



Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de
enfermería de central de esterilización del Hospital Alta
Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad- Essalud,
2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
de Gestión de Central de Esterilización**

Presentado por:

Leon Reyna, Patricia Liliana

Código ORCID: 0000-0002-7798-3776

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: 0000-0001-8303-2910

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú
2022**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Leon Reyna, Patricia Liliana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Central de Esterilización de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad- Essalud, 2022", Asesorado por La Docente Mg. Morillo Acasio , Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:205994463, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Leon Reyna, Patricia Liliana
 DNI N° 44620679



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Morillo Acasio , Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 20 de Noviembre de 2022

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO

De lo más profundo de mi corazón porque me ha conservado con vida, con salud, me dio inteligencia, me ha guiado y cuidado hasta hoy; a quien le debo todo lo que soy y lo que seré en la vida, porque nunca me ha dejado sola, porque siempre estuvo ahí en los momentos que más lo necesitaba, siempre me ayudó a salir de los hoyos más profundos y me enseñó a retroceder, pero solo para tomar impulso.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de Postgrado

Por su sabia orientación y su aporte con las herramientas necesarias para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee
Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth
Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
	1.1. Planteamiento del problema	1
	1.2. Formulación del problema	10
	1.2.1. Problema general	10
	1.2.2. Problemas específicos	10
	1.3. Objetivos de la investigación	10
	1.3.1. Objetivo general	11
	1.3.2. Objetivos específicos	11
	1.4. Justificación de la investigación	11
	1.4.1. Teórica	11
	1.4.2. Metodológica	12
	1.4.3. Práctica	12
	1.5. Delimitaciones de la investigación	12
	1.5.1. Temporal.....	12
	1.5.2. Espacial	13
	1.5.3. Población o unidad de análisis	13
2.	MARCO TEÓRICO	13
	2.1. Antecedentes	13
	2.2. Base Teórica	16
	2.3. Formulación de hipótesis.....	25
	2.3.1 Hipótesis general	25
	2.3.2. Hipótesis específicas	26
3.	METODOLOGÍA	26
	3.1. Método de la investigación	26
	3.2. Enfoque de la investigación.....	26
	3.3. Tipo de investigación	27
	3.4. Diseño de la investigación.....	27
	3.5. Población, muestra y muestreo	27
	3.6. Criterios de Selección.....	27
	3.7. Variables y operacionalización	29

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.8.1. Técnica	30
3.8.2. Descripción de instrumentos	30
3.8.3. Validación	31
3.8.4. Confiabilidad	32
3.9. Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.10. Aspectos éticos	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	36
4.1. Cronograma de actividades	36
4.2. Presupuesto	37
5. REFERENCIAS	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos	49
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	53
Anexo 4: Informe del asesor Turnitin	56

La presente investigación tiene como **objetivo:** Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – Es Salud, 2022. **Metodología:** Estudio de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población será finita conformada por 80 participantes (enfermeras y técnicos) que laboran en el servicio de Central de Esterilización. Se aplicará dos instrumentos validados, el cuestionario de condiciones de trabajo Dextre (2019), el cuestionario de estrés laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), para establecer el grado de relación entre las variables y comprobar las hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman. La significancia estadística estará determinada si $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Durante la investigación se respetará los principios éticos.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, estrés laboral, enfermería.

Abstract

The objective of this research is to: Determine the relationship between working conditions and work stress in nursing staff who work in the central sterilization service of the Virgen de la Puerta High Complexity Hospital, La Libertad - Es Salud , 2022. Methodology: Study with a quantitative approach, hypothetical-deductive method, applied type, non-experimental, correlational cross-sectional design, the population will be finite, made up of 80 participants (nurses and technicians) who work in the Central Sterilization service. . Two validated instruments will be applied, the Dextre working conditions questionnaire (2019), the Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) occupational stress questionnaire, to establish the degree of relationship between the variables and verify the hypotheses, the coefficient of Spearman's correlation. Statistical significance will be determined if $p < 0.05$, the null hypothesis is rejected. During the investigation, ethical principles will be respected.

Keywords: working conditions, job stress, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las personas a lo largo de su vida tienen que desarrollarse en diversos entornos, desempeñando en cada uno de ellos una serie de funciones y tareas que le permitan suplir sus necesidades, siendo uno de ellos el ambiente laboral, cada profesión u oficio trae consigo diversas responsabilidades, así como riesgos laborales, tal es el caso de los trabajadores del sector salud que juegan un papel muy importante en la atención de la población, y es en este ambiente que este grupo de trabajadores se encuentra expuesto a diferentes riesgos que de no ser identificados a tiempo pueden convertirse en daños permanentes al trabajador (1).

Es así, que tener un trabajo digno significa convivir en actividades productivas, tener un lugar de trabajo seguro y todos los beneficios sociales. Según la Organización Internacional del Trabajo, un entorno que brinda a las personas oportunidades de crecimiento personal y valor en sus comunidades, un espacio en el que pueden participar expresando sus opiniones y organizando aspectos que afectan su desempeño, y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2).

Podemos decir entonces, que la salud de las personas se ve afectada positiva o negativamente por el ambiente en el que trabajan, en donde las características del trabajo a desempeñar así como las condiciones en la cual se lleva a cabo cada una de las tareas son de gran relevancia (1).

Ahora bien, actualmente, alrededor del 65% de la población trabaja, y el trabajador promedio invierte en su trabajo alrededor de dos tercios de su tiempo. El trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento esencial de la salud, el estatus, las

conexiones sociales y las oportunidades de vida. El ambiente de trabajo es una estrategia para garantizar la salud de los empleados y la solidez económica del país mediante el aumento de la productividad, la motivación y la calidad del producto. Además, el contar con un entorno laboral saludable a nivel mundial tiene una gran capacidad para reducir la desigualdad. Esta es una meta clave considerada en los Objetivos de Desarrollo del Milenio como es erradicar la pobreza extrema y el hambre (3).

Asimismo, en 2017, la mano de obra en América representaba casi el 50% de la población total de la región (460 millones) y era su principal fuente de producción y desarrollo, mientras que en América Latina y el Caribe representa el 60%. Sin embargo, para garantizar el máximo rendimiento y productividad, necesitan condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias y términos de empleos justos y equitativos. Esta es la única forma de lograr un trabajo decente que contribuya al desarrollo y la productividad de las personas, los sectores y las regiones (4).

Vale la pena mencionar que, la exposición a condiciones y entornos de trabajos inseguros e insalubres es un problema en muchas partes del mundo. A nivel mundial, los tres problemas de salud ocupacional más comunes fueron dolor de espalda (37 %), pérdida de audición (16 %) y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13 %). En América las enfermedades ocupacionales más comunes son la pérdida auditiva ocupacional, el envenenamiento agudo por pesticidas, los metales pesados y las enfermedades respiratorias y de la piel (3).

Por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas pueden provocar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo. De esta forma, el trabajo y el empleo son considerados los principales determinantes sociales de la salud (4).

Por lo que, podemos asumir que las condiciones de trabajo deben permitir que este se desarrolle en un ambiente seguro. La Organización Internacional del Trabajo informa que miles de trabajadores dejan de existir todos los días por motivos profesionales debido a enfermedades o accidentes de trabajo. Más de 2,78 millones de personas mueren cada año, y otros 374 millones han contraído alguna enfermedad que les genera discapacidad temporal o permanente, lo que a menudo resulta en disminución de la mano de obra (1).

De esta forma, en 2017, aproximadamente el 3,94% del PIB mundial anual se utilizó para compensar los gastos generados por las afecciones causadas por la falta de prácticas de salud y seguridad en el lugar de trabajo (3).

