



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS DEL ENFERMERO EN EL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO
GUILLERMO KAELIN, LIMA - 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**PRESENTADO POR:
CAZORLA GARCÍA, ERIK EDWIN**

**ASESOR:
MG. FERNANDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO**

LIMA – PERU

2022

DEDICATORIA

A mis padres: Jorge Luis y Luisa Gladys, quienes son mi motivación e inspiración, por haberme brindado todo el apoyo en mi formación profesional.

A mi hermano Yhonny Ivan, por quien lucho día a día, para darle una buena calidad de vida a futuro

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios; quien guía
mi camino día a día

A mis maestros y colegas por ser el vivo
ejemplo de la lucha en el sistema Sanitario

A la Universidad Privada Norbert Wiener,
forjadora de nuevos conocimientos y destrezas
para el ejercicio profesional.

ASESOR:
MG. FERNANDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas de Fernandez, Maria Hilda

SECRETARIO : Mg. Uturnco Vera, Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la Investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	7
1.5 Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Recursos	7

2. MARCO TEORICO.....	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 Condiciones de trabajo	14
2.2.2 Estrés laboral.....	19
2.3 Formulación de Hipótesis	22
2.3.1 Hipótesis General	22
2.3.2 Hipótesis Específica.....	23
3. METODOLOGÍA	24
3.1 Método de la investigación.....	24
3.2 Enfoque de la investigación.....	24
3.3 Tipo de investigación.....	24
3.4 Diseño de la investigación.....	24
3.5 Población, muestra y muestreo.....	25
3.6 Variables y operacionalización.....	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1 Técnica.....	28
3.7.2 Descripción de instrumentos	28
3.7.3 Validación de los instrumentos	30
3.7.4 Confiabilidad.....	30
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9 Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1 Cronograma de actividades	32

4.2 Presupuesto	33
5. REFERENCIAS.....	34
6.1. Matriz de consistencia	42
6.2. Matriz de operacionalización de variables.....	43
6.3. Instrumentos	45
6.4. Consentimiento informado.....	53

Resumen

Las condiciones de trabajo son un conjunto de elementos y factores de riesgo del entorno que influyen y afectan la salud física y mental del profesional de enfermería como es la aparición de cuadros de estrés cuando éste se enfrenta a diversas exigencias durante el desarrollo de su labor, repercutiendo en la calidad del cuidado que otorga. **Objetivo:** determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima -2022. **Métodos:** este estudio es de enfoque cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y correlacional. La población y muestra censal que participará en el estudio son 77 enfermeros que laboran en el servicio de Emergencia. La técnica a aplicar es la encuesta con dos instrumentos validados como son, el cuestionario de autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería, el cual fue elaborado por García et al., quienes comprobaron la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.91; y, la escala de estrés de enfermería “The Nursing Stress Scale”, elaborada por Gray-Toft y Anderson y adaptada posteriormente al español por Mas y Escribá con una confiabilidad de consistencia interna Spearman-Brown de 0.79. Los datos recolectados serán analizados con la prueba estadística inferencial del coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras clave: condiciones de trabajo, estrés, enfermería, emergencias (DeCS).

Abstract

Working conditions are a set of elements and risk factors of the environment that influence and affect the physical and mental health of the nursing professional as is the appearance of stress pictures when he/she faces various demands during the development of his/her work, impacting the quality of care he/she provides. **Objective:** to determine how working conditions are related to stress in nurses in the emergency department of the Guillermo Kaelin hospital complex, Lima - 2022. **Methods:** this study is quantitative, observational, prospective, cross-sectional and correlational. The population and census sample that will participate in the study are 77 nurses working in the Emergency Department. The technique to be applied is the survey with two validated instruments: the self-assessment questionnaire of Nursing Working Conditions, which was developed by García et al. who proved its reliability with a Cronbach's alpha of 0.91; and the nursing stress scale "The Nursing Stress Scale", developed by Gray-Toft and Anderson and later adapted to Spanish by Mas and Escribá with a reliability of Spearman-Brown internal consistency of 0.79. The data collected will be analyzed with the Spearman correlation coefficient inferential statistical test.

Key words: working conditions, stress, nursing, emergencies (MeSH).

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Las condiciones de trabajo del personal de enfermería, que se describe por los bajos salarios, la persistencia de precarización en su contratación, el pluriempleo, la sobrecarga y la carencia en infraestructura e insumos, son un elemento determinante en la aparición del estrés. Los enfermeros señalan que sentirse seguro a partir de la perspectiva de las condiciones de trabajo reduce la expresión de las manifestaciones del estrés. En la situación de no disponer de condiciones de trabajo adecuadas se produce inestabilidad emocional que constituye un factor estresante más con presencia de somatización y síntomas cognitivo-conductuales que indiscutiblemente generaran afectación del estado de salud (1).

El estrés cumple un rol importante en el proceso salud-patología y diversos científicos aseguran que no continuamente es un asunto negativo para nosotros, va a depender de la valoración que cada individuo hace del proceso, de su capacidad para el control y de encarar las secuelas del estrés. Hay varios estudios involucrados con el estrés gremial, en los cuales hay enorme inquietud por el estrés provocado en el personal de Enfermería por las condiciones de trabajo, no obstante, hay pocos estudios en unidades de emergencias en donde se debe clasificar los componentes estresantes (2).

En la actualidad el mundo laboral y las condiciones de trabajo del profesional de Enfermería ha cambiado drásticamente imponiendo nuevos retos y situaciones que frecuentemente pueden llevar al enfermero más allá del límite de sus capacidades; generando en ellos una situación de estrés que puede conducir a alteraciones físicas, mentales y sociales, pudiendo dañar su salud, afectando su labor, su vida diaria e indiscutiblemente la calidad del cuidado que otorga (3).

Alrededor del 10% de los trabajadores de la Unión Europea están empleados en el sector salud, siendo el colectivo enfermero el más numeroso y uno de los que otorga cuidados a los pacientes las 24 horas al día. Las condiciones de trabajo que tienen estos profesionales son factores concomitantes que pueden cursar con indicios preocupantes del deterioro de la salud mental como son las manifestaciones de estrés, ansiedad, irritación, depresión, dolores de cabeza, náuseas o trastornos del sueño, logrando tener un efecto negativo en la estabilidad de los pacientes y en la calidad de los cuidados prestados (4).

En la pandemia, estudios han demostrado que los enfermeros que se hallan en la primera línea de atención a personas con Covid-19 en condiciones de trabajo extremas, muestran estrés agudo (31%), alta ansiedad (45%), síntomas de depresión (28%), burnout (29%), trastornos del sueño y hambre, desmotivación, desesperanza, postración, temor, pánico y depresión clínica (10%). En estos colapsados servicios de emergencias el enfermero ejecuta el primer contacto con pacientes sospechosos de Covid-19, enfrentándose a la incertidumbre de no saber si el individuo es positivo lo cual acrecienta el estrés. Otros factores involucrados en el estrés son el esfuerzo emocional, la sobrecarga y la fatiga por compasión por la gravedad de los pacientes con potencial deterioro, cuidado de colegas con peligro de gravedad y muerte, escasez de equipos y materiales de protección (5).

