



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

“CONDICIÓN DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN
SERVICIO DE EMERGENCIA CENTRO DE SALUD SAN
FERNANDO – 2021”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES.

AUTOR:

LIC. VICTORIO VELASQUEZ, YENY SHOVA

<https://orcid.org/0000-0002-3469-1749>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA-PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y METODOS	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	32

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES	33
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	37
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....	39

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre las condiciones del trabajo y el nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia en el Centro de Salud "San Fernando" distrito de El Agustino-2021. **Materiales y métodos:** La presente investigación será de carácter descriptivo bajo un enfoque cuantitativo - no experimental, con el propósito de fijar la relación que ocurre entre las variables de condición de trabajo y el nivel de estrés en el personal de enfermería. La población será de 20 enfermeras. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento de tipo Likert. El inventario está distribuido por seis dimensiones, Condiciones de seguridad, Medio ambiente de trabajo, Exigencias del puesto, Organización del trabajo, Estrés Normal, Estrés Leve, Estrés Moderado, Estrés Severo. **Resultados:** El análisis de datos se hará mediante tablas y gráficos de los resultados que serán procesados mediante el software estadístico SPSS v.30 **Conclusiones:** la investigación brindará datos que contribuirán a la mejora la condición de trabajo y el manejo del estrés laboral del enfermero, para que no influya la calidad del cuidado que se brinda al paciente.

Palabras clave: Condiciones de trabajo; estrés laboral; enfermería; servicio de emergencias; centro de salud (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship between work conditions and the level of work stress in nurses who work in the emergency service at the "San Fernando" Health Center, district of El Agustino-2021. **Materials and methods:** This research will be of descriptive character under a quantitative - non-experimental approach, with the purpose of establishing the relationship that occurs between the variables of work condition and the level of stress in the nursing staff. The population will be 20 nurses. The technique used was the survey , and the Likert-type instrument. The inventory is distributed by six dimensions, Safety Conditions, Work Environment, Job Requirements, Work Organization, Normal Stress, Mild Stress, Moderate Stress, Severe Stress. **Results:** The analysis of data will be made through tables and graphs of the results that will be processed through the statistical software SPSS v.30 **Conclusions:** the research will provide da cough that will contribute to the improvement of the work condition and the management of work stress of the nurse, so that it does not influence the quality of care provided to the patient

Keywords: Working conditions; work stress; Nursing; emergency services; clinic (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

El actual panorama laboral de acuerdo a diversos estudios, ha permitido determinar que la tercera parte del tiempo de una persona adulta se emplea únicamente a las actividades laborales. Si dejamos de enfocarnos únicamente en el tiempo que se emplea para el trabajo y pasamos a considerar la variable "calidad de vida" que poseen las personas en sus ámbitos laborales, podrá entenderse el impacto que este tiene sobre la salud, no solo del empleado, sino también sobre su entorno humano, del hogar y social del mismo. Tomando en cuenta esto último, debe comprenderse que el estado de salud del empleado responde al trabajo que desarrolle, a su realidad social y del ritmo de producción al cual está sometido (1).

Por eso, se puede afirmar que el factor de salud se ve mermado a causa de la situación poco adecuada del trabajo, reflejándose por las alteraciones psicológicas, tales como el estrés, que representan una de las causas más significativas de la incapacidad laboral, "pues afecta la capacidad del ser humano de funcionar satisfactoriamente en la sociedad en la que vivimos, sea en aspectos biológicos, psicológicos, sociales o espirituales, por lo que cada vez más, este fenómeno compromete instancias organizadas de la vida ciudadana de nuestros países" (2). En la actualidad, el Ministerio de Salud ha ejecutado un programa orientado a la salud mental, con el propósito de prevenir los trastornos y/o padecimientos que alteren el estado psicológico de la población, además, por el lado de la inversión privada, se cuenta con Ecomédica, institución que investiga y ofrece tratamiento para reducir el estrés y mejorar la conducta del mundo empresarial actual (3).

De este modo, la fuerza laboral de enfermería experimenta situaciones de una alta carga emocional exponiéndose a contextos que le generan exceso de trabajo, peor aun cuando se asumen labores por turnos y guardias nocturnas, además, la carga de responsabilidad por responder adecuadamente en las intervenciones que se realicen (4). Todo ello puede promover alteraciones en la enfermera, que se reflejan en manifestaciones psicosomáticas, entre ellas: percibir cansancio físico, molestias continuas, dolores de cabeza, no poder descansar y problemas estomacales; del mismo modo variaciones en la conducta como: irritabilidad, decepción, mantener

un mal humor, responder de mal modo a cualquier problema con la pareja o dentro de su familia. Todos ellos, son síntomas propios del estrés, conformándose así un peligro en el trabajo de mucha relevancia para las enfermeras, sumándose a ello los peligros de carácter físico, químico y biológico, provocados por un "desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización" (5).

El concepto de condiciones de trabajo, surge en la Revolución Industrial, una etapa marcada por la transformación social, económica y tecnológica. En la cual, desde esa época los obreros han luchado por sus derechos. Asimismo, las condiciones de trabajo es todo aspecto de trabajo y de su ambiente con la capacidad de alterar la estabilidad y la salud del empleado (6).

Las condiciones de trabajo son todas aquellas condiciones presentes en el entorno laboral, a los cuales se someten los empleados, entre ellos el exponerse a peligros de carácter químico, físico y ergonómicos; así también otros factores vinculantes a la estructura del trabajo (contenido, categoría y ritmo de las labores, control y capacitación) (7).

También se le conoce como la agrupación de elementos que tienen influencia sobre los comportamientos laborales, así como las tareas requeridas para el desarrollo de sus trabajos, ya sean verbales o físicas (8).

Asimismo, se plantea que el ambiente laboral está constituido por una agrupación de aspectos o variables, concernientes ya sea al contenido de la obligación laboral como a la estructura de la labor, existentes en el ambiente laboral y que puede influenciar sobre la salud del empleado (9).