Es así, que los trabajadores de la salud en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe percibe malas condiciones de trabajo, que se manifiestan en bajos salarios, largas jornadas de trabajo, exceso de trabajo, condiciones de trabajo inadecuadas y restricciones a la participación de las enfermeras en la toma de decisiones. Al igual que en los puestos clave, todos estos pueden generar fatiga mental y física en las enfermeras, afectando su desempeño funcional, así como la calidad del servicio que brindan(4).

Siendo así que, los problemas de salud relacionados con el trabajo cuestan entre el 4% y el 6% del PIB en la mayoría de los países. Los servicios de salud esenciales para la prevención de enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo cuestan un promedio de \$18 a \$6 por persona. Los estudios muestran que las mejoras de las condiciones en el lugar de trabajo pueden ayudar a reducir las ausencias por enfermedad en un 27 % y reducir los costos de atención médica de la empresa en un 26 % (5).

Ahora bien, entre los trabajadores de la salud, podemos mencionar al personal de enfermería, que constituye casi el 60% de los recursos humanos de la atención en salud, que presentan condiciones especiales de trabajo, por ejemplo, brindan servicio las 24 horas del día, los 365 días del año, siendo un trabajo continuo (4).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo estima que cada 15 segundos muere un trabajador a causa de un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente de trabajo. Cada día mueren 6.300 personas por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes cada año. Aproximadamente cada año ocurren más de 317 millones de accidentes relacionados con el trabajo, muchos de los cuales resultan en ausentismo en el trabajo (5).

En consecuencia, la preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores ha aumentado en los últimos años con la aparición de enfermedades infecciosas altamente contagiosas, recordando a la comunidad internacional por qué se debe garantizar un entorno laboral saludable especialmente para los trabajadores sanitarios que tienen que cuidar de la salud de la población poniendo en riesgo la suya en la mayoría de los casos (1).

También cabe señalar, que las estadísticas de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las estadísticas relacionadas con las muertes, los accidentes de trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales, son esenciales para evaluar hasta qué punto se previenen o controlan los riesgos laborales garantizando la seguridad de los trabajadores. Las estadísticas de salud ocupacional también informan que se llevan a cabo medidas y campañas efectivas para prevenir y reducir el riesgo laboral (6).

Asimismo, en el primer estudio centroamericano sobre condiciones de trabajo y salud, las condiciones de trabajo peligrosas (calor, luz solar, etc.), la discriminación y la violencia laboral (3-4%) fueron altas. Otros estudios realizados entre 2007 y 2009 en Argentina, Colombia, Chile, Guatemala y Nicaragua demostraron que habían estado expuestos a varias condiciones peligrosas (estresores químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos y condiciones inseguras) (7).

Sin embargo, producir estadísticas confiables sobre el entorno de trabajo no está exento de desafíos. Quizás la mayor dificultad siga siendo la falta de datos disponibles sobre seguridad y salud en el trabajo en muchos países del mundo; otras dificultades son la oportunidad, la frecuencia, la cobertura, la comparabilidad y la fiabilidad de los datos (6).

A nivel nacional según el Plan Nacional de Seguridad y Salud para el periodo 2017-2021, existe un reporte estadístico sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; sin embargo, no reflejan todos los hechos y no registran las condiciones de trabajo de la población económicamente activa, existiendo una amplia brecha en relación a prevención de riesgos laborales especialmente para los trabajadores dependientes, con largas jornadas laborales con inadecuados controles de salud ocupacional, situaciones que pueden afectar la salud y la productividad de los empleados, así como la calidad de su trabajo (8).

Además, los riesgos laborales son responsables de una epidemia mundial silenciosa de enfermedades profesionales (140 millones de casos nuevos por año según la Organización Mundial de la Salud), accidentes y muertes en el lugar de trabajo (2,4 millones por año según la Organización Mundial de la Salud).). En 2007, se estimó que hubo al menos 7,6 millones de

accidentes de trabajo (20.825 por día) en la región, con aproximadamente 11.343 muertes; siendo más común en varones que en mujeres (7).

Como resultado, solo del 1% al 5% de las enfermedades profesionales se reportan debido a la baja cobertura de los sistemas de protección y seguros de salud y riesgos laborales, la falta de servicios de salud y seguridad ocupacional (< 30%), La falta de conocimiento entre los profesionales de la salud (especialmente en América Latina y el Caribe) y las brechas en los sistemas nacionales de información, vigilancia y registro son las principales razones del subregistro (9).

Agregado a lo anterior, las enfermedades ocupacionales tienen un largo período de latencia, apareciendo con el paso de los años impidiendo así realizar un registro y notificación oportuna, lo que genera una alta tasa de subregistro y la dificultad de identificación, por lo cual no son visibles en los registros médicos de enfermedades profesionales. La Organización Panamericana de la Salud, en el 2007, reconoció que la diversidad de enfermedades profesionales no se reflejaba en las estadísticas oficiales de la región (7).

En este sentido, diversos organismos internacionales, como: la Organización Mundial de la Salud (OMS), destacan la importancia y el valor del trabajo de las enfermeras a nivel mundial, así como el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la organización internacional del trabajo (OIT) reconoce el trabajo duro que realiza el personal de salud en su quehacer diario (5).

Al respecto, cabe señalar que las enfermeras de hoy en día se ven afectadas por diversas desventajas que ofrecen sus lugares de trabajo, tales como: infraestructura, sobrecarga laboral por falta de recurso humano, lo que muchas veces conduce a un aumento de la fatiga laboral,

aunado a esto los salarios bajos que obligan al personal a tener que trabajar hasta en dos lugares diferentes, las estadísticas actuales reporta escasez de enfermeros a nivel mundial, por lo que recomiendan mejorar las condiciones de trabajo en todos sus aspectos y así poder contar con un personal de enfermería satisfecho y se vea reflejado en trabajo que desempeñan, siendo este recurso humano tan necesario a los establecimientos de salud (7) .

Por ello, una de las prioridades del país es mejorar la salud de los peruanos, por lo que se presta atención al sistema de salud y al recurso más importante en cualquier organización, el recurso humano, que en este caso es administrado por el sector salud, porque un empleado con buenas condiciones de trabajo y estado de salud se identifica con su institución y su motivación se refleja en su trabajo (2).

Del mismo modo, se puede decir que desde otro punto de vista, el personal de enfermería experimenta un gran desgaste físico, psíquico y emocional en el proceso de desempeño de sus tareas y es considerada una de las profesiones más estresantes, hoy en día el estrés se ha convertido en el factor causal de varias enfermedades. , lo que ha despertado el interés por su estudio y su impacto en diversos ámbitos de nuestra vida, incluidos el personal y el laboral (10).

Además, el estrés es en la actualidad una de las causas de muchas enfermedades físicas y psíquicas provocadas por los distintos acontecimientos a los que nos enfrentamos a diario en cuanto a circunstancias laborales, sociales, personales y económicas. Por ello, es importante saber identificar correctamente la presencia de estrés, tal es el caso del estrés laboral que se encuentran relacionado con factores del desempeño laboral (11).

Podemos mencionar que desde la década de 1970 se han realizado investigaciones para analizar la alta frecuencia de estrés en los profesionales sanitarios y sus sistemas de afrontamiento con el fin de identificar sus problemas y posibles soluciones. Además, existen una serie de estudios epidemiológicos hablan de altos niveles de inestabilidad emocional y estrés laboral entre los empleados, como altos niveles de depresión, ansiedad, suicidio y tasas de adicción. (10).

En este sentido, trabajar en un hospital o centro de salud es considerado una fuente de estrés porque implica un contacto constante con el dolor y la muerte además de la carga de trabajo y el estrés que enfrentan entre los compañeros (12).

Sin embargo, cuando se trata de estrés, la Organización Mundial de la Salud menciona que puede afectar la salud física y mental de los empleados, afectando la productividad de toda la organización, ya que los empleados estresados en la organización no pueden rendir al máximo, al mismo tiempo pueden afectar el desarrollo de su vida diaria. (13)

Por ello, el estrés en el entorno laboral se considera un problema común que afecta al colectivo de los trabajadores en diferentes partes del mundo, incluidos los países desarrollados, por lo que existen una serie de riesgos laborales en los lugares de trabajo, que deben ser detectados y tratados a tiempo para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados (14).

Por ello, es importante saber determinar correctamente la presencia del estrés dentro del ambiente laboral en donde se encuentran factores que son particularmente relevantes para el desempeño laboral. Trabajar en un hospital o centro de salud ha sido considerado durante

mucho tiempo una fuente de estrés debido a la exposición constante al dolor y la muerte, además de la carga de trabajo y el estrés que experimentan entre colegas (15).

En efecto, el estrés debido a las circunstancias laborales, sociales, personales y económicas a las que nos enfrentamos a diario es una de las causas de muchas enfermedades físicas y mentales en la actualidad, más aun en el entorno en cual nos desenvolvemos hoy en día, en donde se producen diversos acontecimientos que pueden considerarse estresantes (14).

Por esta razón, las investigaciones sobre el estrés en la profesión de enfermería han aumentado considerablemente, siendo este grupo profesional uno de los más grandes de cualquier institución médica que atiende a los usuarios todos los días del año, es así que según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo, elaborada por la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA), la principal preocupación de salud y seguridad para el personal de enfermería es el estrés agudo o crónico (16).

Ahora bien, uno de los servicios que muchas veces se descuida, pero que es muy importante para la seguridad del paciente, es el servicio central de esterilización, que se considera de alto riesgo por la naturaleza del trabajo que realiza, donde se observa varias situaciones de riesgo: físico, químico, biológico y ergonómico, en donde los trabajadores al realizar su jornada laboral se encuentra expuesto a factores de riesgo, ocurriendo eventos adversos que lamentablemente no se registran, por diferentes razones (tiempo, temor, recarga laboral, displicencia administrativa y otros), y si estos no son registrados formalmente no se evidencia problemas cuando realmente si los hay (2).

Es así que la situación antes mencionada fue percibida en el servicio de central de esterilización del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad, lo que motivo a la formulación del siguiente problema de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – Es Salud, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión individual y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización?
- ¿Cuál es la relación entre dimensión carga física y mental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión individual y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.
- Identificar la relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.
- Identificar la relación entre la dimensión carga física y mental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.
- Identificar la relación entre la dimensión organización y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio se basa en la teoría propuesta por Callista Roy en su modelo de adaptación al estrés; del mismo modo, busca refutar o confirmar los conocimientos teóricos existentes, y a la vez busca promover la investigación continua entre los trabajadores de salud y de este modo analizar las condiciones de trabajo y el estrés laboral, y así obtener información esencial para contribuir a la creación de nuevos conocimientos (17).

1.4.2. Metodológica

Además, el trabajo de investigación actual es sólido desde el punto de vista metodológico, ya que ofrece dos herramientas de evaluación cuyo contenido se validará mediante calificaciones de expertos y pruebas de fiabilidad dentro de un enfoque cuantitativo de diseño no experimental (17).

De esta forma, otros investigadores podrán considerar dichas variables en futuros estudios de investigación en poblaciones diferentes.

1.4.3. Práctica

Por otro lado, el estudio brinda pautas de acción que pueden ser incorporadas a planes de trabajo y planes de desarrollo personal para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería que por la naturaleza de las funciones, enfrentan altos niveles de estrés laboral (17).

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo que comprende el estudio es en el año 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La libertad – Es Salud, 2022.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El personal profesional y técnico de enfermería, que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La libertad – Es Salud, 2022.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Suarez et al. (1) en el 2019, Nicaragua, realizó una investigación en el de Centro de Salud Adán Barillas Huete del municipio de Juigalpa, departamento de Chontales, con el propósito de medir el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales de los trabajadores, esta investigación fue explicativa, de naturaleza mixta, con un muestreo probabilístico estratificado, su población estuvo conformado por 20 participantes, la información se recopiló haciendo uso de la entrevista y encuesta, en los resultados se evidenció que el 55% siempre y casi siempre han experimentado estrés y el 45% algunas veces, en relación a los síntomas del estrés en un 95% son de índole fisiológica siendo la jaqueca y dolores de cabeza el principal síntoma, al respecto de las condiciones laborales como la limpieza del área, iluminación y el ruido no son causas para el estrés laboral. Concluyendo que se respalda la aceptación de la hipótesis nula, reafirmando que las condiciones laborales no influyen en el estrés laboral de los colaboradores, dado que el resultado de cada asíntota bilateral fue mayor a 0.05.

Así también, Orcasita et al. (18) en el 2019, Colombia, estudió las condiciones laborales que debe afrontar el personal de enfermería, con el propósito de determinar las condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar, estudio descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 171 enfermeras, llegando a la conclusión que las condiciones laborales del personal de enfermería permiten inferir que existen garantías para el desarrollo de funciones con un bajo nivel de riesgos. Sin embargo, las condiciones remunerativas no permiten al trabajador cumplir una función satisfactoria. Lo que hace necesaria la implementación de acciones hacia los componentes individuales y extra laborales que permitan mantener un equilibrio personal y profesional, en aras de fomentar un equilibrio emocional y atención con calidad.

Por su parte, Castillo (19) en el 2018, Guatemala, realizó un estudio que mantuvo como fin conocer la existencia del estrés laboral y bienestar psicológico. El estudio fue de tipo descriptivo, se utilizó un universo de 35 enfermeros del Hospital nacional José Felipe flores de Totonicapán, a los cuales se les aplicó la prueba psicométrica inventory maslach burnout, así mismo se les suministró la escala de bienestar psicológico. La investigación tuvo como resultado que los enfermeros a nivel de grupo no manifiestan el estrés laboral y presentan un bienestar psicológico general aceptable, por cual se recomienda la implementación de un plan de mejoramiento que contenga talleres actividades y capacitaciones.

A nivel nacional:

Podemos mencionar a Salcedo (16) en el 2021, Cuzco, en su estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad, la metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, básica, no experimental, transversal y causal, cuyo muestreo fue por conveniencia, con una muestra de 138 trabajadores. Los resultados demostraron la influencia de las condiciones de trabajo en el estrés laboral; resaltando que existe la influencia del 76.8% de la relación persona y organización, seguida de la organización y entorno en un 74,7% y un 59% por los métodos de la organización; por otro lado, el 36% de la muestra calificó como baja sus condiciones de trabajo y más del 80% presento síntomas de estrés laboral, encontrándose un 46% entre una situación de estrés alto y moderado y el 6% con estrés severo. Concluyendo que las condiciones de trabajo poseen influencia total en el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público del Cusco, teniendo principal influencia los aspectos de la persona y organización, seguidos de una influencia media de los entornos materiales y sociales, y menor influencia de los métodos organizativos de la empresa.

Asimismo, Chepe (20) en el 2019, Lima, realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés y condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central. El método de la investigación fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Medicina. Para la obtención de datos se utilizó la encuesta, como instrumento el Cuestionario de Maslach y Bournot y Cuestionario de Condiciones Laborales Adaptado, los resultados revelaron que no existe relación significativa entre estrés y las condiciones laborales obteniéndose un $X^2 = 0,271 < X^2_{0,05} = 0,602$, lo que indica que ambas se generan de manera independiente.

Igualmente, Soles (21) en el 2019, Trujillo, en su investigación buscó determinar la relación entre los factores laborales de contenido de trabajo, de condiciones físicas y organizativos con el nivel de estrés en las Enfermeras del Servicio de Cuidados Intensivos e Intermedios del adulto del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional, la muestra estuvo constituida por 25 enfermeras. Para la recolección de datos, se utilizó dos instrumentos con escala tipo Likert, Concluyendo que, el 56.0% de enfermeras en el factor contenido de trabajo presentan un nivel medio. El 52.0% de enfermeras en el factor organizativo muestran un nivel medio y el 60.0% de enfermeras en el factor ambiente físico, evidencian un nivel bajo. El 76.0% de enfermeras presenta un nivel de estrés medio. No existe relación estadísticamente significativa entre el factor contenido de trabajo, factores organizativos, factor ambiente físico con el nivel de estrés en las enfermeras de unidad de cuidados intensivos. ($p=0.0.736$). ($p=0.936$) y ($p= 0.945$).

2.2. Base Teórica

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se pueden definir como un conjunto de características que se encuentran en el entorno laboral en donde se prestan servicios, y si no tenemos un control sobre ellas pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores (22).

También, se puede mencionar que las condiciones de trabajo incluyen todos los aspectos ambientales, aspectos técnicos relacionados con el trabajo y la organización del mismo (23).

Sin embargo, las condiciones de trabajo están relacionadas directamente con las características del entorno, tal es así que ocurren accidentes en el medio ambiente de trabajo y enfermedades profesionales como consecuencia de la exposición a factores de riesgo que originan daños a la salud por una incorrecta o insuficiente organización del trabajo, se puede mencionar que las condiciones de trabajo están conformadas por diversos factores entre ellos ambientales, organizacionales, físicos entre otras (24).

Además, existen muchos factores que, en cierta medida, hacen o deshacen el éxito de un empleado en cualquier entorno laboral, así mismo se debe considerar sus demandas las cuales deben ser compensadas. La OIT se encarga de velar por el cumplimiento de los derechos, políticas y objetivos de las instituciones en relación con sus trabajadores, no solo debemos enfocarnos en los derechos laborales, sino también en la relación con la actividad económica, social y política, ya que estos son cruciales para la implementación de los derechos para alcanzar la meta del trabajo decente y así asegurar una vida digna para los trabajadores. (25).

Asimismo, se considera un ambiente de trabajo saludable un proceso en el que el trabajador y el jefe acuerdan cooperar para lograr la mejora continua y con ello promover la protección de la salud, la seguridad y el bienestar total de los empleados, considerando los

criterios como: seguridad, bienestar psicosocial, salud, organización y ambiente de trabajo para mejorar la salud de los trabajadores y la comunidad local, es así, que las condiciones de trabajo incluyen condiciones: personales, ambientales, organizacionales, y de esfuerzo físico y mental (26).

Las condiciones individuales

Esto se relaciona con los aspectos personales, incluida la edad, la estabilidad de la relación de pareja, las descripciones de comportamiento y las expectativas relacionadas con su capacitación, asistencia y habilidades, su ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, sus decisiones en el trabajo, descripciones de su comportamiento habitual y satisfacción de sus necesidades (26).

Las condiciones ambientales

Por otro lado, las condiciones ambientales se refieren a las características del entorno donde se desarrolla el trabajo, el cual debe garantizar la satisfacción de los empleados durante la prestación de los servicios (27).

Asimismo, el deterioro de las condiciones ambientales puede tener consecuencias negativas, como la reducción de las capacidades fisiológicas y físicas del sistema nervioso central, así como cambios de comportamiento que se exteriorizan por el deterioro en el desempeño de las tareas requeridas para el puesto de trabajo (28).

La carga física y mental

En relación a este punto, el ámbito laboral se presenta una serie de exigencias físicas a las que se enfrenta una persona durante el trabajo. El esfuerzo físico cuantitativo asociado a la

jornada laboral está relacionado con el esfuerzo, la posición y las actividades repetitivas. La carga de trabajo mental está relacionada con la forma básica de hacer bien un trabajo, especialmente el tiempo requerido para responder a datos insatisfactorios, de los cuales podemos incluir factores como la cantidad y calidad de la información, el tipo y tiempo disponible, y el desempeño del trabajo, así como la complejidad del trabajo por realizar que requiere un mayor desgaste mental (29).

Las condiciones de la organización

Se refieren a las condiciones de trabajo en el ámbito institucional, donde se manifiestan los deberes y responsabilidades de cada colaborador, para tomar las decisiones acertadas que serán aprobadas por los líderes de la organización (29).

Instrumento

El instrumento para obtener información sobre las condiciones de trabajo es un cuestionario que consta de 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: individual, ambiental, carga física mental y organizacional (30).

Sin embargo, los accidentes en el ambiente de trabajo pueden ser causados directamente o por causas profundas que conducen directamente al accidente debido a comportamientos y condiciones de trabajo inseguro. Para encontrar una solución, es importante identificar el origen de la causa, personal o laboral (31).

Es así que, aunque la mayoría de las lesiones en el lugar de trabajo se pueden prevenir, es responsabilidad del empleador mantener un ambiente de trabajo seguro. Las condiciones de

trabajo deben centrarse en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, sin excluir ninguna forma. (32).

Entonces hablando del entorno, de trabajo del personal de salud, las enfermeras trabajan en entornos llenos de peligros físicos, biológicos, químicos y psicológicos. Estas condiciones ponen al personal de enfermería en riesgo de agotamiento, estrés y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estos riesgos pueden variar según el área donde presta los servicios (33).

También, a lo largo de los años, las enfermedades mentales de los trabajadores han sido mencionadas como una influencia negativa en los resultados laborales. El ambiente de trabajo puede ayudar a identificar enfermedades mentales y facilitar el tratamiento adecuado. Sin embargo, se sabe poco acerca de cómo el trabajo afecta la salud mental y puede influir en el desarrollo de enfermedades mentales (34).

Por lo tanto, el estrés en el ambiente laboral puede ser perjudicial para la salud porque los individuos no afrontan adecuadamente el estrés laboral o no cuentan con suficientes recursos, lo que genera desequilibrios y enfermedades. (35)

Teorías laborales

En cuanto a esta variable, la teoría que la sustenta es la teoría de la demanda y los recursos laborales propuesta por de Bakker y Demerouti, 2007, donde las características del trabajo se pueden dividir en dos categorías: el primer tipo de demandas y el segundo tipo de recursos laborales. Estas categorías se pueden encontrar en todos los ambientes de trabajo y al mismo tiempo se consideran esenciales porque provocan diferentes tipos de comportamiento: procesos motivacionales y trastornos de salud de los empleados (36).

Tal es así, que la motivación y el estado físico pueden incluso cambiar el campo en el que se trabaja, mostrando claramente los aspectos dinámicos de la relación entre el campo de trabajo y el bienestar. Por esta razón, la teoría puede ser utilizada como base para varias intervenciones a nivel individual u organizacional para que los empleados puedan trabajar en áreas saludables, atractivas y productivas (37).

Además de los efectos directos sobre la motivación y la salud, las demandas y las necesidades también tienen un efecto interactivo sobre el bienestar de los empleados. Además, el modelo indica que el talento individual es un importante impulsor de la motivación y puede reducir los efectos negativos de los compromisos laborales. Así también esta teoría afirma que la motivación laboral y el estado de salud de los trabajadores se complementan lo que se verá reflejado a futuro (36).

2.2.1. Estrés laboral

Al hablar del estrés, podemos decir que tiene varias definiciones, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como una forma de liberación física o emocional en el cuerpo provocada por la inestabilidad al hacer frente a ciertas situaciones que sobrepasan de su capacidad resolutiva, así como de los recursos que posee, por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el estrés se refiere al conjunto de respuestas cognitivas, psicológicas y conductuales que se producen ante situaciones laborales que están directamente relacionadas con los conocimientos, habilidades y capacidades de los empleados (38).

Ahora bien, el síndrome de Burnout o estrés laboral, también conocido como síndrome de quemarse es un trastorno del estado de ánimo que actualmente se relaciona con aspectos del trabajo, el estrés relacionado con el trabajo y el estilo de vida del empleado (39).

En este sentido, Maslach y Jackson en 1981 conceptualizan mejor el Burnout como una respuesta inadecuada al estrés emocional crónico. El burnout y el estrés laboral conducen a peores condiciones de trabajo (40).

Además, según Maslach, definió el estrés laboral como una interacción entre la persona y el medio ambiente, donde la respuesta al estrés expone al organismo a demandas que exceden los recursos personales, provocando cambios en su bienestar habitual que son negativos para el individuo. La naturaleza compleja del impacto. Según la definición de Maslach y Jackson, divide al estrés laboral en tres dimensiones (41):

Desgaste emocional

Referido a la falta de energía, como si tus recursos emocionales estuvieran gastados, frustrado y desmotivado para seguir trabajando; es causado por un sobreesfuerzo, el proceso es gradual, y en ese punto el individuo desaparece. El colapso puede conducir a una profunda depresión, parálisis o enfermedad crónica, agotamiento físico o mental. El agotamiento emocional tiene 4 componentes importantes: (42)

Así tenemos el cansancio emocional que según Maslach y Jackson (1982), es esta pérdida de motivación la que a menudo conduce a sentimientos de fracaso e insuficiencia, por otro lado, el sentimiento de desesperanza, que es la sensación de que no existe una solución alternativa a la situación dada, es un estado de privación que precede a un intento de suicidio o conducta suicida, del mismo modo, el agotamiento físico es también una sensación de cansancio o falta de energía tras alguna actividad o esfuerzo, generalmente de carácter físico, aunque pueden intervenir otras causas (43).

Además, las actitudes laborales negativas son juicios de valor que pueden ser agradables (expresados positivamente) o desagradables (expresados negativamente) y son juicios sobre personas, objetos o eventos, el quejarse de las condiciones de trabajo no está bien porque siempre habrá fallas en el trabajo y quejarse solo distraerá del trabajo y evitará que se realice de manera efectiva (44).

Dimensión despersonalización

Dicha dimensión se asocia a personas que prestan servicios directamente a otras, creando una distancia muy visible entre ellas y el usuario, y estas personas adoptan una actitud de despreocupación y desapego, lo que reduce significativamente su implicación en el trabajo. La irritabilidad y el endurecimiento en el trato se convierten en un común denominador en el comportamiento de los empleados quemados. Se divide en 4 componentes: (45)

Así podemos mencionar, a las reacciones negativas que pueden afectar la autoestima, que es una parte importante del ser humano, nuestra autoimagen y nuestra evaluación de nosotros mismos. En la autoestima encontramos aspectos de rasgos, debilidades e imagen corporal. Uno de los problemas que más afecta la autoestima son las actitudes negativas y las personalidades y conductas negativas que las personas exhiben ya sea de manera temporal o permanente (46).

Además el tener una actitud impersonal, es decir, la “indiferencia” del personal sanitario hacia el paciente, otro aspecto ofensivo del usuario/paciente del entorno hospitalario impulsado por un comportamiento un tanto impersonal o poco empático. Chappell y Di Martino afirman que el estrés es un factor preciso en el comportamiento agresivo humano (47).

Asimismo, las actitudes negativas hacia otros son comportamientos dañinos para las personas, y estas actitudes se manifiestan de manera temporal o permanente (48).

Entonces, la primera actitud negativa es la imposición de ideas en lugar de instrucciones, y la segunda actitud es la indiferencia por el desempeño, cuando tenemos pacientes a cargo, sabemos lo importante que es seguir motivándolos para que se recuperen. La tercera actitud es el pensamiento negativo que se puede expresar hablando mal de los demás (49).

Finalmente, la falta de preocupación por los demás, la conexión personal que una enfermera hace con los pacientes en la práctica de enfermería, es importante para el desempeño de un profesional competente (50).

Dimensión Falta de realización personal

Por otro lado esta dimensión guarda relación con el hecho de que las personas tienen una autoestima negativa y los empleados sienten que su desempeño en la organización se ha deteriorado. La falta de realización personal es una manifestación de baja autoestima, decepción de expectativas y estrés físico, conductual y cognitivo. Se divide en 3 partes: Así tenemos la autoestima negativa o baja autoestima es cuando solo identificamos nuestras debilidades y amenazas. Sin un enfoque del bien que podemos hacer, solo podemos condenarnos a nosotros mismos y arrepentirnos de nuestros errores. (51)

Además, la reacción negativa al trabajo, se puede definir como la insatisfacción con el trabajo y la reacción negativa del empleado a su trabajo. Este rechazo o reacción negativa dependerá de la personalidad del individuo y de las condiciones laborales en las que se desempeñe. (52)

También tenemos, a los sentimientos de escasa competencia en el trabajo. La competencia incluye el conocimiento (saber), la actitud (saber ser) y la habilidad (saber hacer) de

una persona. En este caso, se revertirá el sentimiento de baja competencia profesional, experimentaremos sentimientos de inferioridad para actuar profesionalmente en las situaciones que se presenten (53).

Instrumento

Se utilizará el Inventario de Estrés Laboral elaborado en 2001 por Maslach, Schaufeli y Leiter, que mide los niveles de estrés laboral en trabajadores sanitarios. La herramienta consta de 22 ítems, divididos en 3 dimensiones, como cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, que los encuestados respondieron en una escala de 5 niveles (40).

Teoría de enfermería

Cuando se trata de estrés en el trabajo, una de las teorías relacionadas que se han utilizado desde la década de 1970 es propuesta por Callista Roy, con su Modelo de Adaptación al Estrés. Callista Roy nos muestra cuatro modos de adaptación que podemos detectar al evaluar el comportamiento de una persona estresada: modo de adaptación fisiológica, al autoconcepto grupal, desempeño al rol y a la interdependencia. Por lo tanto, las condiciones en las que los trabajadores de la salud prestan sus servicios y la frecuencia con la que surge el estrés mientras realizan funciones en las instalaciones médicas son críticas para la salud del personal sanitario en especial del personal de enfermería, cuyo objetivo es el cuidado de humano (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- **H1:** Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – EsSalud , 2022.
- **H2:** No Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – EsSalud , 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- **Hi1:** Existe relación entre la dimensión individual y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.
- **Hi2:** Existe relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.
- **Hi3:** Existe relación entre la dimensión carga física y mental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.
- **Hi4:** Existe relación entre la dimensión organización y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Es hipotético-deductivo, ya que es una descripción del proceso de creación del conocimiento científico, donde se comparan varias predicciones con la ayuda de observaciones empíricas, y con base en las comparaciones, las teorías pueden cambiarse, rechazarse o aceptarse (54).

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, debido a que utiliza la recolección de datos para demostrar la hipótesis basado en el análisis estadístico y medición numérica para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población (55).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, este tipo de investigación se caracteriza por adaptar los saberes teóricos a una situación determinada y los resultados prácticos que de ellas proceden (55).

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental correlacional de corte transversal, es correlacional porque busca “medir y describir relaciones entre dos o más variables o fenómenos observables”, y el estudio de investigación es de corte transversal porque se observan las variables y analizan su incidencia y asociación en un momento determinado. (56)

3.5. Población, muestra y muestreo

Está conformada por 80 participantes (enfermeras y técnicos de enfermería) que laboran en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud Trujillo, por lo tanto, se tomará la totalidad de la población en estudio, por ser una población finita.

3.6. Criterios de Selección

3.6.1. Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería (enfermeras y técnicos) que labore como mínimo 6 meses en el servicio de central de esterilización del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.
- Personal de enfermería que acepten participar en el estudio (consentimiento informado).

3.6.2. Criterios de Exclusión

- Personal de enfermería (enfermeras y técnicos) que se encuentren de vacaciones, permisos o licencia, y no cumpla con los criterios de inclusión.

3.7. Variables y operacionalización

3.7.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (niveles o rangos)
Variable 1: Condiciones de trabajo	Características propias en la que se desarrolla un trabajo teniendo presente diferentes factores que garanticen la integridad del trabajador (23).	El instrumento para la obtención de la información de las condiciones de trabajo es un cuestionario que consta de 20 ítems divididas en las cuatro dimensiones a los cuales los sujetos responden en una escala de 5 niveles. (37)	Individuales	<ul style="list-style-type: none"> • satisfacción laboral • exigencias laborales • facilidad de aprender • autoconcepto e imagen • creencias y valores • expectativas • toma de decisiones 	Ordinal	Bajo (0 - 46)
			Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • ventilación • iluminación • temperatura • riesgo químico • riesgo biológico • medidas de protección 		Medio (41 - 63)
			Carga física y mental	<ul style="list-style-type: none"> • monotonía y repetitivo • satisfacción • posturas incómodas • levantamiento 		Alto (74 - 100)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • turnos laborales • horas de trabajos • reconocimiento 		
Variable 2: estrés laboral	Según Maslach, define el estrés laboral como, una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés dispone al organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto (40).	Se podrá saber el nivel de estrés a través de respuestas emitidas por el personal de enfermería que será medido por el Inventario de Maslach. El cuestionario está compuesto por 22 ítems dividido en 3 dimensiones a los cuales los sujetos responderán en una escala de 7 niveles (48).	Desgaste emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de agotamiento laboral • Sentimiento de estar acabado al final de la jornada • Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo • Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario • Sentimiento de estar quemado por el trabajo 	Ordinal	Bajo (20 - 43)
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida del interés laboral • Pérdida del entusiasmo laboral • No ser molestado mientras trabaja • Cinismo acerca del valor del trabajo • Dudas sobre la valía del trabajo 		Medio (44 - 88)
			Falta de Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales • Sentimiento de contribución eficaz en la organización • Creencia de ser bueno en su trabajo • Sentimiento de realización en el trabajo • Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena. Sentimiento de eficacia en su trabajo 		Alto (89 - 132)

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnica

La técnica de recopilación de datos utilizado es una encuesta, en la que la información se recopila utilizando procedimientos estandarizados para que se hagan las mismas preguntas aproximadamente de la misma manera a todos (57).

3.8.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que serán aplicados en el presente estudio son:

Cuestionario de Condiciones de trabajo

Elaborado por Dextre en 2019, mide las condiciones laborales de los profesionales sanitarios, incluyendo 20 ítems de un cuestionario, al que los encuestados responderán en una escala de 5 niveles (1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi nunca; 5 siempre) se divide en cuatro dimensiones:

- ✓ Individual (7 ítems)
- ✓ Ambiental (6 ítems)
- ✓ carga física y mental (4 ítems)
- ✓ organizacional (3 ítems)

La prueba se califica, siendo el valor mínimo 20 y el valor máximo 100 (30).

Cuestionario de Estrés laboral

Desarrollado por Maslach, Schaufeli y Leiter en 2001, mide el estrés laboral de los profesionales sanitarios. La herramienta incluye 22 ítems a los que los encuestados responden en una escala de 7 niveles (0 Nunca; 1, Pocas veces al

año o menos; 2 Una vez al mes o menos; 3 Unas pocas veces al mes; 4 Una vez a la semana; 5 Pocas veces a la semana, 6, Todos los días.) Incluye 3 dimensiones:

- ✓ Desgaste emocional (9 ítems).
- ✓ Despersonalización (5 ítems).
- ✓ Falta de realización personal (8 ítems).

La prueba es calificada sumando los valores asignados por el sujeto a cada ítem planteado, el valor mínimo es 13 y el máximo de 89, la mayor puntuación refiere mayor nivel de estrés laboral (40).

3.8.3. Validación

La validez es el grado en que un instrumento diseñado sirve para medir una variable (58). En este estudio, la validez de las herramientas se evaluó por juicio de expertos.

Condiciones de trabajo:

Se realizó la validación del contenido del instrumento mediante un juicio de expertos conformados por tres especialistas en el área, se aplicó la prueba de V de Aiken en donde se obtuvo la puntuación 1,00 ; donde se observa que los expertos que evaluaron los instrumentos indican en consenso que el cuestionario presentado cumplen los criterios de pertinencia, relevancia, claridad (30).

Estrés laboral:

Se realizó la validación del contenido del instrumento mediante un juicio de expertos conformados por cinco especialistas en el área, se aplicó la prueba de V de Aiken en donde se obtuvo la puntuación de 0,98, donde se observa que los expertos que evaluaron

los instrumentos indican en consenso que el cuestionario presentado cumplen los criterios de objetividad, pertinencia, relevancia, claridad (59).

3.8.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios (58).

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, se realizó la prueba piloto en una población con las mismas características, con los datos obtenidos se procederá a calcular el Coeficiente alfa de Crombach.

Condiciones de trabajo

La confiabilidad estadística se procedió hacer un estudio piloto aplicando el coeficiente de alfa de Crombach, el instrumento para la evaluación de condiciones de trabajo obtuvo un puntaje en alfa de Cronbach es de 0,835, por tal motivo se concluye que el cuestionario condiciones de trabajo posee una buena confiabilidad (30).

Alfa de cronbach	N de Elementos
0,835	20

Estrés laboral

La confiabilidad estadística se procedió hacer un estudio piloto aplicando el coeficiente de alfa de Cronbach, el instrumento para la evaluación del estrés laboral obtuvo un puntaje en alfa de Cronbach es de 0,817, por tal motivo se concluye que el cuestionario de estrés laboral posee una buena confiabilidad (59).

Alfa de cronbach	N de Elementos
0,817	22

3.9. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el desarrollo del presente estudio se coordinará con el departamento de enfermería del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”, así mismo como la jefatura del servicio de centro quirúrgico y central de esterilización, dando a conocer el propósito de la investigación.

Después de obtener la autorización para la aplicación de los instrumentos, se procederá a recolectar la información acudiendo al servicio de central de esterilización; se entregará las encuestas al personal de enfermería, realizando la explicación del propósito de la investigación y solicitando que respondan de manera individual y sincera; después de un

tiempo prudencial, se recogerá la encuesta, verificando el llenado de todos los ítems para evitar errores.

Los datos recolectados serán codificados y digitados mediante el programa Microsoft Excel 2013 (Tabla de Códigos y Tabla Matriz de Datos). Luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 26 para su proceso de análisis de datos, haciendo uso de la estadística inferencial no paramétrica, para establecer el grado de relación entre las variables de estudio y comprobar las hipótesis respectivas se utilizará el Coeficiente de correlación de Spearman (60).

La significancia estadística estará determinada por la siguiente regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula, los resultados serán presentados a través de los porcentajes y las frecuencias en tablas, usando figuras de barras, cuyos elementos nos ayudaran a visualizar las descripciones de las variables en estudio (60).

3.10. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Principio de autonomía

El tratar con el personal de central de esterilización, se respetará su libre decisión de participar. Cada trabajador de la salud será informado de los detalles del estudio y luego se obtendrá su consentimiento informado para su participación (60).

Principio de beneficencia

Los beneficios indirectos que se pueden derivar de los resultados de este estudio serán explicados al personal de salud participante (56).

Principio de no maleficencia

Se informará a los encuestados que su participación en el estudio no pone en peligro su integridad y salud personal (56).