En el contexto laboral de la Enfermería en América Latina, los problemas relacionados con las condiciones de trabajo son la presencia de riesgos físicos, químicos y biológicos, sumado a la sobrecarga laboral, las extensas horas de trabajo, los turnos rotativos, las guardias nocturnas e incluso la carga psicológica por el manejo de pacientes en situación crítica, son factores, que, sin duda, influyen en la aparición del estrés. Estas condiciones y exigencias del trabajo son mayores en los servicios de urgencias y emergencias de los complejos hospitalarios (6).

La evidencia de recientes estudios demostró que la nación latinoamericana con más nivel de estrés asociado a las condiciones de trabajo en el personal sanitario fue Venezuela (63%) y este fenómeno estuvo relacionado a una mayor frecuencia de estrés en el género femenino; tomando como base a Venezuela, todas las otras repúblicas tuvieron una menor tasa de estrés: Ecuador (54%), Honduras (52%), Panamá (49%), Perú (29%), Colombia (26%), estas variables se ajustaron por la edad, los años de trabajo previo y el tipo de trabajador. Sin lugar a duda, este fenómeno es más intenso en la enfermería (7).

En nuestro país, la evidencia científica respecto a las condiciones de trabajo de los enfermeros demostró que estas impactan significativamente en la vida laboral del profesional, debido a que permanecen en ambientes provisionales, sin cumplir con las normas, aumentando los riesgos en el trabajo. Contexto que es común en todos los servicios e instituciones de salud, más aún en las áreas de emergencias. Asimismo, esas condiciones de trabajo pueden afectar el estado físico y mental en el profesional, llevándolo a padecer de alteraciones como estrés, ansiedad, etc. (8).

En este contexto, el Estado Peruano debe garantizar adecuadas y mejores condiciones de trabajo para los profesionales de la salud, en especial de los enfermeros, quienes constantemente están atiborrados de un sobrecarga laboral y de un alto estrés; ya algunos estudios demostraron que solo el 47% de los profesionales de enfermería disponían de adecuados equipos y medidas de protección personal para el turno laboral y solo en un 45% las instituciones les proporcionaban los insumos de bioseguridad necesarios, lo cual evidencia una escasez de EPP que en los servicios de emergencias se vuelven más caóticos por la alta demanda que estos insumos tienen (9-10).

El hospital especializado y su respectivo policlínico conforman el Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin que ofrece especialidades médicas y quirúrgicas, además de diagnóstico por imagen. Todo ello con un avanzado equipamiento, materiales, insumos y sistemas de información que permiten agilizar y optimizar la atención del asegurado. Sin embargo, el enfermero tiene exigencias en cuanto a turnos y sobrecarga laboral, sin contar la inestabilidad del contrato; por eso, es necesario tener evidencia de la relación que existe entre esas condiciones de trabajo con el estrés.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022?

¿Cómo la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022?

¿Cómo la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima-2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar como la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

Identificar como la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima – 2022

Identificar como la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

El enfermero es el profesional más relevante en el sistema sanitario y es el encargado de brindar y proporcionar cuidado en la mayor parte de la atención de salud; incluso la enfermería, en la actualidad, a causa de la emergencia por la pandemia del covid – 19 ha puesto a prueba su preparación ante cualquier circunstancia, trabajando plenamente en base a su formación teórica y práctica; desde ese punto se deja como evidencia que la enfermería es una parte integral y fundamental en el sistema de salud, ya que su función abarca los distintos procesos de la salud – enfermedad. Por ello, este trabajo aportará a los conocimientos de estas teorías relevantes para el desarrollo de la profesión (11).

La presente investigación utilizará información de otras investigaciones como una evidencia y antecedente, con los cuales se podrá analizar y contrastar con los resultados que se obtengan en esta investigación, además nos permitirán interpretar los resultados que nos brinden las escalas en los fenómenos condiciones laborales y estrés en el personal de enfermería. Se basa en la teoría bifactorial de Herzberg que postula que la motivación de un individuo viene de componentes intrínsecos más no de los extrínsecos.

1.4.2 Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, este estudio cuantitativo, no experimental utilizará dos escalas de valoración que nos servirán para abordar y entender un fenómeno presente en la actualidad como son las condiciones en las que trabaja el profesional de enfermería y su relación con el estrés. En base a esto, la elaboración de este estudio es encontrar evidencia científica que aporte conocimiento valido y confiable para mejorar las condiciones de trabajo a fin de prevenir el estrés en el personal de enfermería.

1.4.3 Práctica

La finalidad de esta investigación es de gran interés, en especial para el personal de enfermería por encontrarse vinculado a las condiciones en las que trabaja y su relación con el estrés que puede producir en ellos. Con los resultados encontrados podremos proponer estrategias que contribuyan a mejorar esas condiciones y así disminuir el estrés para brindar una mejor atención a los pacientes que acudan al servicio de emergencia.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente proyecto de investigación se realizará en el periodo de enero a marzo del año 2022.

1.5.2 Espacial

Se ejecutará en el servicio de emergencias del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, sito en Av. 26 de Noviembre 137, Villa María del Triunfo, Lima Metropolitana.

1.5.3 Recursos

Se cuenta con los recursos económicos, materiales y logísticos necesarios, los cuales serán provistos por el investigador.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

A nivel Internacional

Guadalupe et al. (12), el 2018, en su estudio realizado en Ecuador, con el propósito de “analizar el estrés y la ansiedad en el personal de enfermería de un servicio de emergencia”; la muestra estuvo conformado por 68 enfermeros a quienes se les aplicó la Escala de Estrés para enfermeras (NSS - Nursing Stress Scale), el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de Ansiedad de Hamilton. Los resultados encontrados con el NSS evidenciaron que el 83.82% de los enfermeros alguna vez fueron afectados por estrés laboral y que el 44.11% no presentaron ansiedad, llegando a la conclusión que, a pesar de existir innegables grados de estrés laboral, no es concluyente para que se cree la ansiedad en el servicio de emergencia.

Pinet et al. (13), el 2017, en su estudio realizado en México, con el objetivo de: “identificar los efectos psicosociales y condiciones laborales de un servicio de urgencias médicas en una institución pública de Queretaro”. A través de su estudio cualitativo se realizó un acercamiento a las condiciones de trabajo nocivas para la salud y bienestar del personal de salud. Los resultados obtenidos fueron analizados en diversas categorías, los cuales fueron violencia, explotación, discriminación por género, migración, estrés, sobredemanda del servicio y redes de apoyo. Esto permitió evidenciar una precarización de las condiciones de trabajo, y en su mayoría, negativos efectos psicosociales en el personal del servicio de urgencias.