Además, la definición que se asocia a las condiciones laborales es que hace referencia al total de elementos que giran en torno al trabajo sin constituir exclusivamente la actividad laboral, contemplando la agrupación de factores que lo cubren, señalando que la situación laboral cuenta con tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Condiciones de empleo y Violencia y Riesgos en el trabajo (10).

Otros refieren que las condiciones de trabajo, están vinculadas la situación del ambiente de trabajo. Los estragos en la salud por incidentes laborales y los diversos padecimientos son ocasionados por un entorno de trabajo donde existe un alto nivel de exposición a peligros y por una carente organización del trabajo (11).

El ser humano siempre pasará gran tiempo de su vida en un ambiente laboral, por ende, su salud se encontrará expuesta a la situación laboral de su empresa. Por ello, es necesario considerar el adecuado acondicionamiento y funcionamiento de los diversos aspectos que integran la correcta organización de trabajo (iluminación, estado de los equipos y maquinarias, condiciones medioambientales, el tiempo de trabajo, etc.) (12).

Entre los principales antecedentes de la investigación de puede mencionar a Broncano (13) en Perú, durante el año 2018, en su estudio titulado "Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada de Lima", obtuvo como resultados que el número total de dimensiones de factores de peligro psicosocial se hallan vinculados al estrés en el trabajo, los vínculos positivos representan una carga laboral, contenido y detalles de la labor, requerimientos laborales y rol académico, por otro lado, los vínculos negativos son condiciones del área de trabajo, respuestas con el entorno social y retribución por rendimiento.

Motta y Carrillo (14) en Perú, durante el año 2019 en su estudio titulado "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018", llegó a la conclusión que existe relación entre el grado de satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales del profesional en enfermería que pertenece al Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; considerando que a un alto nivel de las condiciones laborales se reflejará en un elevado nivel de satisfacción en el trabajo.

Atencia y otros (15) en Colombia, durante el año 2017 en su estudio titulado "Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa

Marta". Concluye que es importante tener un alto grado de satisfacción laboral y muy buenas condiciones de trabajo para el capital humano de las organizaciones.

Guevara (16) en Perú, tomando como referencia el año 2019, en su investigación titulada "Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto - 2014". Concluye lo siguiente: un 67% considera que existen malas condiciones de trabajo, situación que promueve la existencia de un 61 % de empleados con estrés severo. Por ello, se establece una correlación negativa entre las variables estudiadas.

Saldarriaga (17) en Perú, tomando como referencia el año 2017, en su investigación que lleva el título de "Condiciones laborales y satisfacción laboral de APTUS". Los resultados expresan que las condiciones de trabajo que establecen un elevado impacto sobre el nivel de satisfacción laboral son la ergonomía, los programas de capacitación que brinda la organización, la cantidad de dependientes que le corresponde a cada empleado y la edad. Esto ofrece opciones para perfeccionar las condiciones de trabajo que no tienen impacto negativo sobre el nivel de satisfacción laboral, entre ellos la remuneración o la flexibilidad de horario.

Auccapure (18) en Perú, en el transcurso del año 2019, en su investigación que lleva como título "Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo". Los resultados producto de la investigación expresan que un 23.5% de empleados del área administrativa sostiene que las condiciones de trabajo son de nivel regular, por ello, el desenvolvimiento laboral es regular. Asimismo, con una confiabilidad del 95% de acuerdo a la prueba de Chi cuadrado se obtuvo un 35.883, $p=0.000$, se sostiene que las condiciones laborales están asociadas en un 46.4% con el desenvolvimiento de trabajo demostrado por los empleados del área administrativa pertenecientes a la Municipio Distrital de San Jerónimo. En síntesis, se pudo hallar una relación significativa entre las condiciones laborales y el desenvolvimiento de trabajo, por ende, al establecer elevadas condiciones laborales, el desenvolvimiento de trabajo de los empleados del área administrativa será bueno.

En lo referente a las variables de la investigación los cuales son: Condiciones de trabajo y estrés laboral se puede mencionar que el concepto de condiciones de trabajo, surge en la Revolución Industrial, una etapa marcada por la transformación social, económica y tecnológica. En la cual, desde esa época los obreros han luchado por sus derechos. Asimismo, las condiciones de trabajo es todo aspecto de trabajo y de su ambiente que pueda alterar la seguridad y la salud del empleado. Algunos autores y organizaciones lo han definido de la siguiente manera:

Valle (19) plantea que las condiciones de trabajo son toda aquella condición presente en el entorno laboral, al cual, se someten los empleados, entre ellos el exponerse a los peligros de tipo químico, físico y ergonómico; así también los aspectos de la estructura de las tareas laborales, entre ellos el contenido, categoría y ritmo de labor, control y capacitación.

El concepto de condiciones de trabajo, surge en la Revolución Industrial, una etapa marcada por la transformación social, económica y tecnológica. En la cual, desde esa época los obreros han luchado por sus derechos. Asimismo, las condiciones de trabajo es todo aspecto de trabajo y de su entorno con la capacidad de alterar la seguridad y la salud del trabajador (20).

OIT (21) plantea que las condiciones de trabajo son toda aquella condición presente en el entorno laboral, al cual, se someten los empleados, entre ellos el exponerse a los peligros de tipo químico, físico y ergonómico; así también los aspectos de la estructura de las tareas laborales, entre ellos el contenido, categoría y ritmo de labor, control y capacitación.

- Condiciones de Seguridad: Representado por las condiciones materiales donde se contemplan las maquinarias, los equipos o la infraestructura.
- Contaminantes Ambientales: Están contemplados aquellos contaminantes físicos, químicos o biológicos, que existen durante el desarrollo de trabajos y que pueden producir diferentes padecimientos profesionales.

- Medio ambiente de trabajo: Se incluye en esta categoría el perfil de caracteres correspondientes al medio ambiente laboral, donde se puede hallar la luminosidad y las condiciones termo higrométricas, que de cierto modo tienen implicancia directa en mantener un buen ambiente laboral en determinado puesto de trabajo, y por otro lado convertirse en un elemento negativo para diversos factores.
- Requerimientos del puesto: Todo empleo requiere del personal de trabajo una entrega física y mental, que en un periodo de tiempo puede hacer surgir un cansancio elevado. Si puede calcularse a futuro el nivel de esfuerzo requerido para una actividad laboral, puede evitarse un alto nivel de cansancio.
- Estructura organizativa del trabajo: Se contemplan diversos elementos como la jornada y ritmo de trabajo, la comunicación entre los diversos niveles en la organización, entre otros, considerando también que son elementos significativos no solamente de problemas laborales comunes y del cansancio, sino que pueden repercutir en el nivel de motivación, satisfacción del empleo, entre otros.

En lo referente al estrés laboral Robbins (22) manifiesta que el cambio constituye una causa primordial para el origen de estrés en la mayoría de trabajadores. El contexto indescifrable y cambiante que caracteriza a los cambios en la organización, recorte de fuerza laboral, comisiones de facultades, etc., ha propiciado que muchos trabajadores alcancen un alto nivel de agotamiento por mucho trabajo, y a su vez se sientan bajo mucho estrés. En este apartado se detallará, específicamente, del significado del término "estrés", cómo se origina y cómo prevenirlo, finalmente, del actuar adecuado de los altos mandos para hacer decrecer el nivel de ansiedad.

Robbins (23) menciona los sujetos se hayan en continua supervisión de los sucesos que se desarrollan en su entorno. Por ello, se brinda un conocimiento específico a los variadas: demandas a las que se exponen evaluándolas como satisfactorias, irrelevante o causantes de estrés, lo que se traduce en ambientes potenciales que ponen en peligro la propia situación de estabilidad y seguridad.

La palabra "estrés" habitualmente se utiliza para dar a conocer diferentes síntomas como irritabilidad, cólera, cansancio y ansiedad generados por un suceso específico. Además, existe un nivel de estrés mínimo, necesario para que un sujeto pueda desempeñarse ante distintas situaciones. Empero, si se supera el nivel mínimo de estrés, esto puede propiciar alteraciones en el organismo del sujeto dando pase a problemas físicos y emocionales. El estrés se presenta en diversos niveles, y estos son los siguientes:

- Estrés normal: Se halla bajo los límites considerados normales, donde se halla un 0% de probabilidad para expresar variaciones psicósomáticas. Su medición se calcula en el intervalo del 0 a 149 UCV.
- Estrés leve: Se origina cuando se halla un 33% de probabilidad de expresar variaciones psicósomáticas. Su medición se calcula en el intervalo de 150 a 199 UCV.
- Estrés moderado: Se origina cuando se halla un 50% de probabilidad de expresar variaciones psicósomáticas. Su medición se calcula en el intervalo de 200 a 299 UCV.
- Estrés severo: Se origina cuando se halla un 80% de probabilidad de expresar variaciones psicósomáticas. Su medición se calcula en el intervalo va de 300 a más UCV (24).

Acerca del estrés laboral, constituye una reacción física y emocional dañina que suscita cuando los requisitos de un puesto de trabajo no se muestran compatibles con las capacidades, los materiales o las necesidades de los empleados. Esta situación puede generar una salud perjudicada, además acompañada de lesiones (25).

El estrés en el centro de trabajo puede confundirse con reto, sin embargo, no constituyen lo mismo. Un reto implica una cantidad significativa de energía física y psicológica, se sustenta en una motivación asociada al aprendizaje de destrezas novedosas y a controlar la actividad laboral. Al momento de afrontar un reto los sujetos se muestran relajados y satisfechos. Y es que el reto representa un insumo

relevante para una labor laboral saludable y productiva (25). La relevancia del reto en el cumplimiento diario de las actividades laborales es probablemente lo que muchas personas hacen referencia cuando se expresa que cargas pequeñas de estrés son buenas para el empleado.

Cuando nos referimos al estrés laboral y su implicancia sobre la salud, el estrés genera pavor en el cerebro, de donde se originan acciones para preparar al cuerpo frente a acciones defensivas. Entonces, el sistema nervioso tiende a excitarse y liberar hormonas con la finalidad de agudizar los sentidos, incrementar la velocidad del pulso, mantener una respiración profunda y tensar los músculos. Esta reacción resulta significativa porque contribuye a protegernos de contextos peligrosos (26). La reacción está pre diseñada desde el apartado biológico.

Estos momentos transitorios o poco frecuentes de estrés conducen un peligro inferior. Cuando el contexto estresante no presenta una respuesta, el cuerpo se conserva en un estado firme de activación, lo que incrementa la tasa de uso y desgaste de los sistemas biológicos. Es así que aparecen la fatiga o el daño y la capacidad del cuerpo para repararse y defenderse puede verse seriamente comprometida (26).

Durante las dos últimas décadas una serie de investigación evidencian que el vínculo entre el estrés del trabajo y una diversidad de sufrimientos. Las interrupciones del sueño y del humor, los desconciertos estomacales y la cefalea, así como las complicaciones en los vínculos con las amistades o la familia. Los síntomas primarios del estrés laboral son sencillos de identificar (27). Sin embargo, los efectos del estrés laboral sobre los padecimientos complejos son más dificultosos de evidenciar, porque los padecimientos complejos surgen posteriormente y pueden estar sujetos a diferentes componentes además del estrés.

En cuanto al estrés, salud y productividad, las personas que laboran deben tener pleno conocimiento que la situación laboral bajo estrés constituye un mal indispensable que las organizaciones deben retornar la presión contra los

empleados y retirar hacia una parte las inquietudes por la salud, para conservarse productivas y beneficiosas en la situación económica presente (27).

Las circunstancias laborales bajo estrés se encuentran realmente vinculadas con el ausentismo elevado, los retrasos y el rigor de los empleados de renunciar a su trabajo, lo cual se traduce en un efecto contraproducente en la línea basal (27).

Se mantienen particularidades organizacionales vinculadas, tanto con la labor saludable con presencia de estrés, como los elevados grados de productividad. Las particularidades que contemplamos podemos considerar:

- Reconocimiento por buen desenvolvimiento en el trabajo.
- Oportunidades para proseguir estudios de una carrera.
- Cultura organizacional que sepa retribuir el desempeño laboral particular de cada empleado.
- Acciones del gerente que son convenientes con los valores establecidos por la empresa (28).

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral, este genera consecuencias peligrosas para el empleado y la organización, es relevante por esto contemplar estos efectos ya que podrá generar hasta el fallecimiento al empleado y traducirse en una menor fuerza laboral para la empresa.

Sobre enfrentar el estrés laboral, existen modos para afrontar de manera positiva el estrés perjudicial/contraproducente, el cual contempla el potencial para generar efectos negativos sobre la salud. De forma general concurren dos estrategias generales aprovechables para manejar el estrés perjudicial que atormentará a los empleados (28). En primera instancia se trata de suprimir las causas del estrés. Por ejemplo, para un empleado que cuenta con dos o más empleos, esta estrategia puede significar el dimitir a uno de sus empleos (probablemente el que más que le genere estrés).

Y es que muchas veces solo existe la opción de vivir con el estresante. La mejor solución es desarrollar e implementar una sucesión de medidas para el control de estos contextos. Lo cual se conseguirá a través de técnicas de relajación, meditación y la práctica de actividades (deportivas o recreativas) (29).

El Profesional de Enfermería de Emergencias, brinda su servicio de atención a pacientes con padecimientos de salud en un nivel muy grave, de elevado peligro, de forma individual o colectiva, dentro del contexto sanitario del centro de salud. El servicio de atención de la enfermera que responde a una emergencia necesita de un ambiente adecuado donde se asegure su rendimiento y eficacia, por ello es necesario cumplir con los siguientes requerimientos: facultad para cumplir con sus competencias bajo un contexto de alto nivel de tensión; facultad para evaluar de forma acertada y veloz a las personas que posean lesiones; conocimiento de los diversos procesos a nivel interno en el departamento de emergencia; facultad para decidir de forma rápida y firme; tener facilidades comunicativas; competente al momento de realizar una intervención en un contexto de mucha crisis; competente para actuar y brindar una atención inmediata al lesionado. El profesional en enfermería perteneciente al departamento de emergencias maneja mayores habilidades y competencias, asimismo, posee una mayor capacitación asociado al cuidado del paciente. Por ello, las competencias de la enfermería se han expandido aún más con el propósito de contemplar no solamente la atención frente a casos críticos donde la vida de un paciente esté en riesgo, sino también a los casos donde se puedan prevenir, la enseñanza, ya sea al mismo paciente, el entorno familiar, respecto al adecuado cuidado de la salud. La profesional tiene que poseer un adecuado juicio y capacidad para hallar las señales y síntomas de alarma, y sobre todo para no tomar como iguales la situación de emergencia donde está en peligro una vida con aquella donde el paciente puede quedar inválido para siempre. Entonces, el servicio que brinda un enfermero bajo un contexto de alarma representa todo un desafío.

La importancia de la presente investigación es porque se realiza un estudio acerca de las condiciones del trabajo y el nivel de estrés laboral en enfermeras. Mediante el estudio se podrá conocer más acerca del estrés y cómo afecta a las personas en

este caso enfermeras. El personal de enfermería vive eventos de gran intensidad emocional afrontando situaciones que le producen recarga laboral, lo que trae como consecuencia la presencia de manifestaciones psicósomáticas; así como cambios de conducta, constituyéndose éste como uno de los riesgos laborales más importantes en el personal sanitario. Lo mencionado se da en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia en el centro de salud "San Fernando" distrito del Agustino.

Este estudio encuentra justificación en la Teoría laboral propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual hace mención a que la salud y la seguridad en el trabajo representan una disciplina muy extensa que contempla diferentes campos especializados (30). Y tiene que estar orientada a:

- Fomentar y mantener el nivel más alto posible de bienestar físico, mental y social de los empleados, cual sea su cargo.
- Prevenir a sus empleados sobre las consecuencias contraproducentes que el contexto laboral puede implicar sobre la salud de estos.
- Proteger a los empleados en su lugar de empleo en relación a los peligros a que puedan dar lugar los componentes negativos para la salud.
- Colocación y mantenimiento de los empleados en un ambiente laboral adaptado a sus requerimientos físicos o mentales.
- Adaptación de las acciones de trabajo a los seres humanos.

Asimismo, esta teoría expresa que la salud y la seguridad en el trabajo contemplan el bienestar social, mental y físico de los empleados. Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales pueda alcanzar los objetivos, se requiere la contribución y participación de empleadores y empleados en programas de salud y seguridad, además tomar en consideración diferentes cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc. (30).

Es relevante la salud y seguridad laboral, ya que el puesto de empleo desempeña una función bastante significativa en las vidas de los sujetos, pues una gran parte

de los empleados pasan en promedio ocho horas diarias en sus empresas. Todos los días del año existen empleados en todo el mundo que sufren los efectos de una diversidad de peligros para la salud. Además, en países en desarrollo se generan más accidentes de riesgo de muerte que en los países industrializados, situación que incrementa la necesidad de programas de formación en salud y seguridad centrada en la prevención.

Se justifica la investigación pues revisando la literatura científica en bases de datos de información, se puede evidenciar que en nuestro país existen escasos estudios referentes a condiciones de trabajo y estrés laboral. Se han encontrado un mínimo de estudios antecedentes a partir del año 2017. El presente estudio busca llenar el vacío de conocimiento existente sobre el tema.

En cuanto al valor teórico este aportara una mayor información acerca de las condiciones del trabajo y el nivel de estrés laboral en enfermeras y las medidas que se pueden tomar para minimizar o mitigar sus efectos en los trabajadores. Esta realidad también se ve reflejada en otros países pues el estrés es un mal que se presenta en casi todo tipo de empresas a nivel nacional y mundial por lo que se adapta a enfoques y/o teorías extranjeras. Esta investigación servirá para futuras investigaciones acerca del tema.

