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuros pacientes al permitir brindarles una mejor atención. Además, para el desarrollo del conocimiento científico.

#### 5. CONFIDENCIALIDAD

Toda información sobre su salud general es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

## 6. INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Sr. Luis Alfredo Salazar Pairazamán cuyo número de celular es 929732224.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

PACIENTE

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

INVESTIGADOR

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

## ANEXO 7: Tabla de resultado

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de los factores laborales y estrés laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Factores relacionados con presión y exigencia	,085	114	,044
Factores organizativos burocráticos y sus relaciones	,080	114	,071
Factores ambientales	,119	114	,000
Estrés laboral	,115	114	,001

Nota. Cuestionario aplicado al personal enfermero en una Red de Salud de Cutervo

En la tabla 5 , se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra fue de 114 participantes mayor de 50; además se muestra que los Factores organizativos burocráticos y sus relaciones obtuvieron un p-valor de  $0,071 < 0,05$ , indica que los datos no tienen distribución normal, mientras, los factores relacionados con presión y exigencia y exigencia, los factores ambientales y la variables estrés laboral obtuvieron un p-valor menor de  $0,05$ , con que se establece que tienen una distribución normal; por tanto, se identificó dos tipos de normalidad de datos, siendo en esta caso el uso de la prueba Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

## ANEXO 8



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA  
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO  
Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



**CARTA N° 039 -2023-GR.CAJ-DRSC-DSRSC/RRHH-DG**

**SEÑOR:**

**Mg. Ricardo Benites Aliaga**  
Jefe de la Escuela de Posgrado – Trujillo Universidad Cesar Vallejo.

**Presente. -**

**ASUNTO : Otorgar autorización para Aplicar Instrumentos para el Desarrollo de Tesis.**

**REFERENCIA : Carta N° 113-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

**FECHA : 06 de junio del 2023**

Es grato dirigirme a usted; para saludarlo cordialmente; en virtud al documento de referencia, el mismo que está solicitando autorización para Aplicar Instrumentos para el Desarrollo de Tesis en la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, denominado "**Factores Laborales, Personales y Estrés Laboral en el Personal de Enfermería en una Red de Salud de la Provincia de Cutervo-2023**", motivo por el cual se otorga la AUTORIZACIÓN correspondiente.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, expreso las muestras de mi consideración y estima.



Atentamente  
  
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO  
CAJAMARCA  
Q.F. JOSÉ ANTONIO TAPIA SANCHEZ  
DIRECTOR GENERAL

Dirección: Jr. Benjamín Dublé N° 458 - Cutervo. / Teléfono: 076 - 263061  
Web: [www.disacutervo.gob.pe](http://www.disacutervo.gob.pe)  
Correo: [direcciondesaludcutervo@gmail.com](mailto:direcciondesaludcutervo@gmail.com)