Granero et al. (14), en España el 2018, realizaron una indagación de enfoque mixto que tuvo como objetivo “analizar la relación entre la valoración cuantitativa de las condiciones de trabajo y la percepción cualitativa de la propia experiencia laboral en el servicio de emergencia de hospitales públicos”; el estudio se realizó con una muestra de 1760 profesionales en enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario de valoración de sus circunstancias de trabajo y sintetizó en cinco palabras clave su propia experiencia laboral. Los resultados mostraron que aquellas personas que valoraron con una puntuación alta a sus contextos de trabajo expresaron una visión de su labor en términos de autonomía, realización y bienestar; en cambio, quienes le dieron una puntuación baja mencionaron el agotamiento, la despersonalización y el clima negativo como factores predominantes de la precarización de las condiciones de trabajo.

Orcasita et al. (15), el 2019, en su estudio de enfoque mixto realizado en Colombia, tuvieron el objetivo de “determinar las condiciones de trabajo que tenía el profesional de enfermería que labora en emergencias de una clínica de alta complejidad en Valledupar”; la investigación se realizó teniendo como muestra a 171 enfermeros; encontrándose que las condiciones en términos de seguridad eran adecuadas para el desarrollo de las funciones; sin embargo, en términos de salud, se consideró que la remuneración, el poco reconocimiento profesional, y la percepción del trabajo monótono conllevan a una insatisfacción laboral y exhibición a riesgos psicológicos. Se llegó a la conclusión, que las condiciones de trabajo de enfermería presentan un bajo nivel de riesgo. Y los contextos remunerativos no admiten que el trabajador cumpla su función de manera satisfactoria, más aún en el servicio de emergencia.

Suarez et al. (16), en Nicaragua el 2020, ejecutaron un estudio transversal de naturaleza mixta, cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales de los colaboradores emergencistas de un hospital privado durante el año 2019”. Para la investigación se realizó el muestro probabilístico estratificado conformado por 20 colaboradores, mediante la técnica de la entrevista y la encuesta. Las derivaciones obtenidas demuestran que el 55% siempre o casi siempre han tenido estrés, el 45% algunas veces; las sintomatologías de estrés en un 95% son de índole fisiológica siendo la jaqueca y dolores de cabeza el primordial síntoma. Contextos laborales como la limpieza del área, iluminación y el ruido no son causas para el estrés laboral. Una $p>0,05$ concluyó que las condiciones de trabajo no influyen en el estrés laboral de los colaboradores.

A nivel nacional

Centeno (17), en el 2020, expuso una investigación cuyo objetivo fue: “identificar la relación entre las Condiciones Laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019”. Tesis cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra constó de 60 licenciados de enfermería del área de emergencias de un nosocomio pediátrico. La técnica fue la encuesta, la herramienta fue el Karasek y el MBI-HSS de Maslach y Jackson. Resultados: se hizo evidente que las condiciones laborales psicosociales poseen correlación positiva moderada con el Síndrome de Burnout ($\rho \text{ spearman} = 0.499$ y $p<0.05$). Además, el 65% de las enfermeras muestran un grado medio o moderado de condiciones laborales psicosociales y el 58% muestra un grado medio de Burnout.

Ospina (18), en el 2020 expuso en su estudio de investigación cuyo objetivo fue: “establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital departamental de Huancavelica-2016”. La población estuvo constituida por 30 enfermeras que laboran en el Servicio de Emergencias del Nosocomio Departamental de Huancavelica, la muestra ha sido seleccionada por conveniencia. La valoración de las condiciones de trabajo de las enfermeras fue regular en un 80% y de grado bueno en un 20%. El grado de estrés gremial en el 45% de las enfermeras del servicio de emergencias fue elevado. En la prueba de X^2 la relación de las condiciones de trabajo y el grado de estrés gremial de las enfermeras en el servicio de emergencias fue estadísticamente significativo ($p < 0.05$).

Márquez et al. (19), en el 2018, en su estudio cuantitativo, relacional que tuvo como objetivo “determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del Hospital de Apoyo, Camaná, 2018”. La muestra estuvo conformada por 66 enfermeras del área de emergencias del Hospital de Camaná. La técnica utilizada fue la encuesta y las herramientas fueron el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y el test The Nursing Stress Scale. Los resultados emanados muestran que según la prueba de Spearman el nivel de significancia p fue de 0,119 entre ambas variables, llegando a una conclusión que las condiciones de trabajo (71.2% nivel adecuado) no se relacionan con el estrés laboral (89.4% en nivel medio) de las enfermeras del servicio de emergencias del Hospital de Camaná.

Jiménez (20) en el 2018, en su tesis cuyo propósito fue “determinar la autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia de Ica”, utilizando dos instrumentos validados, encontrándose que según condiciones individuales, el 59% refiere que son adecuadas y el 41 son inadecuadas; en las condiciones intralaborales el 61% son inadecuadas y el 39% son adecuadas y las condiciones extralaborales las condiciones de trabajo son inadecuadas en 54% y adecuadas en 46%; en general el 57% considera sus condiciones inadecuadas y adecuadas el 43%. Dando la conclusión que la autoevaluación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia es medianamente desfavorable.

Berrospi et al. (21), en el 2017, en su tesis descriptivo de tipo correlacional cuyo propósito fue “determinar la relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional de Huancayo”. La muestra estuvo compuesta por un total de 120 profesionales en enfermería a quienes se les dedicó el cuestionario de autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería y la escala de fatiga – Check List Individual Strength (CIS). Dentro de los resultados se determinó que el 36.7% de enfermeras califica como malas las condiciones de trabajo y el 48.4% manifestó encontrarse fatigadas con la labor que realizan. Estos resultados fueron más pronunciados en aquellas enfermeras que pertenecían al servicio de emergencias.

Con relación al estrés, en el 2020, Quispe (22) elaboró una investigación de enfoque cuantitativo, observacional y descriptivo, con el objetivo de “determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un Hospital de Lima – 2020”. La muestra estuvo conformada por 45 enfermeros; la técnica utilizada fue la encuesta, aplicándose los instrumentos la Escala de Estrés de Enfermería – The Nursing Stress Scale (NSS). Se obtuvo como resultados que en cuanto al nivel de estrés predominó el estrés medio con un 68.9%, seguido por un estrés nivel bajo con 24.4% y un nivel de estrés alto con 6.7%, llegando a la conclusión que el nivel de estrés en el personal de enfermería preponderante fue el grado medio, continuado del bajo y alto y en cuanto a sus dimensiones, la más afectada fue la de entorno psicológico.

Morales (23) en el 2020, en su indagación cuyo objetivo fue: “identificar el nivel de estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización y emergencia Hospital Regional Huacho Octubre – noviembre 2019”. La metodología que se usó fue la indagación elemental, de tipo descriptivo y transversal. Resultados: el grado de estrés gremial de las enfermeras fue elevado (75%) en los servicios de hospitalización (65%) y emergencia (85%) del Nosocomio Regional Huacho Octubre – noviembre 2019”. Conclusión: el grado de estrés gremial de las enfermeras es elevado en los servicios de hospitalización y emergencia.

Por último, Sauñe et al. (24) destacaron en su estudio de investigación cuyo objetivo fundamental fue: “determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011”. Resultados: respecto al grado de estrés, el 52% muestra grado de estrés medio, el 34% grado de estrés bajo y un 14% muestra estrés elevado. Desenlace: las condiciones laborales son desfavorables y el grado de estrés es moderado en los enfermeros de un Nosocomio público peruano, destacándose valores más elevados en los servicios de emergencias.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Condiciones de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que las condiciones de trabajo están relacionadas con el estado del entorno y que están compuestas por varios tipos de condiciones como las físicas donde se trabaja como son la iluminación, la comodidad, el uniforme, los equipos a usar; otras condiciones medioambientales como la contaminación y las condiciones de organización que son las horas de trabajo, los descansos, etc. También menciona que los daños producto de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesional son el resultado de las condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se labora (25).

Las condiciones laborales son cualquier aspecto relacionado al trabajo que pueden tener posibles consecuencias negativas para la salud del trabajador, lo que incluye, todo lo relacionado al ambiente, la tecnología aplicada, la organización y el orden del trabajo. También puede ser incluidos las características generales del lugar de trabajo, los equipos, los procedimientos a realizar y todo aquello que pueda influir hacia un riesgo en la salud al que está expuesto todo trabajador (26).

Las condiciones laborales están relacionadas al proceso del trabajo y hace referencia a aquellos factores que actúan sobre el trabajador en relación a su función, lo que determina su actividad, por lo tanto, puede afectar su desempeño y el funcionamiento de la empresa. Estos factores que intervienen las condiciones y el ambiente laboral, siempre son impuestos hacia el trabajador en su quehacer y son el cómo, con qué y en qué condiciones trabaja, las propiedades de los elementos a usar en el trabajo y también la intensidad del trabajo; todo esto genera el consumo de la fuerza y el desgaste físico del trabajador. Además, existen algunos factores como la personalidad, inteligencia, formación, etc., que son ajenos al trabajo, pero sí pueden actuar como elementos moduladores del trabajo (27).

La Ley N° 29783 (28) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de nuestro país hace mención que todo trabajador de la salud cuenta con el derecho de que el estado le provea las condiciones adecuadas y dignas, es decir, un ambiente seguro y sano; donde pueda desempeñarse, asegurando su bienestar y dignidad. Esto mismo nos indica la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) Ley N° 27669 (9), que dice que uno de los derechos de la enfermera es contar con un ambiente sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal. Por lo tanto, las condiciones de trabajo son todos aquellos factores que están relacionados directa o indirectamente con la labor del trabajador y que pueden influenciar de manera negativa o positiva en su función (28).

Dimensiones de las condiciones de trabajo

- Condiciones individuales

Son aquellos factores propios del individuo que lo hacen único e irrepetible, estas características hacen que cada persona sea diferente a otra; sin embargo, algunos centros laborales agrupan a las personas en categorías según ciertas características. Estas condiciones se encuentran divididas en dos subcategorías: primaria corresponde la edad, género y personalidad; y la secundaria, donde incluyen estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad (29).

Estado de salud física y mental

La OMS menciona que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad. La salud mental es un estado de bienestar donde la persona es capaz de realizar sus acciones y encarar al estrés normal de la vida, trabajando de forma productiva y así contribuir con su comunidad; por lo tanto, es el cimiento del bienestar individual y de la función comunitaria (30).

La transformación de los entornos de trabajo ofrece nuevas oportunidades para el desarrollo a nivel profesional; sin embargo, la magnitud y rapidez con la que van estos cambios, al sumarle un ambiente que no toma en cuenta la salud mental de los individuos, puede llevar a problemas de salud tanto física como mental. En aquellos entornos donde es necesario tomar decisiones y actuar de manera rápida, como son en el caso del personal que labora en emergencias, también llevan dificultades específicas (31).

Nivel de motivación y satisfacción

La motivación es el producto de la interacción de los individuos con el contexto en la que se hallan; es decir, son los procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para la culminación de su objetivo. La satisfacción es la sensación positiva que se tiene al trabajo propio, que surge posterior a una evaluación de las particularidades que presenta; es decir quien tiene alta satisfacción con su trabajo, tiene sentimientos positivos sobre este, mientras que alguien insatisfecho, sus sentimientos son negativos (32).

Autoestima

La RAE la define como la valoración positiva que se tiene de sí mismo (33). A nivel laboral, Robbins menciona que las personas que tienen una autoestima positiva se conciben eficaces y controlan su entorno y quienes tienen una autoestima negativa suelen dudar de sus capacidades y se muestran carente de poder ante su ámbito laboral (32).

Condiciones intralaborales

Dentro de estas condiciones se considera a las condiciones que son internas del centro laboral y están acomodadas por otros factores a ser valorados como son: las situaciones ambientales, la carga física y mental, seguridad y organización (29)

Condiciones ambientales

Aquí están consideradas aquellas condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo y que influyen en el desempeño de las actividades. Dentro de estas se consideran el ambiente térmico, la iluminación (34). Gómez define a las condiciones ambientales como un grupo de aspectos materiales que componen el ámbito en el que se realiza la labor; y dentro de ellas están el ruido, la iluminación, vibraciones, radiaciones entre otros (35).

Carga física y mental

Al hablar de carga física se hace referencia al esfuerzo estático en los que incluyen las posturas (sedente, bipedestación, inclinado, arrodillado, etc.) y al esfuerzo dinámico que están relacionados a las cargas y/o movimientos repetitivos. La carga mental está relacionada al esfuerzo cognitivo, es decir la cantidad de información, la elaboración de respuestas y el factor tiempo: la rapidez con la que se deben dar las respuestas y la duración de la atención en el trabajo, la capacidad para la toma de decisiones, etc. (35).

Seguridad

La seguridad es el grupo de actividades que permiten ubicar y evaluar los peligros e implementar las medidas para prevenir algún accidente laboral. Esta seguridad es una responsabilidad compartida entre las autoridades, empleadores, sindicatos y trabajadores (36).

Organización del trabajo:

La organización del trabajo está relacionada con la forma en la que se organiza y disponen los elementos que actúan en el trabajo, como son: la duración del horario de trabajo, la asignación de funciones, el involucramiento en la toma de decisiones, entre otros. Algunas peculiaridades de la organización del trabajo son: los rasgos de la empresa, del puesto laboral, los estilos de mando de la organización (35).

Condiciones extralaborales

Aquí se hace referencia a las condiciones del entorno y ven los aspectos micro social y macrosocial donde se desenvuelve el trabajador. García et al. consideró algunos factores de mayor influencia en la vida de la persona como son los factores socioeconómicos y educativos de la familia, la consecuencia del trabajo en el entorno familiar y social, y el contexto político, económico y social del país y de la localidad (29).

2.2.2 Estrés laboral

El estrés laboral es la resistencia que alcanza a tener la persona ante ciertas presiones laborales que se acomodan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar un contexto. No obstante, el estrés suele agravarse cuando el trabajador no percibe el suficiente apoyo de sus empleadores y colegas, y cuando existen limitaciones en el control de su trabajo o en los mecanismos de como enfrenta los requerimientos o apremios del compromiso (37).

Dimensiones del estrés laboral

Ambiente físico

Carga de trabajo

La carga de trabajo es el resultado del total de pacientes atendidos a diario, según su grado de dependencia; además, esta carga laboral está relacionada con la necesidad de atención que tiene cada paciente y de contar con la cantidad adecuada de personal de enfermería (38).

En esta dimensión se hace referencia a ciertas situaciones que generan estrés y surgen de la carga de trabajo de la enfermera, de los inconvenientes del mismo personal, el tiempo inadecuado para culminar sus funciones de enfermería y para brindar la atención a los pacientes a nivel sentimental (39).

Ambiente psicológico

Dentro del ambiente psicológico, Gray-Toft et al., menciona cuatro subescalas que pueden afectar el ambiente psicológico del personal de enfermería.

Muerte y sufrimiento

Esto hace referencia a sucesos que generan estrés producto del sufrimiento y la muerte de los pacientes; cuatro de los siete ítems que se encuentran aquí se relacionan con la muerte de algún paciente; otras dos, con pacientes que no se recuperan o que sufren. Los procedimientos dolorosos de los pacientes también generan estrés en el enfermero (39).

Preparación inadecuada

En algunos casos falta preparación para tratar las necesidades emocionales que tengan los pacientes o sus familiares. En esta escala existen tres ítems hacen referencia a las tentativas de las enfermeras por reparar las penurias emocionales de los enfermos y sus familiares; ya que el sentirse incapaz de satisfacer estas necesidades puede provocar estrés (39).

Falta de apoyo del personal

En esta subescala se mide se mide el grado de oportunidades disponibles para compartir experiencias con otras enfermeras y para desahogar sentimientos negativos y de frustración (39).

Incertidumbre en el tratamiento

Esto puede suceder cuando el medico no tiene una adecuada comunicación sobre el estado de salud del paciente; esto puede provocar que la enfermera no sepa que decir al paciente a sus familiares sobre la enfermedad, la evolución o el tratamiento. Otra causante de estrés ocurre cuando el medico no está presente durante una emergencia (39).

Ambiente social en el hospital

Problemas con los médicos

Se hace referencia a situaciones estresantes provocadas por las relaciones de la enfermera con los galenos. Los dos ítems considerados son las críticas de un médico y el

conflicto con un médico. Otros ítems hacen referencia al miedo de la enfermera a cometer errores en el tratamiento en ausencia de un médico y el desacuerdo en el tratamiento (39).

Problemas con otros miembros del equipo de enfermería

Los ítems de esta subescala hacen referencia a situaciones de conflicto que surgen entre las enfermeras y los supervisores. Dos ítems tienen que ver con el conflicto o críticas de un supervisor y tres ítems con conflictos con enfermeras de la misma unidad o de otros servicios del nosocomio (39).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hipotesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

Hipótesis de trabajo (H0)

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

2.3.2 Hipótesis Específica

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima –2022.

Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima –2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

En este estudio de investigación se utilizará el método hipotético – deductivo para la estructura del conocimiento, siendo una estrategia de razonamiento lógico en base a los datos empíricos, que va de lo general a lo específico; aplicando este proceso se comprueba la veracidad o no de la hipótesis (40).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo, porque a través de la recolección de datos busca probar la hipótesis; centrada en la medición y análisis estadístico estableciendo paradigmas de comportamientos de la población y teorías que la sustenten (41).

3.3 Tipo de investigación

Esta investigación es aplicada, de tipo observacional, prospectiva y transversal, porque observa fenómenos, hechos y circunstancias tal como se presentan en el entorno o ambiente por medio de los procedimientos científicos y empíricos, desde una perspectiva actual y en un momento dado (42).

3.4 Diseño de la investigación

Esta investigación es de diseño no experimental, descriptivo, de alcance correlacional y de corte transversal; buscando describir los fenómenos observados para recopilar y analizar la información de la población de estudio en un determinado momento (43).

3.5 Población, muestra y muestreo

Este estudio de investigación estará conformado por todos los 77 enfermeros (muestra censal) que trabajan en el servicio de emergencia del Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin, durante el periodo de enero a marzo del 2022 y que cumplan con el criterio único de selección que es el de estar dispuesto a participar de forma voluntaria en la investigación.

3.6 Variables y operacionalización

variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Variable 1: Condiciones de Trabajo	Las condiciones laborales son aquellos aspectos relacionados al trabajo que pueden afectar la función que realiza el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, estas condiciones pueden ser individuales, intralaborales y extralaborales. La valoración se desarrollará mediante el cuestionario Condiciones de Trabajo de Enfermería cuyo valor final está en niveles: inadecuadas, aceptables y adecuadas (29).	Condiciones individuales	-Condiciones de Salud física. -Condiciones de Salud mental. -Condiciones de Satisfacción del trabajo.	Ordinal	Condiciones inadecuadas: 52 – 68 puntos
		Condiciones intralaborales	-Condiciones ambientales -Condiciones de la carga física y mental -Condiciones de seguridad -Condiciones de la organización		Condiciones aceptables: 69 – 85 puntos
		Condiciones extralaborales	-Calidad de vida familiar -Desplazamiento del trabajo a casa. -Enfermedad crónica o discapacidad en algún familiar. -Apoyo social, estatal y comunitario.		Condiciones adecuadas: 86 – 104 puntos

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Variable 2: Estrés	El estrés del enfermero son un conjunto de reacciones físicas y emocionales que pueden surgir producto de situaciones que pueden afectar el trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia. Estos factores pueden encontrarse en el ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. La evaluación se realizará mediante The Nursing Stress Scale, donde el valor final será: alto, medio y bajo (34).	Ambiente físico	-Carga de trabajo. - Exigencia de tareas.	Ordinal	Estrés bajo: 15 – 29 puntos Estrés medio: 30 – 45 puntos Estrés alto: 46 – 60 puntos
		Ambiente psicológico	-Muerte y sufrimiento -Preparación insuficiente. -Falta de apoyo. -Incertidumbre en el tratamiento.		
		Ambiente social	-Problemas con los médicos. -Problemas con otros miembros. -Problemas con su supervisor.		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección de datos será la encuesta que se realizará en un tiempo de 25 a 30 minutos; con la finalidad de obtener la información de la población en estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Condiciones de trabajo

Este cuestionario fue elaborado y validado por García et al. en Bogotá, Colombia; el cual fue adaptada por Fabiola Berrospi y Karina Martinez en 2017 en Huancayo, Perú (29). Consta de 46 cuestiones, a cada interrogación se le ofrece la opción de 5 réplicas: muy buena (4), buena (3), regular (2), mala (1) o muy mala (0); y para otros casos es: muy de acuerdo (4), de acuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), en desacuerdo (1) y muy en desacuerdo (0).

Las condiciones individuales consta de trece preguntas, en las que se definieron las variables de edad, género, personalidad, estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad; el tamaño condiciones intralaborales consta de veintinueve preguntas, que hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo; se hicieron preguntas sobre el ambiente, la carga física y de la mente, la igualdad y la organización; y el tamaño condiciones extralaborales consta de once preguntas, en que se evaluaron las categorías relacionadas con situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, situación política, económica y social de la región y la ciudad y el efecto del trabajo en el medio familiar y social. La calificación de las condiciones arrojará los siguientes posibles resultados:

	Condiciones	Condiciones	Condiciones
Condiciones	13 - 17	18 - 21	22 - 26
Condiciones	28 - 37	38 - 46	47 - 56
Condiciones	11 - 14	15 - 18	19 - 22
Valoración Global	52 - 68	69 - 85	86 - 104

Instrumento 2: The Nursing Stress Scale - NSS

Esta escala ha sido hecha por Gray-Toft y Anderson en 1981 y tiene una habituación al castellano por Mas y Escriba en 1998 (34), la cual mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes. agrupados en 7 componentes; uno de ellos referente con el ambiente físico (carga de trabajo), 4 con el ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento) y 2 involucrados con el ambiente social en el nosocomio.

Ambiente físico: que estima carga de trabajo (ítems 11, 20, 27, 28, 30 y 34). Ambiente psicológico: muerte y sufrimiento (ítems 3, 6, 8, 12 y 21), preparación insuficiente (ítems 10, 15, 18, 23, 32 y 33), falta de apoyo (ítems 1, 16 y 25) e incertidumbre en el procedimiento (ítems 4, 14, 17 y 19). Ambiente social en el nosocomio: Inconvenientes con los doctores (ítems 2, 9, 13, 26 y 31) e inconvenientes con otros miembros del equipo de enfermería (ítems 5, 7, 22, 24 y 29).

Estrés Laboral	Bajo	Medio	Alto
Ambiente Físico	0 - 9	10 - 19	20 - 28
Ambiente Psicológico	0 - 13	14 - 27	28 - 40
Ambiente Social	0 - 10	11 - 22	23 - 32
Valoración Global	15 - 29	30 - 45	46 - 60

3.7.3 Validación de los instrumentos

Cuestionario Condiciones de trabajo.

García et al. Mediante el juicio de 5 expertos demostraron la validez de contenido, constructo y criterio de esta herramienta, encontrando un índice de KMO de 0,778 con un Coeficiente de Bartlett de 1.00; lo cual indicó que el instrumento es sumamente válido (29).

Escala de Estrés - NSS.

La escala de medida de estresores laborales en personal de enfermería hospitalario "The Nursing Stress Scale" es uno de los instrumentos universales más sólido y potentes para medir este fenómeno. Para su adecuación al idioma español y validez de contenido y constructo, Pons y Escribá (2013) utilizaron el método de traducción-retrotraducción complementado con grupos de discusión de 8 expertos, obteniendo mediante la prueba de V de Aiken un coeficiente de similitud de 0,89 que cuantificó la excelencia del contenido (37).

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad Condiciones de trabajo de enfermería:

García et al., demostraron la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.91 lo cual significa que el instrumento es muy bueno, lo cual es fiable dicho instrumento (29).

Confiabilidad de Estrés Laboral

Escribá et al. comprobaron la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.89 lo cual significa que el instrumento es confiable (37).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para elaborar el presente trabajo de investigación se pedirá el permiso pertinente al Hospital; posteriormente se presentará el consentimiento informado al personal que participará de la investigación y luego se hará la recolección de datos aplicando la encuesta mediante los instrumentos mencionados para cada variable. Posteriormente esta información se vaciará a una base de datos elaborada en el programa SPSS-21, para que sean tratados y hallar la estadística necesaria e indispensable. Además, la prueba de la hipótesis se realizará mediante el chi-cuadrado y se medirá la correlación entre las variables condiciones de trabajo y estrés laboral mediante la correlación de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Este estudio cumple con los estándares nacionales e internacionales aplicables a la no experimentación y observación con humanos y las regulaciones de bioseguridad y bioética. Se muestra el proceso metodológico del estudio que mejor se adecúa a la situación de investigación actual acompañado de los tres principios primordiales de la ética en la investigación: autonomía (respeto a la decisión), beneficencia (será de utilidad sólo a la ciencia) y justicia (el trato con respeto y equidad). Además, se utiliza herramientas de recopilación de datos que pasaron por pruebas psicométricas que son lo suficientemente válidos y confiables para alcanzar los objetivos.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022											
	Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del tema a investigar.												
Elaboración del planteamiento del problema.												
Elaboración de los objetivos y justificación de la investigación.												
Elaboración del marco teórico: antecedentes, bases teóricas, hipótesis.												
Elaboración de la metodología: enfoque, tipo, diseño, población, variables, técnicas e instrumentos.												
Elaboración del procesamiento, análisis e interpretación de datos.												
Elaboración de los anexos.												
Presentación del informe final.												
Sustentación del informe final.												

4.2 Presupuesto

Componente	Precio Unitario	Cantidad	Precio Total
RECURSOS HUMANOS			
Personal de enfermería del HNHU			
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS			
Computadora personal HP (Core i7)	3500.00	1	3500.00
Materiales y útiles de escritorio	200.00	1	200.00
Programa SPSS-21 para PC	50.00	1	50.00
SERVICIOS			
Servicio de orientación para el proceso y análisis de los datos estadísticos.	500.00	1	500.00
Servicio de fotocopiado	100.00	1	100.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Otros gastos imprevistos	300.00	1	300.00
TOTAL			4650.00

5. REFERENCIAS

1. Lucero-Tapia JL, Lucero-Tapia MP, Erazo-Rey MA, Noroña Vargas G. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. Revista Cubana de Reumatología [Internet]. 2021. Julio; 23(1): p. e225.
2. Martínez M, Ruíz V, Perales D. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Revista Electrónica de PortalesMedicos.com. 2017 Septiembre; XII(18): p. 1257.
3. Organizacion Panamericana de la Salud. Pan American Health Organization. [Online].; 2016 [cited 2021 Junio 12. Available from: 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=135&lang=es.
4. Portero de la Cruz S, Cebrino Cruz J, Vaquero Abellán M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. Metas Enferm. 2016 Abril; 19(3): p. 27-32.
5. Obando Zegarra R, Arévalo-Ipanaqué JM, Aliaga Sánchez RA, Obando Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index Enferm [Internet]. 2020. Diciembre.; 29(4): p. 225-229.
6. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Enfermería Universitaria. 2016 Junio; 13(3): p. 178-186.

7. Mejia C, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019. Septiembre; 28(3): p. 204-211.
8. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Gestión de los Servicios de la Salud; 2018.
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669. 2002..
- 10 Escalante L, Zapatel N. Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018. Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Médicas; 2018.
- 11 Consejo Internacional de Enfermeras. Consejo Internacional de Enfermeras. [Online].; 2021 [cited 2021 Junio 19. Available from: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>.
- 12 Guadalupe J, Vaca G. Estres laboral y ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiatrico Sagrado Corazon Periodo 2017-2018. Proyecto de Investigacion previo a la obtencion del Titulo de Psicologo Clinico. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017-2018. Report No.: FCS-PSC-CLIN.

- 13 Pinet M, Montúfar B. Un estudio de casos sobre condiciones laborales y efectos psicosociales en el personal médico y de enfermería adscrito al servicio de urgencias. Uaruicha. 2017 Octubre; 14(33): p. 75-85.
- 14 Granero A, Blanch J, Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev. Latino-Americana de Enfermagem. 2018; 26(1).
- 15 Orcasita A, Ovalle L. Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. Biociencias. 2019 Enero; 14(1).
- 16 Suarez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electronica de Conocimientos, Saberes y Prácticas. 2020 Enero-Junio; 3(1).
- 17 Centeno J. Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019. Tesis de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. Report No.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41147>.
- 18 Ospina M. Condiciones de trabajo y estrés laboral, de enfermeras servicio de emergencia del Hospital de Huancavelica – setiembre 2014 - octubre 2016. Tesis de maestría en Gerencia de Servicios de Salud. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Escuela de Posgrado; 2020. Report No.: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2277>.

- 19 Marquez E, Flores B. Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018. Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Administración; 2018. Report No.: 2019-12-27T14:10:50Z.
- 20 Jimenez K. Autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la red de salud de Ica, Abril 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Ica: Universidad San Juan Bautista, Facultad de ciencias de la salud; 2019.
- 21 Berrospi F, Karina M. Condiciones de Trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale EsSalud- Huancayo - 2017. Tesis para optar el título profesional de Enfermería. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
- 22 Quispe R. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un Hospital de Lima - 2020. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de ciencias de la salud; 2020.
- 23 Morales S. Nivel de estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización y emergencia Hospital Regional Huacho, Octubre - Noviembre, 2019. Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2020.

- 24 Saúñe-Oscoco W, Bendezú-Sarcines C, Oscoco-Torres O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital Público Peruano. Rev. med. panacea. 2012; 2(3): p. 91-94.
- 25 Organización Internacional del Trabajo. Educación Obrera para el trabajo decente: Módulo 5: condiciones de trabajo. Primera edición ed. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo; 2014.
- 26 Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Web IstaS. [Online]. [cited 2021 Julio 6]. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
- 27 Henao F. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Segunda ed. Bogotá: ECOE Ediciones; 2012.
- 28 Poder Legislativo Perú. Ley de seguridad y salud en el Trabajo N° 29783. 2011.
- 29 García JC, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Avances en enfermería. 2011 Julio; 29(2).
- 30 Organización Mundial de la Salud. who.int. [Online].; 2018 [cited 2021 Julio 10]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

- 31 Organización Mundial de la Salud. who.int. [Online].; 2019 [cited 2021 Julio 8].
· Available from: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>.
- 32 Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición ed.
· Guerrero P, editor. Mexico: Pearson Educación; 2009.
- 33 Real Academia Española. rae.es. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 09]. Available from:
· <https://www.rae.es/>.
- 34 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. insst.es. [Online]. [cited 2021
· Julio 10. Available from: <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>.
- 35 Gómez L. Condiciones de trabajo, riesgo y salud ambiental. Primera ed. Bogotá: Fondo
· editorial Areandino; 2017.
- 36 Leal M. Condiciones ambientales y seguridad de la persona en el trabajo. Ciencia. 2009;
· 2(2): p. 36-45.
- 37 Leka S. La organización del trabajo y el estrés. Primera ed. Francia: Biblioteca de la
· Organización Mundial de la Salud; 2004.

- 38 Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Analisis de la literatura sobre la carga .
laboral en enfermería. Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social.
2016; 24(3): p. 217-222.
- 39 Gray-Toft P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument.
. Journal og Behavioral Assessment. 1981 Diciembre; 3(1).
- 40 Escriba V MRCMPS. Validación de la escala de estresores laborales en personal de
. enfermería: "the nursing stress scale". Gaceta Sanitaria. 1999 enero; 13(3): p. 191-200.
- 41 Barzola L, Moly H. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una
. red de salud. Tesis para optar el titulo profesional de Licenciada en Enfermería.
Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de ciencias de la salud; 2019.
- 42 Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del
. Hospital Regional Manuel Nuñez Butron, Puno - 2019. Tesis para optar el titulo de
Licenciada en Enfermería. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad
de Enfermería; 2019.
- 43 Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed.
. editores I, editor. Mexico D.F.: McGraw-Hill Education; 2014.
- 44 Rodriguez A, Perez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del
conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios. 2017 Julio; 1(82): p. 1-
26.

45 Morales S. Nivel de estres aboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización y emergencia Hospital Regional Huacho, Octubre - Noviembre, 2019. Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Escuela de Enfermería; 2020. Report No.: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4129>. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Relación de las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022?</p> <p>Problemas específicos -¿Cómo la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022? -¿Cómo la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022? -¿Cómo la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar como la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022. Identificar como la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022. Identificar como la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.</p> <p>Hipótesis específica -Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022. -Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022. - Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés del Enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022.</p>	<p>Variable 1 Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones: Condiciones individuales Condiciones intralaborales Condiciones extralaborales</p> <p>Variable 2 Estrés</p> <p>Dimensiones: Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada, de tipo observacional, prospectiva y transversal</p> <p>Método y diseño de la investigación Cuantitativo, no experimental correlacional.</p> <p>Población y muestra El estudio estará conformado por todos los 77 enfermeros (muestra censal) que trabajan en el servicio de emergencia del Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin, durante el periodo de enero a marzo del 2022 y que cumplan con el criterio único de selección que es el de estar dispuesto a participar de forma voluntaria en la investigación.</p>

6.2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Condiciones de Trabajo

Definición operacional: Las condiciones laborales son aquellos aspectos relacionados al trabajo que pueden afectar la función que realiza el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, estas condiciones pueden ser individuales, intralaborales y extralaborales. La valoración se desarrollará mediante el cuestionario Condiciones de Trabajo de Enfermería cuyo valor final está en niveles: inadecuadas, aceptables y adecuadas (29).

Matriz operacional de la variable 1:

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de Salud física. - Condiciones de Salud mental. - Condiciones de Satisfacción del trabajo. 	Ordinal	Condiciones inadecuadas: 52 – 68 puntos
Condiciones intralaborales	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones ambientales - Condiciones de la carga física y mental - Condiciones de seguridad - Condiciones de la organización 		Condiciones aceptables: 69 – 85 puntos
Condiciones extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de vida familiar - Desplazamiento del trabajo a casa. - Enfermedad crónica o discapacidad en algún familiar. - Apoyo social, estatal y comunitario. 		Condiciones adecuadas: 86 – 104 puntos

Variable 2: Estrés

Definición operacional: El estrés del enfermero son un conjunto de reacciones físicas y emocionales que pueden surgir producto de situaciones que pueden afectar el trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia. Estos factores pueden encontrarse en el ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. La evaluación se realizará mediante The Nursing Stress Scale, donde el valor final será: alto, medio y bajo (34).

Matriz operacional de la variable 2:

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none">- Carga de trabajo.- Exigencia de tareas.	Ordinal	Estrés bajo: 15 – 29 puntos Estrés medio: 30 – 45 puntos Estrés alto: 46 – 60 puntos
Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none">- Muerte y sufrimiento- Preparación insuficiente.- Falta de apoyo.		
Ambiente social	<ul style="list-style-type: none">- Problemas con los médicos.- Problemas con otros miembros.		

6.3. Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Objetivo del estudio: Recolectar datos cuya información servirá para establecer la relación entre las condiciones de trabajo y estrés del enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario guillermo kaelin, lima - 2022

Fecha de la encuesta:.....**Código:**

I. CUESTIONARIO: DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

1. Servicio en el que labora actualmente:
2. Edad: 25 a 35 años () De 36 a 45 años () > 46 años ()
3. Tipo de contrato:
4. Sexo: M () F ()
5. Estado Civil: Soltera () Casada () Conviviente () Viuda () Divorciada (). Otros
6. lugares en que labora:
7. Tiempo de Servicio: De 1 a 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a 15 años () > 15 años()

II. CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO DE ENFERMERÍA

Instrucciones: A continuación, se muestra una serie de enunciados en el cual deberá responder de acuerdo a su propia percepción, marcando con un aspa (X) la opción que representa su grado de acuerdo o desacuerdo. Esta encuesta es de carácter anónimo.

CONDICIONES INDIVIDUALES						
1	¿Su salud física es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
2	¿Su salud mental es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
9	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

10	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en que orden debe proceder y la forma de actuar.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
CONDICIONES INTRALABORALES						
A. Condiciones ambientales						
11	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
12	¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

13	Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

19	Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
20	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
21	Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
B. Condiciones de la carga física y mental						
22	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
23	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
25	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
C. Condiciones de seguridad						
26	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
27	Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
28	Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
29	El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

30	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
D. Condiciones de organización						
31	Realiza más de un turno diario en los servicios de complejidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
32	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
33	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
34	Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

35	Califica su ingreso laboral actual como bueno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
36	Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
CONDICIONES EXTRALABORALES						
37	Cree que la calidad de vida de su familia es buena.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
38	Vive usted en arriendo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

39	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
40	La zona donde usted vive es segura.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
41	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
42	Algún miembro de su familia está desempleada, subempleada o se encuentra en la informalidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
43	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
44	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
45	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
46	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

III. CUESTIONARIO: THE NURSING STRESS SCALE

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados relacionadas con el nivel de estrés que usted estaría experimentando durante su jornada laboral, deberá marcar con una “X” de acuerdo a lo que considere adecuado.

		Nunc	Algunas	Frecuentemen	Muy frecuent
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	0	1	2	3
2.	Recibir críticas de un médico.	0	1	2	3
3.	Realización de cuidados de enfermería que	0	1	2	3
4.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no	0	1	2	3
5.	Problemas con un supervisor.	0	1	2	3
6.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte	0	1	2	3
7.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros	0	1	2	3
8.	La muerte de un paciente.	0	1	2	3
9.	Problemas con unos o varios médicos.	0	1	2	3
10.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería en un paciente.	0	1	2	3
11.	No tener ocasión para compartir experiencias y	0	1	2	3
12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a	0	1	2	3
13.	El medico no está presente cuando un paciente se está	0	1	2	3
14.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	0	1	2	3
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar	0	1	2	3
16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del	0	1	2	3
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una	0	1	2	3
19.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando	0	1	2	3
20.	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	0	1	2	3
21.	Ver a un paciente sufrir.	0	1	2	3

22.	Dificultad para trabajar con uno o varios	0	1	2	3
23.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar	0	1	2	3
24.	Recibir críticas de un supervisor.	0	1	2	3

25.	Personal y turno imprevisible.	0	1	2	3
26.	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	0	1	2	3
27.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejem.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	0	1	2	3
29.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	0	1	2	3
30.	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31.	El medico no esta presente en una urgencia médica.	0	1	2	3
32.	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	0	1	2	3
33.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
34.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	0	1	2	3

6.4. Consentimiento informado

El objetivo de esta ficha de consentimiento es proporcionar a los competidores en esta averiguación con una clara especificación de la naturaleza de esta, así como de su papel en ella como competidores.

La presente indagación es conducida por _____, de la Universidad _____. La meta de este análisis es _____. Si usted accede a participar en este análisis, se le pedirá contestar cuestiones en una entrevista (o terminar una encuesta, o lo cual fuera conforme el caso). Esto tomará alrededor de _____ min de su tiempo. Lo cual conversemos a lo largo de estas sesiones se grabará, en consecuencia, el investigador logre transcribir luego las ideas que usted haya expresado. La colaboración en este análisis es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja va a ser confidencial y no se utilizará para ningún otro objetivo fuera de los de esta indagación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista van a ser codificadas utilizando un número de identificación, por consiguiente, van a ser anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este plan, puede hacer cuestiones en cualquier instante a lo largo de su colaboración en él. Por igual, puede retirarse del plan en cualquier instante sin que aquello lo afecte en ni una forma. Si alguna de las cuestiones a lo largo de la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su colaboración.

Acepto participar voluntariamente en esta averiguación, conducida por_____. He sido reportado (a) de que la meta de este análisis es

Me han indicado además que tendré que contestar formularios e interrogantes en una entrevista, lo que tomará alrededor de _____ min.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta averiguación es estrictamente confidencial y no va a ser utilizada para ningún otro objetivo fuera de los de este análisis sin mi consentimiento. He sido reportado de que puedo hacer cuestiones sobre el plan en cualquier instante y que puedo retirarme del mismo una vez que de esta forma lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener cuestiones sobre mi colaboración en este análisis, puedo entrar en contacto con _____ al teléfono _____. Entiendo que una réplica de esta ficha de consentimiento me va a ser entregada, y que puedo solicitar datos sobre los resultados de este análisis una vez que éste haya concluido. Para esto, puedo entrar en contacto con al teléfono previamente dicho.

Nombre del Participante Firma del Participante Fecha (en letras de imprenta)