En cuanto al valor práctico del estudio, los resultados del mismo serán socializados con el plano asistencial, administrativo y general del centro de salud "San Fernando" Distrito de El Agustino para que pueda ser tomado en cuenta para mejorar las condiciones de trabajo del personal. De esta manera se podrá lograr superar o mitigar esta problemática que se da en el personal de enfermería.

En cuanto al valor social, los que reciben las ventajas de esta investigación son el personal de enfermería del centro de salud "San Fernando" Distrito de El Agustino. Por otro lado, indirectamente se beneficiarán los usuarios y/o pacientes pues un personal de enfermería menos estresado lograra mejorar su calidad de servicio pues lo ejecutara de manera más óptima.

Respecto al aporte metodológico, esta investigación será desarrollada empleando el método científico de manera inflexible, asimismo, se aplicó un instrumento muy bien estructurado, validado por las diversas comunidades de ciencias, reflejándose que es de mucha importancia por el incremento de los estudios enfocados en la línea de investigación sobre condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras.

Objetivo general. Establecer la relación entre las condiciones del trabajo y el nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia en el Centro de Salud "San Fernando" distrito de El Agustino-2021

Objetivos específicos. Establecer la relación entre las condiciones de seguridad y el nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia en el Centro de Salud "San Fernando" distrito de El Agustino-2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a Hernández es un enfoque cuantitativo, porque se necesita el conteo de datos, además, de procedimientos matemático-estadísticos y dar una mejor solución a la problemática analizada (31).

El método cuantitativo tiene como base nociones teóricas que fueron validadas por diversas comunidades de ciencias, por ello, se establece una hipótesis con la finalidad de establecer una relación entre las variables contempladas en la problemática del estudio. De acuerdo a Hernández el proceso aplicado en este tipo de investigación de carácter cuantitativo es hipotético-deductivo dado que la hipótesis proviene de una base teórica. Dicho enfoque emplea un instrumento para recoger datos y así dar respuesta a los cuestionamientos planteados en el estudio y así comprobar la hipótesis previamente fijada. Asimismo, el recojo de datos requiere de un proceso de medición, esto significa que las situaciones investigadas tendrán que ser observables y medibles (32).

Específicamente, mediante este enfoque se busca alcanzar la objetividad del estudio tomando como base la metodología deductiva, la sistematización de datos, una adecuada confiabilidad y validez de los instrumentos de medición.

De acuerdo a Hernández el diseño de todo estudio se selecciona de acuerdo a los objetivos trazados para la investigación, también define el diseño como el plan sobre el cual se regirá la investigación, el cual debe expresar coherencia y emplear correctos instrumentos para el recojo de datos. Además, expresa que el diseño refleja objetividad, por ello, no resulta ambiguo en las respuestas que establece para sus cuestionamientos fijados (32).

Para Hernández un diseño es Descriptivo, cuando se va a describir el comportamiento de las diferentes variables seleccionadas para la investigación. Por otro lado, será de carácter correlacional, cuando se busca conocer el nivel

de relación existente entre las variables de estudio, en una situación específica (33).

Asimismo, Hernández sostiene que el carácter No experimental de un estudio se desarrolla cuando no hay forma de controlar las variables o asignar al azar a los individuos o a las condiciones. Por otro lado, se refiere al corte transversal cuando se realizará una única medición de la variable en un momento dado. Esta categoría de diseño congrega información en situaciones exclusivas (33).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población es la agrupación total de los elementos (objetos, sujetos, documentos, conjunto de datos, situaciones, entidades, entre otros) a estudiar. Entonces, la población representa el total de sujetos o cosas que poseen una o varias particularidades en común, además, se hallan ubicados en un espacio y cambian en el periodo de tiempo (34).

La población se encuentra conformada por el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia en el centro de salud "San Fernando" Distrito de El Agustino que llega al número de 20 enfermeras.

El muestreo es conocido como el procedimiento para conseguir una fracción significativa de la población que se le denomina muestra. Desarrollar una investigación en torno a una muestra ofrece varias ventajas: a) Menor tiempo de trabajo, b) decrecimiento en los costos, y c) brinda una mejor profundidad y precisión a los resultados finales. Empero, también representa ciertas desventajas: a) cierto grado de dificultad, b) la incorrecta selección de la muestra o la obtención de sesgos en su proceso influenciará negativamente en los resultados, y c) los muestreos poseen ciertas limitaciones. En nuestro caso la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones (35).

La muestra está conformada por el personal de enfermería del centro de salud "San Fernando" Distrito de El Agustino que es de 11 enfermeras.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z = Nivel de confianza

N = Población-Censo

p= Probabilidad a favor

q= Probabilidad en contra

e= error de estimación

n= Tamaño de la muestra

El muestreo es intencional pues al ser la muestra pequeña se tomará en cuenta a todo el personal de enfermeras del centro de salud "San Fernando" Distrito de El Agustino.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que se encuentre laborando de manera permanente y estable en el centro de Salud "San Fernando".
- Personal de enfermería del Centro de Salud "San Fernando" que haya estado presente durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería del centro de Salud "San Fernando" que no muestre disposición para participar en el estudio.
- Personal de enfermería del centro de Salud "San Fernando" con alta carga laboral durante el día de aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se está contemplando una única variable principal representada por el estrés, además, es de carácter cualitativo y bajo una escala

ordinal. En relación a la definición conceptual de la variable, el estrés laboral es aquel esquema de diferentes manifestaciones que se desarrollan en la persona, involucrando los aspectos psicológico, cognitivo, emocional y conductual que se produce cuando el sujeto que labora se haya propenso a requerimientos de alto nivel de exigencia por parte de su empresa. Acerca de la definición operacional de la variable estrés, es la presencia de aspectos físico, psicológicos y sociales, en las profesionales de enfermería que trabajan en el departamento de emergencia centro materno infantil San Fernando a quienes se les aplicará el instrumento de recolección de datos denominado "Escala de estrés de enfermería".

Variables	Dimensiones
Condiciones del trabajo	Condiciones de seguridad Medio ambiente de trabajo Exigencias del puesto Organización del trabajo
Nivel de estrés laboral	Estrés Normal Estrés Leve Estrés Moderado Estrés Severo

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnica de recolección de datos

La técnica a emplearse en el proceso de levantamiento de datos es la encuesta, la cual se aplicará a través de dos cuestionarios a la muestra constituida por 22 enfermeras.

Instrumento de recolección de datos

Para el levantamiento de datos se empleados dos cuestionarios, uno orientado a medir la condición del trabajo y otra frente a los niveles de estrés del personal de enfermería del Centro de Salud "San Fernando".

En relación al cuestionario para evaluar la condición de trabajo, dicho instrumento contempla 24 ítems, distribuidos de la siguiente manera: 1) Condición de trabajo (5 ítems), 2) Medio ambiente de trabajo (9 ítems), 3)

Exigencias del puesto (4 ítems), y 4) Organización del trabajo (6 ítems). Asimismo, las alternativas que tendrá a disposición cada colaborador se encuentran en la escala de Likert (muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo).

En relación al cuestionario para evaluar los niveles de estrés, dicho instrumento contempla 19 ítems. Asimismo, las alternativas que tendrá a disposición cada colaborador se encuentran en la escala de Likert (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 y todos los días).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la elaboración del estudio de campo se realizará una petición a la Dirección general de la Universidad María Auxiliadora por medio de una carta de presentación muy bien redactada, la cual permitirá tramitar un permiso con el cual se pueda tener acceso formal al Centro de Salud “San Lorenzo”, de tal manera que se pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos diseñados al personal de enfermería tomando en consideración los criterios de inclusión y exclusión, asimismo, respetando las políticas sanitarias contra la COVID-19 que maneje dicho centro de salud. Donde todo este proceso de actividades se limite a lo señalado en el cronograma.

2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos

El levantamiento de datos se ejecutó durante el mes de mayo del año 2021, cuyas labores se llevaron a cabo en una semana. A la muestra seleccionada se les expondrá los objetivos de la investigación para motivarlos a colaborar, e igual manera se les hará entrega del documento denominado consentimiento informado. Además, el tiempo estimado que se le brindará a los participantes del estudio será entre 16 a 21 minutos. Culminado el levantamiento de datos, se pasará a verificar

cada uno de los detalles que sumen o resten a la calidad de llenado de los cuestionarios. Tal es así que, si un cuestionario se considera válido, este pasará a formar parte de la sumatoria de la puntuación específica.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

El análisis de datos se hará mediante tablas y gráficos de los resultados que serán procesados mediante el software estadístico SPSS v.30. Los cuales se analizarán y comentarán de manera individual por cada ítem. Asimismo, se hará un análisis global por cada variable.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS.

La investigación será analizada y recibirá su aprobación respectiva por el conjunto de profesionales que integran el comité de ética de la facultad de enfermería. Además, en el desarrollo de la investigación, se cumple todo lo establecido por el código de ética profesional de la UMA, bajo una sólida base moral individual y social, dejándose en claro los siguientes principios éticos:

Beneficencia: El presente estudio será utilizado para brindar una mayor motivación de investigación en los profesionales de enfermería que busquen profundizar sobre el mismo tema o un tema bastante similar. **Justicia:** Se garantiza la anonimidad, lo que se traduce en que los datos de los encuestados no serán revelados, solo se considerará sus resultados obtenidos para agruparlos y analizarlos en los resultados finales.

Los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia del nosocomio seleccionado para la investigación. Además, se dará prioridad a los principios bioéticos reflejados en la no maleficencia, autonomía, justicia y beneficencia. Se tomará en cuenta aspectos requeridos para salvaguardar a los encuestados que contribuyen en la investigación bajo los principios bioéticos ya mencionados. Por otro lado, se resaltaré el permiso informado de todas las enfermeras que contribuyan en aplicar las encuestas para el desarrollo de la investigación, donde otorgan su conformidad y aceptación

voluntaria. Los datos significativos vinculados a la aplicación de los principios bioéticos son explicados a detalles a continuación:

Principio de autonomía, se busca respetar la disposición de las enfermeras que contribuyan en la investigación como encuestadas. Bajo esa senda, se les explicará el objetivo de la investigación y otros datos asociados a los instrumentos que se les aplicará. Luego se requerirá su consentimiento informado con el propósito de conseguir su contribución participativa de acuerdo a los objetivos establecidos por el estudio en mención.

Principio de beneficencia, establece que las autoridades del centro de salud San Fernando y su fuerza laboral de enfermería recibirán información sobre los aspectos positivos de llevar a cabo el presente estudio. Resaltando el objetivo de conseguir una mejor calidad en la atención de los pacientes dentro del departamento de emergencia.

Principio de no maleficencia, se detallará a toda la fuerza laboral del plantel de enfermería que colaborar en el presente estudio no involucra ningún tipo de riesgo para ellas ni a su institución de salud.

Principio de justicia, se llevará a cabo bajo las premisas del respeto y cordialidad a todos los participantes del estudio. Asimismo, el trato es igualitario, atendiendo siempre que no haya ningún tipo de discriminación ni predilección alguna.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	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										
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo					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										
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos							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										
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X					
Redacción del informe final: Versión 1											X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación de informe final																	X	X		

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2021	2022									TOTAL
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	S/.
EQUIPOS											
1 Laptop	S/. 1,500.00										S/. 1,500.00
USB	S/. 30.00										S/. 30.00
ÚTILES DE ESCRITORIO											S/. 0.00
Lapiceros	S/. 5.00										S/. 5.00
Lápiz								S/. 10.00			S/. 10.00
Tableros								S/. 30.00			S/. 30.00
Hojas Bond A4		S/. 10.00						S/. 50.00			S/. 60.00
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO											S/. 0.00
Libros	S/. 60.00	S/. 50.00	S/. 30.00	S/. 30.00							S/. 170.00
Fotocopias	S/. 15.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00		S/. 15.00		S/. 50.00	S/. 130.00
Impresiones	S/. 20.00	S/. 18.00	S/. 15.00	S/. 12.00	S/. 15.00	S/. 10.00		S/. 15.00		S/. 50.00	S/. 155.00
Espiralado								S/. 20.00		S/. 50.00	S/. 70.00
OTROS											S/. 0.00
Movilidad								S/. 50.00		S/. 50.00	S/. 100.00
Alimentos	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 15.00	S/. 150.00
Llamadas	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 10.00	S/. 100.00
RECURSOS HUMANOS											S/. 0.00
Digitadora	S/. 50.00									S/. 50.00	S/. 100.00
IMPREVISTOS		S/. 100.00		S/. 100.00						S/. 100.00	S/. 300.00
TOTAL	S/. 1,705.00	S/. 213.00	S/. 80.00	S/. 177.00	S/. 50.00	S/. 45.00	S/. 25.00	S/. 215.00	S/. 25.00	S/. 375.00	S/. 2,910.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Productivity leap shows potential of U.S. economy, rise at 8.6% pace, positive for profits, doesn't bode very well for employment". 2018 The Wall Street Journal mayo 8.
2. The Personal Costs of Citizenship Behavior: the Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress and Work-Family-Conflict". 2017 Journal of Applied Psychology, julio, pp. 740-748.
3. Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. 2017. Journal of personality and social psychology, mayo, pp. 1191-1205.
4. Administración de Recursos humanos. 2018. 8a. Ed. Bogotá: McGraw- Hill Interamericana.
5. S. La gestión de los recursos humanos 2017. 3a. Ed. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
6. Griffin R.W. Bad Behavior in Organizaciones: A Review and Typology for future research. 2018. Journal of Management. Diciembre, pp. 988-1005.
7. La gestión empresarial, equilibrando objetivos y valores. 2017. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
8. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. 2018. Journal of occupational and organizational Psychology, marzo pp. 11-37.
9. Comportamiento Organizacional. 2018. Pearson. México.
10. Snell. Administración de recursos humanos. 2017. 16a. Ed. Cengage Learning.
11. Pilligua-Lucas C.F., Arteaga-Ureta F.M. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración [revista de internet]. 2019 [citado 06 junio 2022]; 15(28): 1-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
12. Serrate-Alfonso A. Diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización de información científica tecnológica. Rev. Cubana de Información en Ciencias de la Salud [revista de internet]. 2014 [citado 06 junio 2022]; 25(1):

- 110-125. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3776/377645756008.pdf>
13. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada de Lima. 2018; 1-120. Disponible de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18238>
14. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018. 2019; 1-95. Disponible de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/2973#:~:text=Los%20resultados%20con%20respecto%20a,alto%20y%20el%203.3%25%20bajo.>
15. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta. 2017; 1-95. Disponible de:
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/5090>
16. Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto - 2014. 2019; 1-115. Disponible de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2830>
17. Condiciones laborales y satisfacción laboral 2017; 1-110. Disponible de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017_Saldarriaga_Condiciones-laborales.pdf
18. Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. 2019; 1-45. Disponible de:
<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
19. Sabastizagal-Vela I., Astele-Cornejo J., Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública [Revista en internet]. 2020 [citado 06 junio 2022]; 37(1): 32-41. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
20. Capcha-Díaz K.E., Solórzano-Aparicio M.L. Condiciones de trabajo, salud y estilo de vida en los trabajadores que laboran en tres empresas de transportes, Ñaña, Lurigancho-Chosica, 2018. Revista Científica de Ciencias de la Salud [Revista en internet]. 2019 [citado 03 junio 2022]; 12(1): 31-39. Disponible en:
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1204/1527

21. Oficina Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Archivo PDF]. 2019 [citado 06 junio 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
22. Ministerio de trabajo e inmigración. Seguridad en el trabajo [Archivo PDF]. 2021 [citado 04 junio 2022]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
23. Villar-Navarro J.I. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement [Tesis para doctorado]. 2015 [citado 06 junio 2022]. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%20IgnacioVillarNavarro.pdf;jsessionid=98455CF65E729527915814A2CAFF27B5?sequence=1&isAllowed=y>
24. Montaña-Silva K., Preciado-Rodríguez J.M. Métodos de trabajo para mejorar la competitividad del sistema de uva de mesa sonorense. *Estud. Soc. Rev. Aliment. Contemp. Desarro.* [Revista de internet]. 2018 [citado 05 junio 2022]; 28(52): 121-129. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91692018000100009
25. Martínez-Espinosa O.M., Devia-Belalcázar L.J., Quenguán-Quenguán L.M. Estrés laboral en trabajadores con Alto Riesgo Intralaboral en una Institución Hospitalaria Nivel 3 de Buga, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* [revista en internet] 2014 [acceso 28 de mayo del 2022]; 4(1): 26-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7890160.pdf>
26. Estefanía-Osorio J., Cárdenas-Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en Psicología* [revista en internet] 2017 [acceso 28 de mayo del 2022]; 13(1): 81-90. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/679/67952833006/html/>
27. Londoño-Ardilla L.F. Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides Et. Ratio* [revista en

- internet] 2019 [acceso 28 de mayo del 2022]; 17(17): 25-32. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004
28. Patlán-Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Salud, Barranquilla [revista en internet]. 2019 [acceso 28 de mayo del 2022]; 35(1): 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en.
29. Estefanía-Osorio J., Cárdenas-Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. Divers.: Perspect. Psicol. [revista en internet]. 2017 [acceso 28 de mayo del 2022]; 13(1): 81-90. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
30. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral [Archivo PDF]. 2016 [citado 05 junio 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
31. Metodología de la investigación (Sexta edición. ed.). México: Mc Graw Hill. 2016.
32. Hernández S. Metodología de la investigación. México: McGrawHill; 2014. 1-634.
33. Hernández S., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. 2019.
34. Díaz-Narváez, V.P., Calzadilla-Núñez A. Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. Rev. Cienc. Salud. [Revista en internet]. 2015 [citado 04 junio 2022]; 14(1): 115-121. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
35. Ramírez-Atehortúa F.H., Zwerg-Villegas A.M. Metodología de la investigación: más que una receta. Rev. Ad. Minister [Revista en internet]. 2016 [citado 05 junio 2022]; 20(1): 91-111. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327350004.pdf>

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES					
Condiciones de trabajo	Tipo de variable según su naturaleza independiente Escala de medición:	Las condiciones de trabajo son todas aquellas condiciones presentes en el entorno laboral, el cual, están expuestos los trabajadores, tales como la exposición de riesgos químicos, físico y ergonómicos; así también los aspectos de la organización del trabajo (contenido de la tarea, tipo y ritmo de trabajo, control y autonomía, formación y capacitación)	Permitirá conocer cuáles son las condiciones de trabajo en la institución que tienen más incidencia en los niveles de estrés del personal de enfermería.	Condiciones de seguridad	Lugar de trabajo Instalaciones Equipamiento	2 2 1	5	(0, 1) (0, 1) (0, 1)					
				Medio ambiente de trabajo	Iluminación Condiciones Confort	3 3 3		(0, 1) (0, 1) (0, 1)					
				Exigencias del puesto	Esfuerzo físico Esfuerzo mental	2 2		4 (0, 1)					
				Organización del trabajo	Jornada de trabajo Ritmo de trabajo Comunicación	2 2 2	6	(0, 1) (0, 1) (0, 1)					
									Estrés Normal	Límites normales 0% de posibilidad de presentar manifestaciones psicósomáticas. 0 a 149 UCV	2 2 2	6	(Si, No) (Si, No) (Si, No)
													Estrés Leve
				Estrés Moderado	50% de posibilidad de presentar manifestaciones Psicósomáticas 200 a 299 UCV	2 2	4	(Si, No) (Si, No)					
								Estrés Severo	80% de posibilidad de presentar manifestaciones psicósomáticas. 300 a más UCV	2 2	4	(Si, No) (Si, No)	

Cuestionario para evaluar la Condición de trabajo

Estimado (a) Lic.: Buenas Tardes, soy el Lic. Victorio Velásquez, Yeny, estudiante de la segunda especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres, que, en coordinación con la Institución de Salud, estoy realizando un estudio con el fin de obtener información acerca de la condición de trabajo en Enfermeros del SERVICIO DE EMERGENCIA EN EL CENTRO DE SALUD "SAN FERNANDO" DISTRITO DE EL AGUSTINO. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces, expresando que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco por anticipado su colaboración.

I- DATOS GENERALES

- 1.- Edad:
- 2.- Sexo:
 - 2.1 Masculino ()
 - 2.2 Femenino ()
- 3.- Estado Civil:
- 4.- Años de Experiencia Profesional:
- 5.- Situación Laboral:
 - a) Nombrado ()
 - b) Contratado ()
- 6.- Turno:
 - a) Fijo ()
 - b) Rotativo ()

N°	ENUNCIADOS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
ESCALA		0	1	2	3	4
Condiciones de trabajo						
1	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo					
2	Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería					
3	Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades					
4	El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario					
5	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo					
Medio ambiente de trabajo						
6	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?					
7	¿La iluminación de su lugar de trabajo es?					
8	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura.					
9	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo					
10	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados					
11	Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio					
12	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo					
13	Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo					
14	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.					
Exigencias del puesto						
15	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo					
16	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo					

17	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas					
18	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades					
Organización del trabajo						
19	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad					
20	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas					
21	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud					
22	Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud					
23	Califica su ingreso laboral actual como bueno					
24	Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas					

Cuestionario para evaluar el nivel de estrés

Estimado (a) Lic.: Buenas Tardes, soy el Lic. Victorio Velásquez, Yeny, estudiante de la segunda especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres, que, en coordinación con la Institución de Salud, estoy realizando un estudio con el fin de obtener información acerca del nivel de estrés laboral en Enfermeros del SERVICIO DE EMERGENCIA EN EL CENTRO DE SALUD "SAN FERNANDO" DISTRITO DE EL AGUSTINO. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces, expresando que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco por anticipado su colaboración.

I- DATOS GENERALES

- 1.- Edad:
- 2.- Sexo:
 - 2.1 Masculino ()
 - 2.2 Femenino ()
- 3.- Estado Civil:
- 4.- Años de Experiencia Profesional:
- 5.- Situación Laboral:
 - a) Nombrado ()
 - b) Contratado ()
- 6.- Turno:
 - a) Fijo ()
 - b) Rotativo ()

N°	ENUNCIADOS	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
ESCALA		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.							
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado.							
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. Impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he vuelto más duro con las personas.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté IV endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16	Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							

**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 DEL TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN EL CENTRO DE SALUD “SAN FERNANDO” DISTRITO DE EL AGUSTINO-2021.

Nombre del investigador principal: VICTORIO VELÁSQUEZ, YENY

Propósito del estudio: Determinar la relación entre las condiciones del trabajo y el nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia en el Centro de Salud “San Fernando” distrito de El Agustino-2021.

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 dirigirse a VICTORIO VELÁSQUEZ, YENY SHOVA autora del trabajo (teléfono 937737313) correo electrónico

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.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
VICTORIO VELÁSQUEZ, YENY SHOVA	
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
937737313	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
VICTORIO VELÁSQUEZ, YENY SHOVA	
N° de DNI	
N° teléfono	
937737313	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombres y apellidos:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento Informado.**

.....
Firma del participante

ANEXO D. Hoja de informe de similitud

VICTORIO VELÁSQUEZ, YENY SHOVA

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	0%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo