



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO  
ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA  
DEL HOSPITAL II DE LIMA ESTE – 2021”**

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

**PRESENTADO POR:  
YULIANA YOVANI, CHAVEZ PALOMINO**

**ASESOR:  
MG. JEANNETTE GISELLE, ÁVILA VARGAS-MACHUCA**

**LIMA – PERU**

**2022**



## **Dedicatoria**

El presente proyecto dedico a mis padres que siempre están a mi lado apoyándome incondicionalmente.

## **Agradecimiento**

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

**ASESOR:**  
**MG. JEANNETTE GISELLE, ÁVILA VARGAS-MACHUCA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado  
**SECRETARIO** : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth  
**VOCAL** : Mg. Cabrera Espezua Jeannelly Paola

## Índice General

Índice general	v
Índice Anexos	vi
Resumen	viii
Abstrac	ix
1. EL PROBLEMA	10
1.1 Planteamiento del Problema	10
1.2 Formulación del Problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la Investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la Investigación	15
1.4.1 Teórica	15
1.4.2 Metodológica	15
1.4.3 Practica	16
1.5 Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1 Temporal	16
1.5.2 Espacial	16
1.5.3 Recursos	17

2. MARCO TEORICO	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Bases teóricas	24
2.2.1 Condiciones de trabajo	24
2.2.2 Estrés laboral	29
2.3 Formulación de Hipótesis	31
2.3.1 Hipótesis General	31
2.3.2 Hipótesis Especifica	31
3. METODOLOGÍA	33
3.1 Método de la investigación	33
3.2 Enfoque de la investigación	33
3.3 Tipo de investigación	33
3.4 Diseño de la investigación	33
3.5 Población, muestra y muestreo	33
3.5.1 Criterios de selección	33
3.6 Variables y operacionalización	34
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.7.1 Técnica	41
3.7.2 Descripción de instrumentos	41
3.7.3 Validación de los instrumentos	44
3.7.4 Confiabilidad	44
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	45



3.9 Aspectos éticos	45
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	46
4.1 Cronograma de actividades	46
4.2 Presupuesto	47
5. REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

### **Índice de Anexos**

Anexo N°1: Matriz de consistencia	55
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos	63
Anexo N° 3: Consentimiento informado	68

## Resumen

Las condiciones laborales son elementos que pueden tener consecuencias negativas en el trabajo y en el desarrollo del desempeño profesional del enfermero. Por otro lado, el estrés laboral ocurre cuando el enfermero debe hacer frente a ciertas exigencias durante el desarrollo de su trabajo. El objetivo será determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de Emergencia, esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental. La población y muestra censal que participará en la investigación son el personal de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia. La técnica a aplicar es la encuesta mediante dos instrumentos previamente validados para ambas variables. La variable condiciones laborales se medirá a través del cuestionario 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. Para medir la variable Estrés Laboral se utilizará el instrumento The Nursing Stress Scale, elaborada por Gray-Toft y Anderson y adaptada posteriormente al español por Mas y Escriba con una confiabilidad de consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown, lo cual denota su alta validez y fiabilidad.

**Palabras clave:** condiciones de trabajo, estrés laboral, personal de enfermería.

## **Abstrac**

**Introduction:** Working conditions are a set of factors that can have negative consequences on the work and on the development of the nurse's professional performance. On the other hand, work stress occurs when the nurse must face certain demands during the development of his/her work. to determine how working conditions are related to work stress among nurses working at the Hospital II Lima Este, 2021. this research has a quantitative, correlational and non-experimental, The population and census sample that will participate in the research are the nursing personnel working at the Hospital II Lima Este during the year 2021. The technique to be applied is the survey through two previously validated instruments for both variables. The working conditions variable will be measured through the Nursing Working Conditions Self-Assessment questionnaire, which was developed by Juan Carlos García Ubaque and associates, who verified its reliability with a Cronbach's alpha of 0.91. The Nursing Stress Scale, developed by Gray-Toft and Anderson and later adapted to Spanish by Mas and Escriba, will be used to measure the variable Job Stress, with an internal consistency reliability of the scale of 0.79 Spearman-Brown.

**Key words:** working conditions, work stress, nursing staff.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Las condiciones laborales son un elemento determinante en la aparición del estrés gremial. Los enfermeros señalan que sentirse seguro a partir de la perspectiva de las condiciones laborales reduce la expresión de las protestas de estrés. En la situación de no disponer de condiciones laborales se produce inestabilidad emocional que constituye un elemento estresante más con presencia de somatización y protestas 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 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, no obstante, hay pocos estudios involucrados con el estrés gremial en unidades de urgencias, y se debe clasificar los componentes estresantes (2).

La Organización Mundial de la Salud – OMS, manifiesta que el estrés laboral es algo que se presenta en todas las personas. En la actualidad el mundo laboral nos coloca nuevos retos y situaciones que frecuentemente pueden llevarnos más allá del límite de nuestras capacidades; generando en nosotros una situación de estrés que puede conducirnos a alteraciones físicas, mentales y sociales, pudiendo dañar nuestra salud, afectando nuestro trabajo y nuestra vida diaria (3).

Las condiciones laborales de estos profesionales son factores concomitantes que pueden cursar con indicios como el 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 los servicios de emergencia, el enfermero ejecuta el primer contacto con los pacientes sospechosos de Covid-19, enfrentándose a la incertidumbre de no saber si el individuo es positivo lo cual acrecienta el estrés. Otros puntos involucrados al estrés laboral son el esfuerzo emocional, sobrecarga gremial, postración física por la gravedad de los pacientes con potencial deterioro, cuidado de colegas con peligro de gravedad y muerte, escasez de grupos de defensa, materiales y recursos (5).

Los problemas relacionados con las condiciones laborales, como son la presencia de riesgos, sobrecarga laboral, las extensas horas de trabajo, turnos rotativos, las guardias nocturnas e incluso la carga psicológica por el manejo de pacientes en situación crítica en emergencia son factores concomitantes para el estrés laboral. Este trabajo es más demandante en las áreas o servicios hospitalarios de urgencias y emergencias (6).

En nuestro país ya la evidencia científica respecto a las condiciones de trabajo de las enfermeras demostró que estas condiciones en el gremio de enfermería repercuten 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. Asimismo, esas condiciones de trabajo pueden determinar el estado físico y mental en el profesional, llevándolo a padecer de alteraciones como estrés, ansiedad, etc. (7) (8).

En este contexto, el Estado Peruano debe garantizar adecuadas y mejores condiciones laborales para los profesionales de la salud, en especial de las enfermeras, quienes constantemente están atiborradas de un sobrecarga laboral y de un alto estrés; sin embargo, los estudios demostraron que el 47% de la población manifestaba que algunas veces existen medidas de protección personal para el turno laboral y un 45% indicó que en ocasiones las instituciones les proporcionan los insumos de bioseguridad, lo cual evidencia una escasez de EPP que en los servicios de emergencias se vuelven caóticos por la alta demanda que estos insumos tienen (9) (10).

Por ello, se ve necesario poner en evidencia la relación que existe entre las condiciones de trabajo en sus dimensiones ambiente laboral, ambiente psicológico y ambiente social, con el estrés laboral en general que presentan el personal de enfermería que laboran en el área de emergencia, para de esa manera, brindar conocimiento sobre este fenómeno en nuestra realidad.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo la dimensión condiciones individuales se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021?
  
- ¿Cómo la dimensión condiciones intralaborales se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021?
  
- ¿Cómo la dimensión condiciones extralaborales se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar como la dimensión condiciones individuales se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021.
  
- Identificar como la dimensión condiciones intralaborales se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021.
  
- Identificar como la dimensión condiciones extralaborales se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II de Lima Este, 2021.



## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La enfermera 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 enfermera es una parte integral y fundamental en el sistema de salud, ya que su función abarca los distintos procesos de la salud – enfermedad desde la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados a las personas que padezcan alguna enfermedad física, mental y a las personas con discapacidad (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 es de enfoque cuantitativo, donde para su aplicación se utilizarán dos escalas de valoración bajo la puntuación de Likert, los cuales nos servirán para abordar y detectar una problemática presente en la actualidad como es las condiciones en las que trabaja el profesional de enfermería en las diversas instituciones de

salud. En base a esto, la elaboración de este estudio es encontrar evidencia científica que aporte mayor conocimiento al que ya se ha obtenido en estudios anteriores y así prevenir situaciones de 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 salud por encontrarse relacionado con las condiciones en las que labora el personal de enfermería y el estrés que pueda producir en ellos, tomando en cuenta que las condiciones laborales también son responsabilidad de la institución en salud. Con los resultados encontrados podremos involucrar al servicio de psicología con talleres con la finalidad de disminuir su nivel de estrés, lo que generaría 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 noviembre a diciembre del año 2021.

### **1.5.2 Espacial**

Se ejecutará en el servicio de emergencias del Hospital II Lima Este, que consta de 08 camas en trauma shock, y 16 camas en observación en total 24 camas en el servicio de emergencia.

### **1.5.3 Recursos**

Para la construcción de este trabajo académico se hará uso de fuentes bibliográficas impresas y digitales, publicaciones científicas indexadas y elaboración de fichas de encuesta. Así mismo se hará uso de tecnologías de la informática y comunicación. Para ello, el investigador y su equipo asumirán el financiamiento del presente trabajo.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

Guadalupe et al. (12) , 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” se encuestó a 68 enfermeros a quienes se les aplicó la Escala de Estrés para enfermeras (NSS Nursing Stress Scale), Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de Ansiedad de Hamilton. Los resultados encontrados en el NSS el 83.82% alguna vez fueron afectados por estrés laboral y que el 44.11% no presentan 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), 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 se realizó un acercamiento a las condiciones nocivas para la salud y bienestar del personal de salud. Los resultados obtenidos fueron analizados en diversas categorías obtenidas con el estudio, las cuales fueron violencia, explotación, discriminación por género, migración, estrés, sobredemanda del servicio y redes de apoyo. Esto permitió evidenciar una precarización de las condiciones laborales, y en su mayoría, negativos efectos psicosociales en el personal del servicio de urgencias.

Granero et al. (14), en España, realizaron una indagación 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 trabajo en términos de autonomía, realización y bienestar; en cambio, quienes le dieron una puntuación baja mencionaron el agotamiento, despersonalización y clima negativo. Llegando a la conclusión que los significados que dieron del trabajo eran coherentes con la puntuación de las condiciones laborales, además, las hicieron más comprensibles.

Orcasita et al (15), en Colombia el 2019, en su estudio realizado en Colombia, tuvieron el objetivo de “determinar las condiciones de trabajo que tenían el profesional de enfermería que labora en emergencia de una clínica de alta complejidad en Valledupar”; la investigación se realizó teniendo como muestra a 171 enfermeras; encontrándose que las condiciones en términos de seguridad eran adecuadas para el desarrollo de las funciones de las enfermeras; 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 laborales de enfermería admiten inferir que existen cauciones para el desarrollo de ocupaciones con un bajo nivel de riesgos. 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, ejecutaron una tesis 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 y casi siempre han ejercitado estrés y 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. Consumando que las condiciones laborales no influyen en el estrés laboral de los colaboradores.

#### **A nivel nacional**

Centeno (17), en Lima, 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 ( $\rho_{\text{spearman}} = 0.499$ ). Además, el 65% de las enfermeras muestran un grado moderado de condiciones laborales psicosociales y el 58% muestra un grado medio de Burnout

Ospina (18) , en Huancavelica 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. Resultando que la interacción en medio de las condiciones de trabajo y el grado de estrés gremial de las enfermeras en el servicio de emergencias es significativa, directa y alta. Las condiciones de trabajo de las enfermeras son buenas en 80%, grado regular 20%. En consumación, el grado de estrés gremial de las enfermeras del servicio de emergencias no es elevado.

Márquez et al (19). en Arequipa del 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 trabajadores del área de emergencias del Hospital de Camaná. La técnica utilizada fue mediante una encuesta y las herramientas fueron el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y la prueba sobre Estrés Laboral el The Nursing Stress. Los resultados emanados muestran que según la prueba de Spearman el nivel de significancia es de 0,119 entre ambas variables, llegando a una conclusión que las condiciones de trabajo no se relacionan con el estrés laboral de las enfermeras que trabajan en el servicio de emergencias del Hospital de Camaná.

Jiménez (20) en Ica , 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 Huancayo del 2017, en su tesis descriptivo de tipo correlacional cuyo proposito 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.



## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Condiciones de trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (25) 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.

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 si pueden actuar como elementos moduladores del trabajo. (27).

Como ya fue mencionado, 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, una ambiente seguro y sano; donde pueda desempeñarse, asegurando su bienestar y dignidad. Esto mismo nos indica la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) 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.

### **Dimensiones de las condiciones de trabajo**

#### **- Condiciones individuales**

Son aquellos factores propios del individuo que lo hacen único e irreplicable, 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 esta 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**

Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Este, 2021.

### **2.3.2 Hipótesis Especifica**

- Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Este, 2021.
  
- Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Este, 2021.
  
- Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Este, 2021

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de la investigación**

El método de investigación del presente trabajo es hipotético – deductivo. Este método consiste en que se toma a las hipótesis como un punto de partida para hallar deducciones; es decir, se toma la hipótesis sugerida por datos empíricos y mediante la deducción se llega a predicciones que pueden ser validadas mediante la verificación empírica para comprobar la veracidad de la hipótesis que se tomó al inicio.

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El proyecto es de enfoque cuantitativo ya que usa la recolección de los datos para comprobar la hipótesis elaborando una medición numérica y un análisis estadístico para obtener los resultados.

#### **3.3 Tipo de investigación**

Es una investigación aplicada, porque se aplica y tienen simpleza en la característica estadística descriptiva, siendo un proceso de aumentar conocimiento e información relacionado con las variables de estudio, observando procesar las nuevas informaciones que amplían o mejoran las deducciones o hipótesis planteadas.

#### **3.4 Diseño de la investigación**

La investigación es de diseño observacional no experimental, ya que, no existe manipulación deliberada de alguna de las variables, por parte del investigador y solo se observan en su ambiente natural para poder analizarlos (36).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

La población estará constituida por todo el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en el servicio de emergencia de un Hospital II de Lima Este, durante el año 2021. A quienes se les aplicara ambos instrumentos para evaluar la relación entre ambas variables. La población es accesible, por lo tanto, se considerará a toda la población de estudio (muestra censal) para la elaboración de esta investigación, que suman en total 50 enfermeras.

#### **3.5.1 Criterios de selección**

##### **Criterios de inclusión**

- Personal enfermería que laboren bajo cualquier modalidad de contrato (nombrado, cas, cas covid, terceros)

##### **Criterios de exclusión**

- Personal enfermería que se encuentren realizando prácticas.
- Personal enfermería que no deseen informar de manera voluntaria.

**La muestra:** No se realizará muestreo estadístico, se incluirá a toda la población

### **3.6 Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Condiciones de Trabajo**

##### **Definición conceptual:**

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 (22).

**Definición operacional:**

Las condiciones laborales son aquellos aspectos relacionado al trabajo que pueden afectar la función que realiza el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital II de Lima Este; estas condiciones pueden ser individuales, intralaborales y extralaborales. La evaluación se desarrollará mediante el cuestionario Condiciones de Trabajo de Enfermería cuyo valor final será: de 52 a 68 conficiones inadecuadas, de 69 a 85 condiciones aceptables y de 86 a 104 condiciones adecuadas.

**Tabla 1. Matriz operacional de la variable 1:**

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salud física.</li> <li>- Salud mental.</li> <li>- Satisfacción del trabajo.</li> <li>- El trabajo le exige más conocimientos.</li> <li>- Tiene facilidad para aprender cosas nuevas.</li> <li>- Concepto e imagen de sí mismo.</li> <li>- Facilidad para comunicarse.</li> <li>- En el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores.</li> <li>- Su trabajo cumple con sus expectativas.</li> <li>- Prefiere no tomar decisiones y aceptar órdenes.</li> </ul>	ordinal	<p>Condiciones inadecuadas: 13 - 17</p> <p>Condiciones aceptables: 18 - 21</p> <p>Condiciones adecuadas: 22 - 26</p>
Condiciones intralaborales	<p><b>Condiciones ambientales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ventilación adecuada.</li> <li>- Iluminación adecuada.</li> <li>- Existen reflejos o sombras.</li> <li>- Existen cambios bruscos de temperatura.</li> <li>- El uso de sustancias ha producido alguna reacción en su organismo.</li> </ul>	ordinal	<p>Condiciones inadecuadas: 28 - 37</p> <p>Condiciones aceptables: 38 - 46</p> <p>Condiciones adecuadas: 47 - 56</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los recipientes con químicos están etiquetados.</li> <li>- Conoce las consecuencias de la exposición a sustancias químicas.</li> <li>- Conoce las consecuencias de la exposición a virus, bacterias y hongos.</li> <li>- Conocimiento y aplicación de guías y protocolos en el trabajo.</li> <li>- Utiliza medidas de protección de riesgos.</li> <li>- Se encuentra vacunado contra el VHB y tétano.</li> </ul> <p><b>Condiciones de la carga física y mental</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo monótono y repetitivo.</li> <li>- Satisfacción con las tareas que desempeña.</li> <li>- Posturas que adopta durante el turno.</li> <li>- Realiza levantamiento de carga.</li> </ul> <p><b>Condiciones de seguridad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen suficientes medidas de protección personal.</li> <li>- Aplicación de medidas estándares durante los procedimientos.</li> <li>- Existencia de contenedores de desecho.</li> <li>- Espacio de trabajo limpio y ordenado.</li> <li>- Disposición de vigilancia y acompañamiento.</li> </ul> <p><b>Condiciones de la organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Turnos diarios de trabajo.</li> </ul>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas de trabajo o actividades adicionales.</li> <li>- El trabajo es reconocido.</li> <li>- Vínculo laboral actual.</li> <li>- Ingreso laboral actual.</li> <li>- Relación con compañeros y superiores.</li> </ul>		
Condiciones extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de vida familiar</li> <li>- Vive de arriendo</li> <li>- El hogar cuenta con servicios básicos</li> <li>- Seguridad de la zona donde vive</li> <li>- Desplazamiento del trabajo a casa.</li> <li>- Cantidad de hijos</li> <li>- Algún familiar sin empleo o informal.</li> <li>- Enfermedad crónica o discapacidad en algún familiar.</li> <li>- Su familia se encuentra protegida.</li> <li>- Su familia se encuentra afiliada a algún tipo de protección social.</li> <li>- Cuenta usted con apoyo social, estatal y comunitario.</li> </ul>	ordinal	<p>Condiciones inadecuadas: 11 - 14</p> <p>Condiciones aceptables: 15 - 18</p> <p>Condiciones adecuadas: 19 - 22</p>

## Variable 2: Estrés laboral

### Definición conceptual:

El estrés laboral es la reacción que puede tener la persona ante ciertas presiones laborales que se acomodan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación (32).

### Definición operacional:

El estrés laboral 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 de un Hospital II de Lima Este; 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: Nivel alto de estrés de 46 – 60 puntos, Nivel medio de estrés de 30 a 45 puntos y Nivel bajo de estrés de 15 a 29 puntos.

**Tabla 2. Matriz operacional de la variable 1:**

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Ambiente físico	<b>Carga de trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Interrupciones frecuentes en la realización de tareas.</li><li>- Pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal.</li><li>- Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería.</li><li>- No hay tiempo suficiente para dar apoyo emocional.</li><li>- No hay tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería.</li></ul>	ordinal	Estrés bajo: 0 – 9 puntos Estrés medio: 10 – 19 puntos Estrés alto: 20 – 28 puntos



	- Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.		
Ambiente psicológico	<p><b>Muerte y sufrimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza cuidados de enfermería dolorosos para los pacientes.</li> <li>- Siente impotencia cuando un paciente no mejora.</li> <li>- La muerte de un paciente.</li> <li>- Muerte de un paciente con quien se formó una relación estrecha.</li> <li>- Ver a un paciente sufrir.</li> </ul> <p><b>Preparación insuficiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausencia del médico cuando un paciente está muriendo.</li> <li>- Sentirse insuficientemente preparado para dar apoyo emocional a los familiares de un paciente.</li> <li>- Toma de decisiones cuando el medico no se encuentra.</li> <li>- Sentirse insuficientemente preparado para dar apoyo emocional al paciente.</li> <li>- No saber el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.</li> </ul> <p><b>Falta de apoyo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte.</li> <li>- No tener ocasión para compartir con otros compañeros.</li> <li>- Información insuficiente del médico sobre el estado de un paciente.</li> <li>- Ausencia del médico en una urgencia médica.</li> </ul> <p><b>Incertidumbre en el tratamiento</b></p>	ordinal	<p>Estrés bajo: 0 – 13 puntos</p> <p>Estrés medio: 14 – 27 puntos</p> <p>Estrés alto: 28 – 40 puntos</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Miedo a cometer errores en los cuidados de un paciente.</li> <li>- Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.</li> <li>- No tener ocasión para expresar a otros compañeros mis sentimientos negativos hacia los pacientes.</li> <li>- No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.</li> <li>- El medico prescribe un tratamiento que parece inadecuado.</li> <li>- No saber que se debe decir al paciente o familiar sobre su estado clínico o tratamiento.</li> </ul>		
Ambiente social	<p><b>Problemas con los médicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibir críticas de un médico.</li> <li>- Problemas con uno o varios médicos.</li> </ul> <p><b>Problemas con otros miembros</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas con un supervisor.</li> <li>- No hablar con compañeros sobre problemas en el servicio.</li> <li>- Dificultad para trabajar con compañeros de otros servicios.</li> <li>- Recibir críticas de un supervisor.</li> <li>- Dificultad para trabajar con compañeros del servicio.</li> </ul>	ordinal	<p>Estrés bajo: 0 – 10 puntos</p> <p>Estrés medio: 11 – 22 puntos</p> <p>Estrés alto: 23 – 32 puntos</p>

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

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica a aplicar para la recolección de datos de las variables condiciones de trabajo y estrés laboral, será la encuesta; y se tomaran como instrumentos dos cuestionarios, los cuales contaran con preguntas cerradas y una puntuación según escala de Likert.

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1: Condiciones de trabajo de enfermería**

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 preguntas, a cada interrogación se le ofrece 5 opción de respuestas los cuales son: 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)

**La dimensión condiciones individuales** consta de trece preguntas, en las que se definieron las variables de edad, género, personalidad, estado de salud, motivación y satisfacción.

**La dimensión condiciones intralaborales** consta de veintinueve preguntas, que evalúa las condiciones internas del lugar de trabajo; se hicieron preguntas sobre el ambiente, la carga física y mental, la seguridad y la organización.

**La dimensión condiciones extralaborales** consta de once preguntas, en que se evalúan las categorías relacionadas con situación socioeconómica y educativa del grupo familiar.

La calificación de las condiciones arrojará los siguientes posibles resultados:

	<b>Condiciones Inadecuadas</b>	<b>Condiciones Aceptables</b>	<b>Condiciones Adecuadas</b>
<b>Condiciones Individuales</b>	13 - 17	18 - 21	22 - 26
<b>Condiciones Intralaborales</b>	28 - 37	38 - 46	47 - 56
<b>Condiciones Extralaborales</b>	11 - 14	15 - 18	19 - 22
<b>Valoración Global</b>	<b>52 - 68</b>	<b>69 - 85</b>	<b>86 - 104</b>

## **Instrumento 2: Estres Laboral**

### **The Nursing Stress Scale**

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 (problemas con los doctores y inconvenientes con otros miembros del equipo de enfermería).

Ambiente físico: que estima carga de trabajo se encuentra en los ítems 11,20,27,28,30 y 34, Ambiente psicológico: que evalúa la muerte y sufrimiento está en los ítems 3, 6, 8, 12 y 21, preparación insuficiente en el ítem 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 y inconvenientes con otros miembros del equipo de enfermería en el ítems 5, 7, 22, 24 y 29.

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

### **3.7.3 Validación de los instrumentos**

#### **Validación Condiciones de trabajo de enfermería.**

García J y Beltrán A, demostraron la validez de contenido, constructo y criterio de esta herramienta, encontrando una  $KMO = 0,778$  con un Coeficiente de Bartlett de 0.00 (29).

#### **Validación Estrés laboral.**

En Valencia, Escriba et al., realizó la validación con una población de 210 profesionales de enfermería (106 enfermeras y 104 auxiliares de enfermería). La validez de constructo se realizó con otras dos escalas mediante la correlación de Spearman. La correlación de la escala y el cuestionario GHQ-28 items es de 0.34 (40).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Confiabilidad Condiciones de trabajo de enfermería:**

García J y Beltrán A, 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**

Escriba 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 II de Lima Este; 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. Cabe mencionar que para realizar la recolección de datos se tiene en cuenta un cronograma de actividades, por referirse a un gran número de participantes, de manera que el personal de enfermería podrá continuar con su función y además sin afectar al servicio en el que laboran.

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**

#### **Principio de autonomía**

Con este aspecto ético se tendrá en cuenta la libre participación del personal de enfermería.

#### **Principio de beneficencia**

Se dará a conocer los resultados del estudio, lo cual se reflejará si hay o no buenas condiciones laborales.

#### **Principio de no maleficencia**

Todos los personales de enfermería serán tratados con respeto y los datos brindados serán en estricta reserva no brindara información a terceros.

### **Principio de justicia**

Todas las enfermeras del servicio de emergencia, serán tratados con cordialidad y respeto, además se considerará todos por igual sin distinciones.



## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021												
	Octubre			Noviembre			Diciembre						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación del Problema	X	X											
Búsqueda bibliográfica	X	X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes	X	X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación	X	X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación	X	X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación	X	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo		X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos			X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos				X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información					X	X	X	X					
Elaboración de aspectos administrativos del estudio					X	X	X						
Elaboración de los anexos					X	X	X						
Aprobación del proyecto							X	X					
Presentación al comité de ética								x	x				
Ejecución del estudio										x	x		
Redacción del informe final:										x	x	x	

## 4.2 Presupuesto

<b>Componente</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Total</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Personal de enfermería del HNHU			
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS</b>			
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
<b>SERVICIOS</b>			
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
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS</b>			
Otros gastos imprevistos	300.00	1	300.00
<b>TOTAL</b>			<b>4650.00</b>

## 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. Available from: <https://www.revista-portalesmedicos.com>
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](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. Available from: <https://www.enfermeria21.com>
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. Mejía 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. Aniable from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
  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. Aviable from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
  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 estudiodecasosobrecondicioneslaboralesyefectos 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 titulo profesional de Enfermería. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
22. Quispe R. Nivel de estres en el personal de enfermería frente a la situacion de emergencia sanitaria en un area de hospitalizacion de un Hospital de Lima - 2020. Tesis para optar el titulo profesional de Licenciada en Enfermeria. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de ciecias de la salud; 2020.
23. 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; 2020.
24. Sauñe-Oscco W, Bendezú-Sarcines C, Oscco-Torres O. Condiciones laborales y nivel de estres en enfermeros de un Hospital Publico Peruano. Rev. med. panacea. 2012; 2(3): p. 91-94.
25. Organizacion Internacional del Trabajo. Educacion Obrera para el trabajo decente: Modulo 5: condiciones de trabajo. Primera edicion ed. Buenos Aires: Organizacion Internacional del Trabajo; 2014.
26. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Web Iistas. [Online]. [cited 2021 Julio 6]. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
27. Henao F. Diagnostico 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. Garcia JC, Beltran 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. Available from: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina>
36. Leal M. Condiciones ambientales y seguridad de la persona en el trabajo. Ciencia. 2009; 2(2): p. 36-45. Available From: [https://www.uaq.mx/investigacion/revista\\_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Condiciones.pdf](https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Condiciones.pdf)
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**

**Anexo N°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.

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital De Lima Este, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el en el servicio de emergencia del Hospital De Lima Este, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar como la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital De Lima Este, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el en el servicio de emergencia.</p>	<p><b>Variable 1</b> Condiciones de trabajo</p> <p><b>Dimensiones:</b> Condiciones individuales Condiciones intralaborales Condiciones extralaborales</p> <p><b>Variable 2</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p>	<p><b>Población y muestra</b> Todos los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia. Que son en total 50 enfermeros</p>

<p>¿Cómo la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Cómo la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería?</p>	<p>➤ Identificar como la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p>Identificar como la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia.</p>	<p>Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el servicio de emergencia.</p> <p>Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el en el servicio de emergencia.</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## Instrumento de recolección de datos

### 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.

#### I.-DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:

1. Servicio en el que labora actualmente:
  2. Edad:
  3. Tipo de contrato:
  4. Sexo: M ( ) F ( )
  5. Estado Civil: Soltera ( ) Casada ( ) Conviviente ( ) Viuda ( ) Divorciada ( ).
- Otros lugares en que labora:
7. Tiempo que viene laborando en la institución.

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 actualmente.	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						
<b>A. Condiciones ambientales</b>						
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>B. Condiciones de la carga física y mental</b>						
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
<b>C. Condiciones de seguridad</b>						
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

<b>D. Condiciones de organización</b>						
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
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>						
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

**NIVEL DE ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS**  
**The Nursing Stress Scale**

**I. DATOS PERSONALES Y LABORALES**

1. Edad: 25 a 35 años ( ) De 36 a 45 años ( ) > 46 años ( )
2. Estado Civil: Soltera ( ) Casada ( ) Conviviente( ) Divorciada ( ) Viuda( )
3. Tiempo de Servicio: De 1 a 5 años ( ) De 6 a 10 años ( ) De 11 a 15 años ( ) > 15 años( )

**II. 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.

	<b>ESTRÉS LABORAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Muy frecuentemente</b>
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 resultan dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	0	1	2	3
5.	Problemas con un supervisor.	0	1	2	3
6.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	0	1	2	3
7.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares) del servicio sobre problemas en el servicio.	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 sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares) del servicio.	0	1	2	3
12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13.	El medico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	0	1	2	3
14.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	0	1	2	3
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	0	1	2	3
16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejem.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	0	1	2	3
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	0	1	2	3

19.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.	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 compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.	0	1	2	3
23.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	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

### Anexo N° 3: Consentimiento informado



## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “Condiciones de trabajo y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Este”

**Nombre de la investigadora principal:** Lic Yuliana Yovani Chavez Palomino

**Propósito del estudio:** Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Este.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo Lic Yuliana Yovani Chavez Palomino al celular 978373327 correo [chavezpalomino@gmail.com](mailto:chavezpalomino@gmail.com)

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a Preesidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

.....  
**PARTICIPANTE**