Principio de justicia

Los participantes serán tratados con amabilidad, respeto y objetividad (56).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021												2022																							
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				ENERO				FEBRERO				MARZO				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación de título	X	X																																		
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.			X	X	X	X																														
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.						X	X	X	X																											
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.										X	X	X	X	X																						
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.														X	X																					
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.															X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Aprobación del proyecto																									X	X	X	X	X	X	X	X				
Sustentación de proyecto																																	X	X		

LEYENDA:

Actividades concluidas: x

Actividades por realizar: x

4.2. Presupuesto

DESCRIPCION BIENES Y SERVICIOS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Papel bond (A4)	2 millares	25.00	50.00
Archivador	1 unidad	6.00	6.00
Lapiceros	100 unidades	0.50	50.00
USB	01 unidad	30.00	30.00
Correctores	2 unidades	2.50	5.00
Grapadora	1 unidad	20.00	20.00
CD	3unidades	2.00	6.00
Grapas	1 caja	10.00	10.00
Movilidad local	25 veces	20.00	500.00
Digitación e impresión del proyecto e informe final	1000 unidades	0.50	500.00
Fotocopias	300 unidades	0.10	30.00
Grabacion de Cd	3 unidades	2.00	6.00
Servicio de telefonía			150.00
Servicio de internet			150.00
Asesoría estadística			500.00
TOTAL			2,013.00

5. REFERENCIAS

1. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Rev. Electrónica [Internet]. 2020; 3 (1):104–19. [citado el 28 de enero de 2022] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
2. Medrano V. Condiciones de trabajo y salud del personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020. Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. [citado el 28 de enero de 2022] Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4702>
3. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores [Internet]. Paho.org.2018. [citado el 28 de enero de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
4. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Who.int. 2017. [citado el 28 de enero de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
5. Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores [Internet]. 2009. [citado el 28 de enero de 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
6. International Labour Organization. Guía rápida sobre fuentes y usos de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo [Internet]. Ilo.org.2010. [citado el 28 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_794841.pdf

7. Solar O. Proporción de trabajadores expuestos a diferentes peligros: Análisis de encuestas de condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional de Argentina, Colombia, Chile, Guatemala y Nicaragua. Documento de trabajo. Santiago: Consultoría de la OPS. 2011.
8. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021 [Internet]. Lima: MTPE; 2018. [citado el 20 de noviembre 2022] Disponible en: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf.
9. Rodriguez J. Salud de los trabajadores de las Américas. Organización Panamericana de la Salud. Conferencia semi-plenaria. En: Memorias de las conferencias magistrales del 30. Congreso de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional; del 18 al 23 de marzo del 2022; Cancún (México): ICOH. [citado el 20 de enero del 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/cuerpos-directivos/conferencia-sanitaria-panamericana/30a-conferencia-sanitaria-panamericana>
10. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el Trabajo: Un Reto Colectivo. 2018.[citado el 15 de diciembre del 2021].Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf17
11. Portero S, Vaquero M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2015 [citado el 29 de enero de 2022];23(3):543–52. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000300543 &lng=en&nrm=iso&tlng=es

12. Tenezaca V, Torres W, Valverde E. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo del personal profesional de enfermería del Hospital Homero Castanier Crespo Azogues. 2018. [citado el 22 de enero de 2022]. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/5263>
13. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enferm univ* [Internet]. 2016;13(3):178–86. [citado el 29 de enero de 2022]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
14. Luengo C, Sanhuesa O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y la salud física y mental del profesional de enfermería. *Rev Med Secur Trab*. 2019.
15. Salcedo R. Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un Hospital Público de la Ciudad del Cusco. Universidad César Vallejo. 2021. [citado el 29 de enero de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73098>
16. Canales F, Alvarado E, Pineda E. Metodología de la investigación [Internet]. 2º Edición. Washington. EUA; 1994 [citado el 20 de enero de 2021]. 232 p. Disponible en: <http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf>
17. Orcasita A, Ovalle L. Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias* [Internet]. 7 de marzo de 2019 [citado 11 de noviembre de 2022]; 14(1):83-99. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334>
18. Castillo M. Burnot y bienestar psicológico. Tesis para optar el título de licenciada en psicología clínica. Universidad Rafael Landívar. Quetzal Tenango , Guatemala.2018.

19. Chepe H. Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019. Universidad Cesar Vallejo; 2019. [citado 11 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41297>
20. Soles A. Factores laborales y estrés en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios. 2019 [citado el 29 de enero de 2022]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14982>
21. German G. El peruano: Condiciones de trabajo) [Internet]; 2018[citada el 01 de noviembre 2021]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia-las-condiciones-trabajo-66580.aspx>
22. Ministerio de trabajo, migrantes y seguridad social de España, Condiciones de trabajo y salud. [Internet]; 2019[citado 05 de setiembre 2021]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
23. Organización Internacional para el Trabajo. Educación obrera para el trabajo decente. Cood. Buenos Aires. P 64 . 2014.
24. Amayta S. International labor review, vol. 1329 . núm. 2, utri. 129-139.2015.
25. World Health Organization, ento Hearlthy work: Fundations and OMS model, 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza.2018.
26. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboral en los servicios de neonatología del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima. Pág. 23. 2018.
27. Wolters K. Condiciones ambientales. [Internet];2019[citado 28 de agosto 2021]. Disponible en: <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=>
28. Luengo C, Montoya P. Condiciones de trabajo de los profesionales de la salud en los hospitales públicos de Chile. Medicina. Con seguridad trabajo [Internet]. Junio de 2020

- [citado el 11 de noviembre de 2022]; 66 (259): 69-80. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X202000020_0069_&lng=es. Epub 05-abr-2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>.
29. Zambrano M. Diseño de un instrumento para evaluar la salud y seguridad en el trabajo para organizaciones de Ecuador y Colombia. 2018. [citado el 11 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16256/2019miryamzambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Dextre L. Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima. 2019. [citado el 20 de enero de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41198>
31. Gonzales A., Bonilla J., Quintero M., Reyes C. y Chavarro A. Magazine engineering construction, analysis of the causes and consequences of occupational accidents occurred in two construction projects, vol.31 no. 1 Santiago abr. 2016
32. Labor Enforcement Task Forcé. All workers in callifornia have rights, vol. 1, pag 3, California. 2019.
33. Your Labor Rights. National development plan. Vol. 4. Mexico 2015.
34. Nursing best practice guidelines program. Health work environments: occupational health, safety and welfare of the nurse. Vol. 8. Pag. 23. España. 2018.
35. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Avenue Appia. Ginebra 27. Suiza. 2020.

36. Organización Internacional del trabajo. Estrés y carga laboral [Internet] 2016. Suiza: OIT. [citado el 20 de junio del 2021] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/_generic_document/wcms_475146.pdf
37. Organización Mundial de la salud. La organización del trabajo y Estrés [Internet] Biblioteca de la OMS. Suiza: 2004. [citado el 20 de Marzo del 2019] Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
38. Benites G, Chacaliaza C, Huanchuari J. Factores y Niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica-2016 [Internet] 2016. Perú: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. [citado el 30 de junio del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Sánchez E. El agotamiento emocional, las consecuencias de exigirse ser fuerte [Internet] 2018. Colombia: La mente es maravillosa. [citado el 28 de julio del 2021]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/el-agotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
40. Maslach C. Job burnout. Annual Review of Psychology.2001.
41. Castillo S. El Síndrome de “Burn Out” o síndrome de agotamiento profesional. [Internet] 2001. Costa Rica: Scielo. [citado el 03 de enero del 2022]. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
42. Soto A, González S. Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. TSG – GSW [Internet]. 2018 [citado 12 de noviembre de 2022];8(14):80-107. Disponible en: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7222>

43. Colomer J. Agotamiento Físico: ¿Por qué siempre estoy cansado? [Internet] 2019. [citado el 4 de enero del 2022]. Disponible en: <https://www.hsnstore.com/blog/agotamiento-fisico-por-que-siempre-estoy-cansado/>
44. Robbins S. Comportamiento Organizacional [Internet] 2019. Mexico: McGraw-Hill. [citado el 10 de enero del 2022]. Disponible en: https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/ unida/RH/CO/COS05/CO05_Lectura.pdf
45. Quironprevencion. Síntomas del síndrome de “burnout”: ¿Cómo identificarlo? [Internet] 2018. [citado el 4 de enero del 2022]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>
46. Blog de Psicología, Crecimiento Personal. El juicio a uno mismo [Internet] 2018. [citado el 4 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.cipsiapsicologos.com/blog/el-juicio-a-uno-mismo/>
47. Burgos M, Paravic T. Percepción de violencia de los pacientes hospitalizados en los servicios de Medicina y Cirugía de un Hospital Público [Internet]. 2003. España: SCielo. [citado el 4 de enero del 2022]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200004
48. Rubín A. Las 19 actitudes negativas más frecuentes en las personas [Internet] 2020. [citado el 14 de junio del 2021]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/actitudes-negativas/>
49. Garza R. 3 Actitudes Negativas que afectan a tu familia, tu relación y tu vida profesional [Internet] 2017 [citado el 17 de julio del 2021] Disponible en: <http://novedades.coachricardogarza.com/actitudes-negativas-que-afectan-a-tu-familia/>

50. Ramirez P, Muggenburg C. Relaciones personales entre las enfermeras y el paciente [Internet] 2018. México: ScienceDirect [citado el 10 de enero del 2022]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S166570631500038X>
51. Valencia C. Autoconcepto [Internet] 2016 [citado el 15 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.laautoestima.com/autoconcepto-autoestima.htm>
52. Aparicio T. Satisfacción e insatisfacción laboral [Internet] 2019 [citado el 18 de enero del 2022] Disponible en: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
53. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Condiciones de Trabajo y salud. [Internet] 2016 [citado el 18 de enero del 2022] Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
54. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Mc Graw-Hill Interamericana. México D.F.; 2014.
55. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3^o Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2017]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
56. De Canales F. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2018 [citado el 20 de enero 2022] Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/registro/ Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
57. Fernández V. Tipos de justificación en la investigación científica. Espíritu Emprendedor TES, 4(3), 65–76.2020. [citado el 20 de enero de 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

58. Canales F, Alvarado E, Pineda E. Metodología de la investigación [Internet]. 2º Edición. Washington. EUA; 1994 [citado el 20 de enero de 2021]. 232 p. Disponible en: <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf>
59. Leon P. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. 2020. [citado el 20 de enero de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48285>
60. Bernal C. Metodología de la investigación. Pearson Publications Company; 2006.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, la Libertad- Essalud, 2022.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – Es Salud, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión individual y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización? • ¿Cuál es la relación entre dimensión carga física y mental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la dimensión y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. • Identificar la relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. • Identificar la relación entre la dimensión carga física y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. • Identificar la relación entre la dimensión organización y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. 	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – EsSalud , 2022. • H2: No Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad – EsSalud , 2022. <p>Hipótesis Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> • H11: Existe relación entre la dimensión individual y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. • H12: Existe relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. • H13: Existe relación entre la dimensión carga física y mental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. • H14: Existe relación entre la dimensión organización y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización. 	<p>Variable 1: Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individual • Ambiental • Carga física y mental • Organización <p>Variable 2: estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desgaste emocional • Despersonalización • Falta de realización personal, 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La presente investigación es de tipo aplicada, este tipo de investigación se caracteriza por adaptar los saberes teóricos a una situación determinada y los resultados prácticos que de ellas proceden (55).</p> <p>Método y Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método de la investigación <p>Es hipotético-deductivo, ya que es una descripción del proceso de creación del conocimiento científico, donde se comparan varias predicciones con la ayuda de observaciones empíricas, y con base en las comparaciones, las teorías pueden cambiarse, rechazarse o aceptarse (54).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la investigación <p>Diseño no experimental correlacional de corte transversal, es correlacional porque busca “medir y describir relaciones entre dos o más variables o fenómenos observables”, y el estudio de investigación es de corte transversal porque se observan las variables y analizan su incidencia y asociación en un momento determinado. (56).</p> <p>Población Muestra</p> <p>Está conformada por 80 participantes (enfermeras y técnicos) que laboran en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud Trujillo, por lo tanto, se tomará la totalidad de la población en estudio, por ser una población finita.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Universidad Privada Norbert Wiener Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, LA LIBERTAD-ESSALUD, 2022

Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001

Instrucciones:

El siguiente cuestionario permitirá medir el nivel de estrés laboral, cuenta con 22 ítems para identificar en qué grado el trabajador padece diversas situaciones asociadas al estrés.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 25 () 26 a 30 () 35 a 40 () 40 a 45 () 45 a más ()

Grupo Ocupacional: Enfermera ()
Técnico de enfermería ()

II. DATOS RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

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

N		PREGUNTAS						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Desgaste emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo						
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío						
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado						
4		Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa						
5		Siento que mi trabajo me está desgastando						
6		Me siento frustrado en mi trabajo						
7		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						
8		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
9		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						

10	Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11		Siento que me he hecho más duro con la gente							
12		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14		Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
15	Realización personal	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16		Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18		Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL			
DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
DESGASTE EMOCIONAL	0 – 17	18 – 36	37 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 9	10 – 20	21 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 15	16 – 32	33 – 48
TOTAL	0 – 43	44 – 88	89 – 132

Universidad Privada Norbert Wiener
Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, LA LIBERTAD-ESSALUD, 2022

Cuestionario de condiciones de trabajo, Dextre 2019

INSTRUCCIONES:

Seguidamente se le presenta una serie de interrogantes, Por favor, léalos con detenimiento y seleccione la alternativa que más se adecue a sus experiencias y vivencias laborales.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 25 () 26 a 30 () 35 a 40 () 40 a 45 () 45 a más ()

Grupo Ocupacional: Enfermera ()
 Técnico de enfermería ()

II. DATOS RELACIONADOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Marque la alternativa que usted considere más probable que ocurra en su lugar de trabajo. En ese orden, se le presentan las alternativas de respuesta bajo la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION 1: CONDICIONES INDIVIDUALES						
1	Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.					
2	Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades.					
3	Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.					
4	Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.					
5	Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.					
6	Mi trabajo cumple con las expectativas que me plantié en mi formación.					
7	Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.					

DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES						
8	La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.					
9	La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.					
10	Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.					
11	Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.					
12	Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.					
13	Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.					
DIMENSION 3: CONDICIONES DE CARGA FISICA Y MENTAL						
14	Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.					
15	Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.					
16	Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.					
17	Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.					
DIMENSION 4: CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN						
18	Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.					
19	Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.					
20	Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.					

CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO			
DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO
INDIVIDUAL	7-16	17-26	27-36
AMBIENTALES	6-14	15-23	24-32
CARGA FÍSICA Y MENTAL	4-9	10-15	16-21
ORGANIZACIÓN	3-7	8-12	13-17
TOTAL	20 - 46	47 -73	74 - 100

Anexo 3: Formato de 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 decir participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

Título del proyecto: “Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, LA LIBERTAD-ESSALUD, 2022”

Nombre del investigador principal:
LEON REYNA, PATRICIA LILIANA

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La libertad – Es Salud, 2022.

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 pedirá responder el cuestionario.

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 realizarlas en cualquier momento.

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.

Nombre y apellido del participante o apoderado.	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellido del investigador	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono móvil	

Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellidos	
DNI	

Trujillo,..... de.....del 2022

“certifico que he recibido una copia del consentimiento informado”.

.....
Firma del participante

Anexo 4: Informe del asesor Turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO

**"CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERM
ERÍA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
D**

AUTOR

PATRICIA LILIANA LEON REYNA

RECuento DE PALABRAS

13088 Words

RECuento DE CARACTERES

74441 Characters

RECuento DE PÁGINAS

59 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 11, 2022 10:29 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 11, 2022 10:31 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente