



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral en el  
personal de salud del establecimiento SISOL Comas 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería**

**AUTORAS:**

Alvarez Ramos, Jenny Maricruz (orcid.org/ [0000-0003-1644-3896](https://orcid.org/0000-0003-1644-3896))

Mayta Soto, Korayma Carolay (orcid.org/ [0000-0003-1160-1525](https://orcid.org/0000-0003-1160-1525))

**ASESORA:**

Mgtr. Herrera Alvarez Rosa Liliana (orcid.org/ [0000-0002-5829-1686](https://orcid.org/0000-0002-5829-1686))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarnos fortaleza y sabiduría para cumplir nuestros objetivos y trabajar nuestras metas a pesar de los contratiempos de situación pandémica actual, asimismo a nuestros queridos padres por su apoyo y amor incondicional, además a nuestra familia en general por sus ánimos y ayuda en todo momento para lograr nuestra formación.

### **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por darnos la vida, a la universidad César Vallejo por abrirnos la puerta de su casa de estudio y a la Mg. Liliana Herrera Alvarez por brindar su dedicación, impartir valores y compartir conocimientos en la dirección de la construcción de nuestra tesis, así como a las personas que fueron y son parte importante de nuestra formación continua como persona y profesional.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	10
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:.....	12
3.5. Procedimientos: .....	13
3.6. Método de análisis de datos:.....	14
3.7. Aspectos éticos:.....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN .....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables Condiciones de trabajo y estrés laboral.....	16
Tabla 2.	Relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas 2022.....	17
Tabla 3.	Operacionalización de la variable dimensiones de trabajo y estrés laboral.....	34
Tabla 4.	Matriz de consistencia .....	36
Tabla 5.	Confiabilidad del instrumento condiciones de trabajo – Prueba piloto.....	48
Tabla 6.	Confiabilidad del instrumento estrés laboral –Prueba piloto.....	49
Tabla 7.	Confiabilidad de condiciones de trabajo.....	52
Tabla 8.	Confiabilidad de estrés laboral.....	53

## Índice de gráficos

Figura 1.	Condiciones de trabajo en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas 2022.....	18
Figura 2.	Condiciones de trabajo en el personal de salud del establecimiento de SISOL según niveles y dimensiones. Comas 2022.....	19
Figura 3.	Nivel de estrés laboral del personal de salud en el establecimiento SISOL Comas, 2022.....	20
Figura 4.	Niveles de estrés laboral del personal de salud por dimensiones en el establecimiento de SISOL Comas, 2022.....	21

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las condiciones de trabajo entre el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas durante el COVID-19, para ello, se basó en la metodología de un estudio básico, cuantitativo, no experimental, correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta, con los Instrumentos denominados cuestionarios, uno sobre las condiciones de trabajo y el estrés laboral; determinando una población de 108 trabajadores cuya muestra fueron 84 trabajadores de todos los servicios, como resultados relevantes fueron: Descriptivos, de condiciones de trabajo, se observa que del 100% (108) del personal de salud del establecimiento SISOL, el 59% (64) refieren condiciones de trabajo aceptables, el 33% (35) condiciones de trabajo adecuadas y el 8% (9) indican que cuentan con condiciones de trabajo inadecuadas, se analizó la relación significativa baja entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, por lo tanto, se concluyó que existe una correlación significativa negativa baja, entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud de un establecimiento público, es decir, mientras menor sea el estrés laboral, mejor será las condiciones de trabajo para el personal de salud.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, estrés laboral, dimensiones.

### **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship of working conditions between work stress in the health personnel of the SISOL Comas establishment during COVID-19, for this, it was based on the methodology of a basic, quantitative, non-experimental study. , correlational, the technique used was the survey, with the Instruments called questionnaires, one on working conditions and work stress; determining a population of 108 workers whose sample was 84 workers from all services, as relevant results were: Descriptive, of working conditions, it is observed that of 100% (108) of the health personnel of the SISOL establishment, 59% (64 ) report acceptable working conditions, 33% (35) adequate working conditions and 8% (9) indicate that they have inadequate working conditions, the low significant relationship between working conditions and work stress was analyzed, for Therefore, it was concluded that there is a low negative significant correlation between working conditions and work stress in the health personnel of a public establishment, that is, the lower the work stress, the better the working conditions for the patient. health personnel.

Keywords: Working conditions, job stress, dimensions.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El estrés es un problema de preocupación para la salud mental ya que su incremento puede llegar a comprometer la salud del ser humano física y emocional, lo que sucede cuando en un corto periodo de tiempo, los estímulos se incrementan, se pierde la capacidad de afrontamiento y paulatinamente se presentan alteraciones biológicas y emocionales<sup>1</sup>.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona una información para las autoridades sanitarias con la finalidad de erradicar las constantes amenazas a la salud y la tranquilidad del personal sanitario, también menciona el compromiso principal que involucran a los trabajadores de la salud para lograr sobrellevar la carga laboral en su rutina de trabajo<sup>2</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunica que ha elaborado estudios donde se evidencia que los niveles elevados de estrés laboral influyen a la salud mental y que afecta físicamente al ser humano perjudicando a los hábitos de conducta<sup>3</sup>. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) formuló una muestra donde el personal de salud fue entrevistado y se evidenciaron respuestas correspondientes a conductas depresivas en los trabajadores de salud, mientras que otros respondieron que pensaron en suicidarse<sup>4</sup>.

El centro de labor suele ser un escenario frecuente para el estrés y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) hace mención que el estrés es la expresión emocional y física de la inestabilidad y las limitaciones del ser humano para hacer frente a grandes exigencias<sup>5</sup>.

Con la pandemia, el estrés que ya afectaba fuertemente al personal de enfermería se ha ido incrementando. Muchas veces esto se manifiesta por la reducción del rendimiento laboral, el aumento de bajas laborales debido a enfermedad, las rotaciones y los problemas en el trabajo. Muchos problemas en el trabajo se relacionan con problemas de salud incluso más que los propios problemas personales o familiares. La OMS indica que el problema de estrés repercute en el trabajo provocando en las personas problemas mentales, físicos y sociales, llegando al punto de perjudicar la salud y el trabajo<sup>6</sup>.

El estrés laboral se define como una respuesta del cuerpo que se manifiesta física y emocional producida por el cambio de acciones laborales que se realizan rutinariamente, los recursos, las capacidades y el comportamiento de una persona para enfrentar situaciones, que solicitan un nivel de requerimiento muy alto<sup>7</sup>.

Los profesionales sanitarios han sido centro de cuantiosos estudios que colocan visiblemente el impacto del estrés laboral al que se encuentran sometidos estos profesionales<sup>8</sup>. Distintas investigaciones han encontrado que este problema, afecta a los trabajadores de salud y originan desgaste emocional y otras consecuencias<sup>9</sup>.

El estrés laboral es una preocupación muy frecuente, que perjudica a la mente tanto física como psicológica del individuo; en especial los que laboran en el área de salud ya que trabajan en un ambiente laboral cerrado. Desde la visión del modelo biopsicosocial, que involucra los factores biológicos, psicológicos y sociales del ser humano al momento de manifestar, pensar, enfrentar un determinado estado de salud o enfermedad, discapacidad o trastorno, el estrés afecta de manera global al ser humano<sup>10</sup>.

Los indicadores de estrés en el personal de salud se relacionan con los ambientes laborales que se muestran en las instituciones públicas y privadas como en este caso, en los distintos servicios de un hospital nacional. Las condiciones de trabajo que pueden originar estrés no solo son aspectos físicos, también hay otros aspectos que influyen, como son los aspectos emocionales y psíquicos. Así, los tipos de trabajo de la organización influyen en la salud y bienestar del individuo<sup>11</sup>. Con el advenimiento de la pandemia, el riesgo laboral siempre latente para el personal de enfermería y todo el equipo de salud, se incrementó, lo que se puso en evidencia en cada turno de la jornada laboral, originando enfermedad y muerte entre los profesionales<sup>12</sup>.

Durante el internado se logró evidenciar en el transcurso de las rotaciones de los distintos servicios del hospital, los trabajadores de salud dieron a notar ciertos problemas de estrés relacionados a las condiciones de trabajo es por ello por lo que nace la formulación del problema a investigar ¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud en el establecimiento SISOL, Comas 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo son

las condiciones de trabajo del personal de salud, en general y según dimensiones?  
¿Cómo es el estrés laboral del personal de salud y sus dimensiones?<sup>13</sup>.

Este estudio es de primordial importancia ya que se desea tener mayor conocimiento e identificar las situaciones laborales que limitan la eficacia del personal de salud. Asimismo, la información será utilizada para que establezcan ambientes de trabajo seguros para el personal sanitario y así mejorar su salud integral y calidad de vida, lo que tendrá implicaciones en la gestión del cuidado. Para la realización de este estudio, considerando que el personal de enfermería trabaja en condiciones de riesgo que pueden afectar su calidad de vida, se desea visibilizar la importancia de las medidas que se deben tomar para evitar el Burnout y problemas emocionales. Metodológicamente, el estudio tiene un aporte para la comprobación de la factibilidad de aplicación de los instrumentos de evaluación escogidos y que éstos se utilicen habitualmente para preservar el bienestar del personal de salud<sup>14</sup>.

Por ello, se presenta como el objetivo general de la presente investigación: Determinar la relación entre las variables condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022. Y como objetivos específicos son: Identificar las condiciones de trabajo del personal de salud, Identificar las condiciones de trabajo según dimensiones, identificar el estrés laboral del personal de salud e identificar sus dimensiones.

De esta manera, se plantea la hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el año 2020 Quispe, desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, con el fin de establecer el nivel de estrés en la situación de desastre sanitario en un área de hospitalización de Lima – 2020. El modelo estuvo conformado por 45 enfermeros; la técnica que se usó fue la encuesta, aplicándose los instrumentos la Escala de Estrés de Enfermería – The Nursing Stress Scale (NSS). Los investigadores obtuvieron como resultados que casi el 70% de los enfermeros habían desarrollado nivel estrés medio debido a los resultados Quispe llego a la conclusión que el nivel de estrés de las enfermeras es básicamente medio, seguido de bajo y alto y en cuanto a las dimensiones, la dimensión más influyente es el entorno psicológico, así como hay antecedentes nacionales, también se encontraron internacionales<sup>16</sup>.

En el 2019, Barzola M, en su investigación de tipo correlacional tuvo de objetivo investigar sobre la similitud de las condiciones en el tiempo laboral de enfermeras de la salud Jauja, teniendo como muestra a 105 enfermeras al personal salud quienes contribuyeron con el cuestionario de autoevaluación de condiciones de trabajo y la escala rendimiento laboral de enfermeras; encontrándose que el 55% de enfermeras manifestó tener muy malas condiciones de trabajo y el 39% muy bajo rendimiento laboral<sup>17</sup>.

En la ciudad de Ica, Jiménez K, en el año 2019 en su estudio descriptivo orientado a desarrollar la autoevaluación de los ambientes de trabajo y satisfacción laboral del experto de enfermería en Ica, utilizó dos instrumentos condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los servicios de distintas áreas validados, encontrándose que, según condiciones individuales, el 59% adecuadas y 41% inadecuadas. Dando como conclusión que la autoevaluación de las condiciones laborales del profesional de enfermería es medianamente desfavorable<sup>18</sup>.

Márquez A, en el 2018 realizó un estudio no experimental, cuantitativo, correlacional teniendo como objetivo establecer la correlación de los ambientes donde laboran y el estrés sobrecargado del personal de salud de diferentes

servicios del Hospital de Apoyo, Camaná, 2018. La técnica utilizada fue la entrevista mediante el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y el Test sobre Estrés Laboral versión castellana de The Nursing Stress. Las respuestas obtenidas hacen énfasis que no hay relación por un nivel de significancia bajo obtenido por la prueba estadística, dando por conclusión que las situaciones de trabajo no se vinculan con el estrés laboral del personal de salud que laboran en distintos servicios del Hospital de Camaná<sup>19</sup>.

En Huancayo, Berrospi F, Carina M, en el año 2017 efectuaron un estudio descriptivo de tipo correlacional, con la finalidad de comprobar si hay vínculo entre las condiciones de trabajo y agotamiento en el personal de salud del Hospital Regional de Huancayo. La muestra fue tomada por 120 profesionales de la salud, al cual se envió un cuestionario de preguntas sobre condiciones de trabajo de enfermería y la escala de fatiga – Check List Individual Strength (CIS). Se obtuvo como resultado que el 37% de enfermeras indicaron elaborar en pésimas condiciones de trabajos y el 48% manifestó cansancio con el trabajo que realizan<sup>20</sup>.

La OMS y la OIT en el año 2022 refieren que el estrés laboral es un asunto de realidad problemática que afecta al ser humano cuando hay inestabilidad de adaptarse para enfrentar situaciones del personal de salud que aumentan sus destrezas físicas y anímicas debido a jornadas laborales extenuantes generando así problemas mentales con repercusiones negativas en el comportamiento del trabajador<sup>21</sup>.

La salud psicológica se puntualiza como el estado bueno donde el ser humano realiza actividades para enfrentar al estrés, trabajando y originando su propio sustento, de manera que contribuye con su comunidad; por lo tanto, es el bienestar único del manejo eficaz para la población<sup>22</sup>.

Orcasita A, en el año 2019 su estudio descriptivo, asumió objetivos identificados en las condiciones de trabajo del profesional de salud que laboraba en una clínica de alta complejidad en Valledupar (Colombia); este estudio tuvo de muestra a 171 enfermeras; los investigadores encontraron que las condiciones en las que

laboraban eran adecuadas para la mejora de los cargos de las enfermeras; sin embargo se consideró que el ingreso económico, la poca gratitud que tienen con el profesional, y la sensación del trabajo monótono conllevan a un descontento laboral en la cual se exponen a riesgos psicológicos, dando por conclusión las circunstancias del trabajo en el personal de salud coinciden en que existen garantías para la promoción a puestos de bajo riesgo. Las condiciones de pago no permiten que el empleado realice bien su trabajo<sup>23</sup>.

Granero A, en el año 2018 realizó una investigación que tuvo como fin comparar el enlace entre la valoración cuantitativa y cualitativa de la propia experiencia laboral en Barcelona, esta valoración se desarrolló con 1760 profesionales en enfermería, a quienes se les aplicó 1 cuestionario de valoración de sus condiciones de trabajo. Las respuestas fueron que se obtuvo una valoración con puntuación alta en la condición de trabajo expresando su autonomía y bienestar a todo lo contrario de los que dieron una puntaje bajo sobre el agotamiento y clima negativo<sup>24</sup>.

En Ecuador, Guadalupe J, Vaca G en el periodo 2018 elaboraron una investigación de campo, con el objetivo de comparar los problemas emocionales en el personal de salud. La muestra estuvo constituida por 68 enfermeras a las que se entrevistó con la Escala de Estrés para enfermeras (NSS Nursing Stress Scale), Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de Ansiedad de Hamilton. Los resultados que encontró NSS fueron que el 84% se sintieron afectados por estrés laboral y que el 44% no presentaron ansiedad, llegando a la conclusión que existe ciertos niveles de estrés laboral, no es determinante para que se origine la ansiedad<sup>25</sup>.

Heno R, en el año 2017 realizó un análisis de caso descriptivo sobre las consecuencias psicosociales y laborales de diferentes servicios médicos en una institución pública de Querétaro. A través de su investigación se realizó una cercanía a las condiciones dañinas para la salud y bienestar del personal de sanitario. Los resultados obtenidos se analizaron según las diferentes categorías obtenidas en el estudio, violencia, explotación, sexismo, migración, estrés y demanda excesiva de servicios y redes. Esto permite evidenciar peores

condiciones de trabajo y consecuencias psicosociales negativas para el personal de diferentes servicios.<sup>26</sup>

El modelo de Callista Roy afirmó que las personas muestran habilidades adaptativas y destrezas equilibrando al estrés, se conoce que hay diferentes escritores que manifiestan un modelo de adaptación. El rol de la enfermera se asocia a diferentes formas de cada día la cual demuestra oposiciones que no corresponden y no consiguen ajustarse. Por eso, el modelo Callista Roy, a través de la adaptación, apoya a los egresados de enfermería que hace frente al estrés hospitalario, potenciando su autoestima, que tiene en cuenta la integridad del rol que desempeñan en el contexto de su trabajo, así como como mejorar la dependencia, ya que indica los vínculos que se han creado entre usuario, paciente y personal de enfermería<sup>28</sup>.

Hans Selye es señalado como "el genio del stress", ya que él descubrió y agrupó dichos fenómenos, así Selye en 1936 era un nuevo personaje y como iba de esperarse fue difícilmente aceptado, como lo evidencia la conocida frase dedicada a él y los comentarios de sus colegas al decidir estudiar un constructo tan ambiguo en su momento que luego demostró es de crucial importancia para la vida: "But, Selye, try to realize what you are doing before it is too late! You have now decided to spend your entire life studying "the pharmacology of dirt". Of course he was right. Still to me, this pharmacology of dirt - that is, the response to nonspecific damage as such - seemed the most promising subject in medicine<sup>29</sup>. "Pero, Selye, trata de darte cuenta de lo que estás haciendo antes de que sea demasiado tarde". Ahora ha decidido pasar toda su vida estudiando "*la farmacología de la suciedad*". Por supuesto él estaba en lo cierto. Aun así, esta farmacología de *la suciedad, del daño, del estrés*, es decir, la respuesta al daño inespecífico como tal, es el tema más prometedor en medicina.

Selye habla sobre el estrés y a evidenciar el nivel de estrés. En este aspecto, es importante identificar esto en el personal de enfermería: como está afectando su salud en estos tiempos de Covid: personal como profesionalmente, pues eso puede

perjudicar la atención del paciente, poniendo en riesgo su propia salud por diferentes factores que causan un daño para la salud.

Las herramientas identificadas para medir el estrés laboral, como estímulos, respuestas, transacción e interacción, están destinadas a ser utilizadas como parte de un enfoque personal de ocupaciones, profesiones o trabajos específicos y con un enfoque integrado porque miden al menos tres dimensiones.

Las condiciones de trabajo están relacionadas al ambiente y compuestas por varias situaciones, ya sean físicas, donde se labora con la comodidad, el uniforme y equipos; las condiciones individuales que son aquellas circunstancias propias del ser humano que lo hacen único, estas cualidades diferencian a una persona de otra; por lo tanto, los centros de trabajo unen a los individuos de distintas maneras dependiendo de sus habilidades que poseen, estado de salud física y intelectual<sup>30</sup>.

Las condiciones intralaborales son condiciones al entorno del centro laboral y están asociadas por otros elementos como son: ambientales, física y mental, seguridad y organización. En cuanto a las condiciones extralaborales, se refieren a las condiciones del ambiente y comprenden los puntos micro social y macrosocial donde se desarrolla el trabajador<sup>30</sup>.

Los factores o condiciones individuales: se refiere a las características de cada trabajador como por ejemplo la edad, la ocupación, las condiciones de salud y tiempo de trabajo.

Las condiciones intralaborales hace referencia a las características de cada trabajo y de la organización los cuales influyen en la salud del trabajador como por ejemplo la demanda de trabajos, relaciones con los compañeros de trabajo, liderazgo y recompensa económicas.

Los factores extralaborales: hace referencia a las características que hace el trabajador fuera del ambiente laboral como las relaciones familiares, sociales, el

gasto económico, la infraestructura de la vivienda y el entorno familiar en el que viven.

El estrés laboral es una respuesta en la que una persona experimenta ciertas imposiciones laborales adaptadas a sus habilidades, lo que mide su habilidad para manejar la situación. Por ende, la presión laboral es la respuesta total de usuarios atendidos cada día su nivel de dependencia; asimismo, el peso del trabajo está asociada a la atención que se ofrece a cada usuario y de contabilizar la cantidad requerida del personal de salud<sup>31</sup>.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

El actual proyecto de investigación es de tipo básico; según CONCYTEC este tipo de investigación generan y aportan conocimientos sobre hechos observables, sin darles una implementación definida<sup>32</sup>.

De enfoque cuantitativo ya que se realizó los antecedentes para confirmar la conjetura creando una lectura numeraria por medio de una exploración estadística<sup>33</sup>.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

El estudio es no experimental ya que el investigador no manipulo intencionalmente ninguna de las variables y se observó en el entorno original para el análisis<sup>34</sup>.

De tipo transversal ya que el investigador recolecto los datos y se realizó en un solo momento y en un tiempo determinado<sup>35</sup>.

El trabajo de investigación es de tipo correlacional, pues posee como fin estar al tanto de la correlación que existe entre dos variables. Por lo tanto, es primordial En este tipo de estudios la correlación puede ser positiva o negativa<sup>36</sup>.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Condiciones de Trabajo

#### **Definición conceptual:**

Las condiciones de trabajo son aspectos relacionados con la labor que pueden afectar negativamente al personal de salud en relación con los arreglos ambientales, las tecnologías utilizadas, la organización y las responsabilidades laborales<sup>37</sup>.

#### **Definición operacional:**

Las condiciones laborales son aquellas relacionadas al trabajo que pueden afectar las funciones que desempeñan los profesionales de salud que laboran en la institución SISOL – Comas; estas condiciones pueden ser personales, laborales. La evaluación se realizará a través de un cuestionario sobre las condiciones laborales del personal de salud<sup>37</sup>.

Variable 2: Estrés laboral

#### **Definición conceptual:**

El estrés laboral es manifestado en una persona ante una determinada carga de trabajo y pone a prueba su talento para hacer frente a esta situación<sup>38</sup>.

#### **Definición operacional:**

El estrés laboral es un vínculo de reacciones físicas y emocionales que pueden resultar y afectar el trabajo del personal de salud que trabaja en el establecimiento SISOL – Comas; Estas circunstancias se logran encontrar en el entorno físico, psicológico y social<sup>38</sup>.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Esta conformada por 108 profesionales de salud del establecimiento de SISOL Comas, 2022. A cada uno se les aplico una herramienta para medir la relación entre 2 variables.

● **Criterios de inclusión:**

- Personal de salud que labore bajo cualquier modalidad de contrato (nombrado, cas, cas COVID, terceros)
- Personal de salud de distintos servicios.
- Trabajadores de la salud que quieran ser voluntarios.

● **Criterios de exclusión:**

- Trabajadoras que no pertenecen a planta y se encuentre realizando capacitación o reemplazo.

**3.3.2 Muestra** De este modo está conformada por 108 profesionales de salud del establecimiento de SISOL Comas, para ello se aplicó la fórmula:

$$\eta = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$
$$\eta = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 108}{(0.05)^2 (108-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 84$$

Dónde:

N = 108 Licenciadas y técnicas de enfermería

Z = Coeficiente de confiabilidad de 95% es igual a 1,96

p = criterio conservador 0.5

q = 0.5

e = 5% = 0.05

**3.3.3 Muestreo:**

Se aplicó el modelo numérico al personal de salud del establecimiento de SISOL Comas.

**3.3.4 Unidad de análisis:**

Está constituida por cada personal de salud del establecimiento de SISOL Comas.

#### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:**

La técnica utilizada en el estudio fue 2 cuestionarios con preguntas cerradas y puntuaciones en la escala de Likert.

Este cuestionario fue elaborado por Juan Carlos García Ubaque y otros autores en Bogotá, Colombia; el cual fue aplicada por Fabiola Berrospi y Karina Martínez en 2017 en Huancayo, Perú.

La dimensión de las condiciones individual es de diez interrogantes, las variables son edad, sexo, estado de salud, nivel de motivación, satisfacción, nivel de formación y educación, destrezas, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, adaptación funcional y tolerancia por ambigüedad.

La dimensión condiciones intralaborales consta de once preguntas, que crean informe a las situaciones íntimas del lugar laboral; se hicieron interrogaciones sobre el entorno, estrés físico y mental, seguridad y organización.

Las dimensiones distintas de las condiciones de trabajo constan de 10 preguntas, el cual evalúa contenidos relacionados con la condición socioeconómica, la educación del grupo familiar, la situación política, socioeconómica del país y localidad y el impacto del empleo en la familia, la familia y el entorno social.

#### **The Nursing stress Scale**

Esta escala fue elaborada por Gray-Toft y Anderson en 1981 y tiene una adaptación al castellano por Mas y Escriba en 1998, la cual mide la repetición que se da a través de ciertas situaciones observadas como estresantes. Consta de 34 ítems.

Estos factores están relacionados con los siete elementos; Uno se relaciona, el entorno físico , el entorno psicológico y los otros el entorno social en el hospital (problemas con médicos y otros problemas con los integrantes del equipo de atención médica).

## **Validación de los instrumentos:**

### **Validación del instrumento 1:**

Pedrosa L, Suarez evidenciaron la eficacia de contenido, constructo y criterio de este instrumento, encontrando una KMO = 0,778 con un Coeficiente de Bartlett de 0.00<sup>39</sup>.

### **Validación del instrumento 2:**

En Valencia, Escriba A, ejecutar la comprobación con una cantidad de 210 personal de enfermería (106 enfermeras y 104 auxiliares de enfermería). La comprobación de constructo se realizó con otras 2 escalas através la correlación de Spearman la escala y el cuestionario GHQ-28 ítems es de 0.34.

## **Confiabilidad:**

### **Confiabilidad del instrumento 1:**

Ubaque J, Lizarazo A, López. Expresaron confianza con el Alfa de Cronbach de 0,91. Dado que no halló estudios validados a nivel nacional y confidenciales, también realizó una prueba piloto con 30 enfermeras del Hospital Materno Neonatal Docente del distrito El Carmen de Huancayo.<sup>30</sup>

### **Confiabilidad del instrumento 2:**

Para la credibilidad, obtuvieron importe de coeficiente de retest de 0.81 y consistencia de escala interna de 0.79 Spearman Brown, 0.79 Guttman, 0.89 coeficiente alfa de Cronbach, 0.89 alfa escrito ítem.

## **3.5. Procedimientos:**

El presente proyecto antes de ser aplicado fue verificado y aceptado por el Comité de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, posterior a ello se inició con la recolección de datos; primero se gestionó mediante una solicitud ante el director del establecimiento de salud SISOL Comas para obtener la autorización, luego de tener el permiso se acudió dos días en diferente turno, ya que por motivos del tiempo del

personal trabajan en distintos horarios, se coordinó la fecha y se aplicó la entrevista .

Por último, para la realización del presente estudio se tuvo ciertas limitaciones como el permiso del director, ya que por motivos de que no estaba los días que se acudió en el tiempo establecido por las investigadoras. Además, se tuvo inconvenientes en cuanto al horario de los trabajadores, ya que muchas veces cuando se acudía a los servicios estaban con pacientes o almorzando.

**3.6. Método de análisis de datos:**

Después de obtener estos informes mediante los instrumentos, se realizó el vaciado de la investigación del programa SPSS, con el cual se creó figuras, tablas, para analizar los datos.

**3.7. Aspectos éticos:**

El actual proyecto de investigación tomó en cuenta:

**Principio de beneficencia:** Se espera que la investigación beneficie a las licenciadas en enfermería, a través de los resultados se obtuvieron, captando lo necesario para lograr afrontar el estrés durante el turno de trabajo.

**Principio de no maleficencia:** el personal de salud que participó no estuvo expuesto dado que la encuesta es anónima, no hay riesgo de cambio de datos por lo que se indicó que los resultados obtenidos se almacenarán únicamente para fines de estudio.

**Principio de autonomía:** Las licenciadas de enfermería decidieron libremente si participaban o no en el estudio, con la posibilidad de retirarse en cualquier momento, y toda la investigación relacionada con el cuestionario se brindó de manera clara y concisa.

**Principio de justicia:** Este principio hace referencia la cual brindó la atención a cada persona teniendo en cuenta las necesidades de cada

uno distribuyendo equitativamente la atención, tratamientos, beneficios, costos y oportunidades.

**Principio de veracidad:** Este principio se basa en el valor de la verdad mostrar sinceridad con los demás y tener la transparencia y claridad amparando así el derecho de la persona al momento de conocer un evento circunstancial en relación con su salud.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables condiciones de trabajo y estrés laboral

	Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo		,082	108	,070
Estrés laboral		,152	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** Se realizó la prueba de distribución normal mediante Kolmogorov-Smirnov encontrándose a un nivel de significancia para la variable de condiciones de trabajo de 0.070 el cual es  $>$  a 0.05 y para la variable de estrés laboral un nivel de significancia 0.000 ( $<$  0.05) al cual indica una variables es de distribución normal y la otra no lo es, por lo tanto se debe utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

**Tabla 2.** Relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas 2022

		Condiciones de trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	108
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,003
		Sig. (bilateral)	,979
		N	108

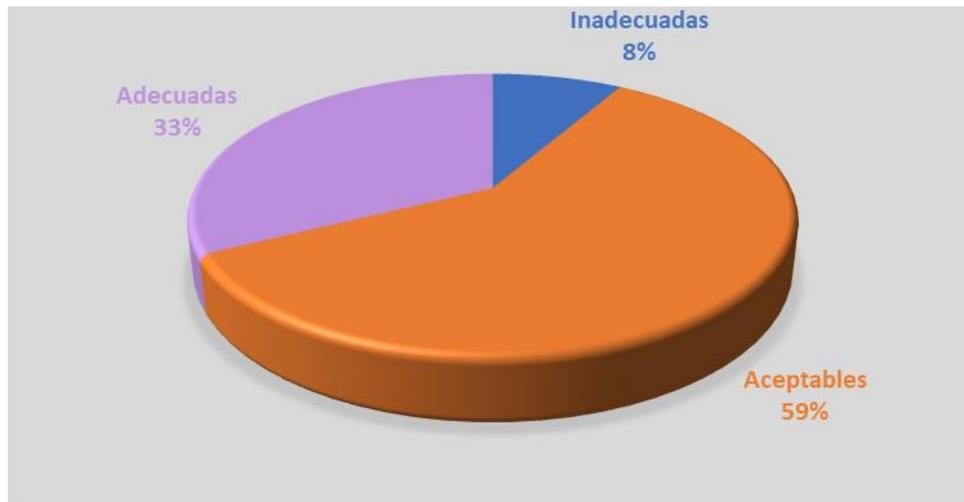
Fuente: Elaboración propia

*H0: Las condiciones laborales del personal sanitario y el estrés laboral del establecimiento SISOL no tiene relación.*

*HA: Las condiciones laborales del personal sanitario y el estrés laboral del establecimiento SISOL tienen relación.*

**Interpretación:** Se aplicó la prueba de correlación de Spearman para comprobar la relación entre las variables de condiciones de trabajo y estrés laboral. El resultado muestra una significancia de p: 0,979 siendo mayor al valor deseado de p ( $p < 0.05$ ) por lo tanto no es posible rechazar la hipótesis nula.

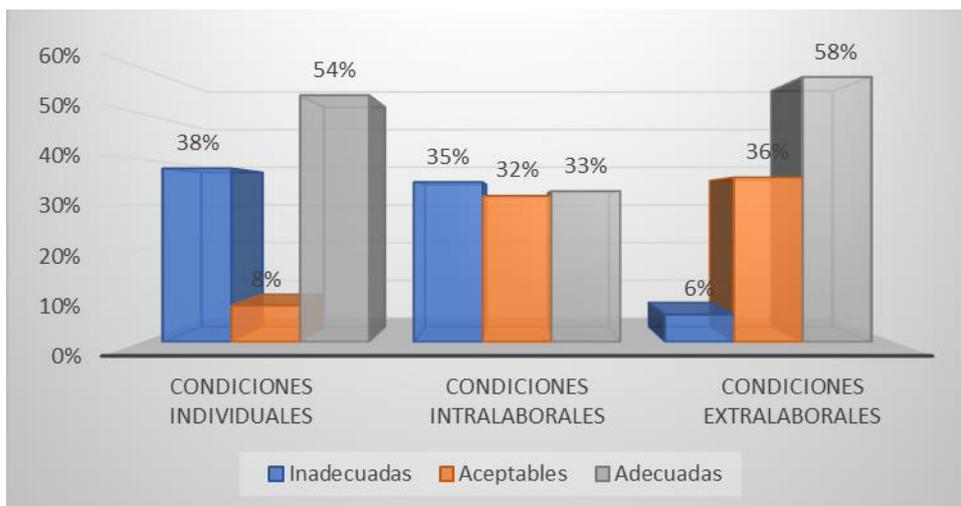
**Conclusión:** No existe relación con las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022.



**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 1. Condiciones de trabajo en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas 2022**

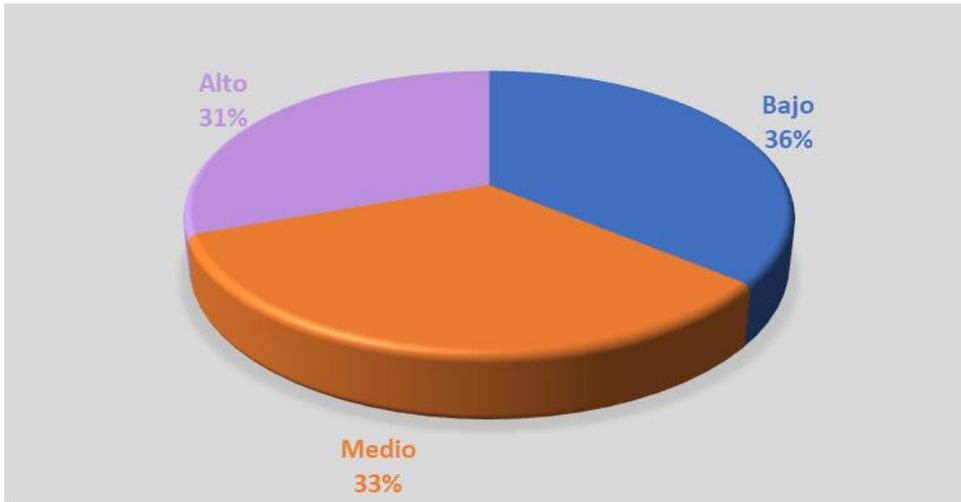
**Interpretación:** En figura 1, se observa que del 100% (108) del personal de salud del establecimiento SISOL, el 59% (64) refieren condiciones de trabajo aceptables, el 33% (35) condiciones de trabajo adecuadas y el 8% (9) indican que cuentan con condiciones de trabajo inadecuadas.



**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 2.** Condiciones de trabajo en el personal de salud del establecimiento de SISOL según niveles y dimensiones. Comas 2022.

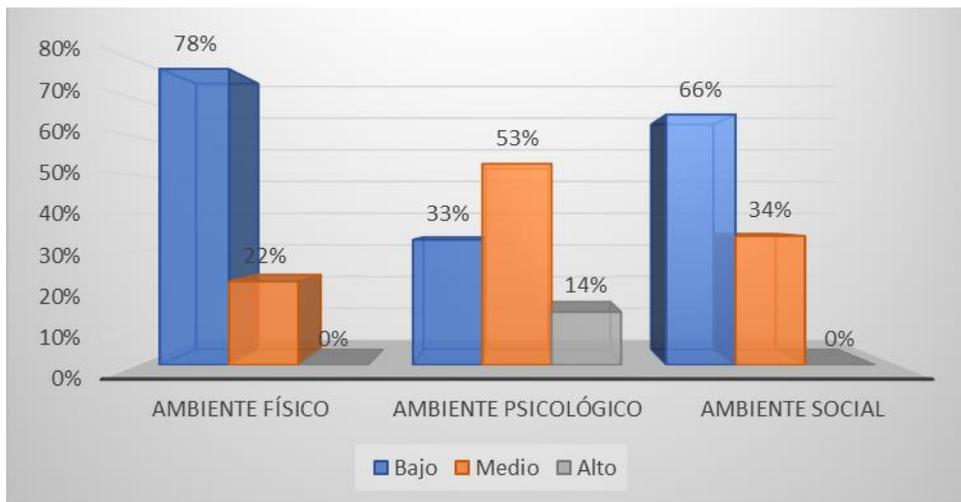
**Interpretación:** En figura 2, se observa que del 100% (108) del personal de salud entrevistados, haciendo referencia a la dimensión de condiciones individuales, el 54% son adecuadas, 38% inadecuadas y el 8% aceptables, y en las condiciones intralaborables el 35% son inadecuadas, 33% adecuadas y el 32% aceptables, y las condiciones extra laborables el 58% son adecuadas, el 36% son aceptables y el 6% inadecuadas.



**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 3. Nivel de estrés laboral del personal de salud en el establecimiento SISOL Comas, 2022.**

**Interpretación:** En el gráfico 3, se observa que del 100% (108) de los personales de salud, en primer lugar, el 36% (39 personal de salud) tienen estrés laboral bajo el 33% (36) tiene estrés laboral medio, el 31% (33) reportan estrés laboral alto.



**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 4.** Niveles de estrés laboral del personal de salud por dimensión en el establecimiento de SISOL Comas, 2022.

**Interpretación:** En el gráfico 4, se observa que del 100% (108) del personal de salud entrevistados, haciendo referencia a la dimensión de estrés laboral, 78% del ambiente físico es bajo, el 22% es medio, el 33% del ambiente psicológico es bajo y el 53% es medio, el 14% es alto, y en el ambiente social el 66% es bajo, el 34% es medio.

## V. DISCUSIÓN

Las condiciones de trabajo en el personal de salud están de la mano con el estrés laboral ya que debido a esta pandemia el personal de salud ha sido afectados por la misma carga laboral y el aumento de los mismos pacientes que vivían cada momento en la atención del estado grave originado por el virus del Covid 19. Mucho personal de salud cumplió sobrecarga de trabajo, horarios prolongados, recibían maltrato no había comprensión, ya que los usuarios querían ser atendidos rápido y ellos no lo lograban porque disminuía el personal de salud por los mismos contagios. A la par, el miedo de contagiar a sus propias familias y el estrés del personal de salud tanto en trabajo como en su hogar les alteró física y emocionalmente, como indican los estudios de diversas partes del mundo.

El presente estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación entre las variables condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022. A partir de los resultados encontrados mediante la prueba de Rho de Spearman no es posible rechazar la hipótesis nula, lo cual indica que no existe relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral, esto guarda relación con los resultados hallados por Reyna J, Lismarck Y, Jenny S, Márquez A,<sup>19</sup> quienes señalan que no hallaron relación entre las dos variables que no necesariamente el personal de salud se siente estresado por la carga laboral si no puede ser por otros factores ya sea problemas familiares como personales.

Respecto al primer objetivo específico, Identificar las condiciones de trabajo del personal de salud, se observa que del 100% (108) del personal de salud del establecimiento SISOL, el 59% (64) refieren condiciones de trabajo aceptables, el 33% (35) condiciones de trabajo adecuadas y el 8% (9) indican que cuentan con condiciones de trabajo inadecuadas esto se asemeja a la investigación de Jimenez K,<sup>8</sup>

en donde se encontró que el mayor porcentaje el 59% de la población presenta condiciones de trabajo adecuadas de dicho estudio, contrariamente a lo hallado por Berrospi F. y Carina M<sup>20</sup> quienes obtuvieron que la mayoría de la población tenían pésimas condiciones de trabajo con un 37%. Esta veracidad de resultados se debe que no son similares en todos los países, así mismo en los diversos trabajos no son afectados de igual manera, las cuales no son asimiladas y expresadas de la misma manera para todos los trabajadores de salud.

En relación con el segundo objetivo específico, Identificar las condiciones de trabajo según dimensiones, el cual fue medido por el inventario de Juan Carlos García ubaque y otros autores. Se identificó que el mayor porcentaje de las condiciones individuales es un 54% de 108 del personal de salud son adecuadas. Así mismo se encontraron estudios que aplicaron el mismo instrumento, como Jiménez K <sup>18</sup> sin embargo los resultados fueron una similitud acerca de la investigación actual con los resultados hallados ya que hay un gran porcentaje de condiciones adecuadas del personal de salud.

En relación con el tercer objetivo específico, identificar el estrés laboral del personal de salud e identificar sus dimensiones, el cual fue medido por The nursing stress scale ya que su mayor porcentaje de los resultados hallazgos fue que la dimensión de estrés laboral es un 78% bajo en el ámbito físico de una población de 108 personales de salud. Así mismo se encontraron estudios que aplicaron el mismo instrumento, como Quispe <sup>16</sup> y Márquez A, <sup>19</sup> ya que sus hallazgos son similares a los resultados encontrados, que hay un 70% del personal de salud con un estrés medio. Por otro lado, Guadalupe J, Vaca G en el año 2018 identificaron que el personal de salud presentó un nivel bajo de estrés obteniendo un porcentaje de 85.29%. esto indica que se debe de abordar estrategias los cuales mejoren el nivel de estrés de los trabajadores, de esta manera mejoraremos la calidad de trabajo de ellos.

Es así, que referente a los resultados de las condiciones de trabajo del establecimiento de Sisol comas 2022, se mostró que el 59% (64) refieren condiciones de trabajo aceptables, el 33% (35) condiciones de trabajo adecuadas y el 8% (9) indican que cuentan con condiciones de trabajo inadecuadas, este estudio guarda relación con lo presentado por Jiménez k<sup>18</sup>, Berrospi F<sup>20</sup> quienes indicaron que la mayoría del personal de salud presentaron una condición inadecuada de trabajo y también que no necesariamente tienen estrés por la carga laboral debidamente puede ser por factores de problemas familiares u otros factores que no sean laborales. En relación de los datos generales se aprecia que en la edad del personal de salud la mayoría se encuentra entre los 35 a 39 años siendo mayor el sexo femenino. Posiblemente eso influya en el estrés ya que por el hecho de ser mujer, se cumplen varios roles. En los estudios a nivel mundial, se destaca que el hecho de laborar en salud y ser mujer, expuso a la persona a mayor carga general durante la pandemia.

Con respecto a las dificultades que se tuvo para la realización del proyecto, cabe indicar que se tuvo dificultades para la recolección de datos ya que, hubo días en los que no acudían algunas enfermeras y otras si, es por ello que se acudió en varias oportunidades al establecimiento de salud. Por otro lado, se agradece la disponibilidad que tuvieron las autoridades del Hospital para obtener el permiso en la realización del estudio de investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se concluyó que no existe relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral del personal de salud del establecimiento Sisol Comas 2022. Obteniendo de trabajo de 0.070 el cual es  $>$  a 0.05 y para la variable de estrés laboral un nivel de significancia 0.000 ( $<$  0.05) al cual indica una variable es de distribución normal y la otra es de distribución anormal por lo tanto se debe utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.
2. Se determinó que el mayor porcentaje del personal de salud presentan condiciones de trabajo aceptables y de nivel bajo en la dimensión condiciones individuales.
3. De acuerdo con el estrés laboral; el mayor porcentaje presenta estrés bajo y en cuanto a las dimensiones, expresan en su mayoría tener nivel medio de estrés en el ambiente psicológico.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. La alta dirección general del establecimiento SISOL comas, debe mejorar e implementar estrategias que contribuyan a reducir el estrés laboral mejorando las relaciones laborales en el entorno del personal de salud. Dado que, un sector importante del personal se encuentra en situación inadecuada generado por el estrés.
2. Se debe fomentar las terapias individuales para manejar bien el estrés, ya que se puede observar personalización, falta de interés y de empatía en el personal del establecimiento SISOL – Comas.
3. Los jefes de servicio deben recibir capacitación sobre los beneficios de la reducción del estrés en el establecimiento SISOL comas a través de un entorno bien estructurado y, por lo tanto, conducir a mejores condiciones de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales.

## REFERENCIAS

1. Pereira N, Luisa M, Completo N. Cómo citar el artículo [Internet]. Redalyc.org. [citado el 31 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
2. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. Who.int. [citado el 31 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
3. Psicólogos CG de CO. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016 [Internet]. Infocop.es. [citado el 31 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=6166](https://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166)
4. Ene 13. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. Paho.org. [citado el 31 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
5. Suarez R., Campos L., Socorro J. y Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista electrónica de conocimientos, saberes y practica [Publicación periódica en línea] 2020. [Citado: 2022 Julio 12]; 3(1): [104-119pp.]. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
6. Carrillo C., Ríos M., Escudero L. y Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global. [Publicación periódica en línea] 2018. [Citado: 2022 Julio 12]; 17(2): [304-314pp.]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
7. Cortes I. y Gonzales G. Estrés Laboral y Condiciones de Trabajo en Personal de Enfermería de un Hospital de Tercer Nivel. Revista Red de Investigación en Salud en el Trabajo. [Publicación periódica en línea] 2018. [Citado: 2022 Julio 12]; 1(1): [39-45pp.]. Disponible en: <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/47>

8. Vidotti V., Trevisan J., Quina M., Perfeito R. y Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global. [Publicación periódica en línea] octubre 2019. [Citado: 2022 Julio 12]; 18(55): [344-354pp.]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)
9. Aristizábal D., Mejía C. y Quiroz E. Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. Textos y sentidos. [Publicación periódica en línea] 2018. [Citado: 2022 Julio 12]; 17: [101-122pp.]. Disponible en: <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
10. Mero E., Salas Y., Acuña L. y Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. [Publicación periódica en línea] Julio-Setiembre 2021. [Citado: 2022 Julio 12]; 5(3): [368-377pp.]. Disponible en: <https://www.reciamuc.com/~recimund/index.php/es/article/view/1284>
11. Marquina R. Y Adriazola R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. ACC CIETNA. [Publicación periódica en línea] 2020. [Citado: 2022 Julio 12]; 7(2): [35-42pp.]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>
12. Trujillo Ca. Y Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública. [Publicación periódica en línea] 2021. [Citado: 2022 Julio 12]; 1(2): [46-53pp.]. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
13. Karla Valeria BL. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018. Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020.
14. Cyted.org. [citado el 31 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

15. Lecca Espinoza R. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020. Universidad de San Martín de Porres; 2021.
16. Quispe Estrada R. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de Lima – 2020. Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.  
Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4007>
17. Barzola Misari LY, Huamán Yurivilca ML. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2326>
18. Marquez Aparicio EG, Flores Barriga LM. Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10214>
19. Edu.pe. [citado el 21 de julio de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2399/T-TPLE-%20Karla%20Elizabeth%20Jimenez%20Espino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Berrospi Dionisio F, Martínez Hernández KE. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Essalud – Huancayo - 2017. Universidad Peruana Los Andes; 2018. Disponible en <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/359>
21. Henao Robledo F. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud (3a. ed.). Ecoe Ediciones; 2017. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=6q5JDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=condiciones+laborales+en+sector+salud&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi36qnPktvxAhWqdN8KHc7YADUQ6AEwAXoECAgQAq#v=onepage&q=condiciones%20laborales%20en%20sector%20salud&f=false>

22. Barzola Misari LY, Huamán Yurivilca ML. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2326>
23. Henao Robledo F. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud (3a. ed.). Ecoe Ediciones; 2017. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=6q5JDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=condiciones+laborales+en+sector+salud&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi36qnPktvxAhWqdN8KHc7YADUQ6AEwAXoECAgQAq#v=onepage&q=condiciones%20laborales%20en%20sector%20salud&f=false>
24. Guadalupe, J., & Vaca, G. 1. Edu.ec. [citado el 21 de julio de 2022]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4918/1/UNACH-EC-FCS-PSC-CLIN-2018-0004.pdf>
25. Granero A, Blanch JM, Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2018; 26(0). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
26. Master W. Salud mental [Internet]. CDC MINSA. 2020 [citado el 21 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portalnuevo/vigilancia-epidemiologica/salud-mental/>
27. Orcasita Almarales AP, Ovalle Yaguna L. CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE ALTA COMPLEJIDAD EN VALLEDUPAR. Biociencias [Internet]. 2019; 14(1):83–99. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>
28. ilo.org. [citado el 1 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

29. Paho.org. [citado el 1 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
30. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index enferm* [Internet]. 2010 [citado el 21 de julio de 2022];19(4):279–82. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)
31. Dosne Pasqualini C. Stress y resiliencia: Hans Selye y el encuentro de las dos culturas. *Medicina (B Aires)* [Internet]. 2013 [citado el 26 de julio de 2022];73(5):504–5. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0025-76802013000600023&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0025-76802013000600023&script=sci_arttext&tlng=en)
32. Ubaque JCG, Lizarazo AHB, López MLD. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Av enferm* [Internet]. 2011 [citado el 22 de julio de 2022];29(2):331–41. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828>
33. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet]. Who.int. World Health Organization; 23 de mayo de 2003 [citado el 22 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>
34. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del SINACYT. Publicado el diario oficial El Peruano. Resolución de Presidencia N° 2015-2018-CONCYTED-P. (16 de noviembre del 2018)
35. Hernández R. y Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [en línea]. México: Editorial Mc Graw Hill Education; 2018. [Citado: 2022 junio 05]. Disponible en <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
36. Investigación no experimental [Internet]. Ecured.cu. [citado el 22 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n\\_no\\_experimental](https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental)

37. Rodríguez M. y Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. Revista Médica Sanitas [Publicación periódica en línea] 2018 [citado: 2022 junio 05]; 21 (3): [141-146pp.]. Disponible en: <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
38. Investigación correlacional - Proyecto de investigación integrado [Internet]. Google.com. [citado el 22 de julio de 2022]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/pii2bto/el-problema-de-la-investigacion/tipos-de-investigacion/investigacion-correlacional>
39. Condiciones de trabajo y salud [Internet]. Iistas.net. [citado el 22 de julio de 2022]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
40. Mori A. La organización del trabajo y el estrés Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3. 2019 [citado el 22 de julio de 2022]; Disponible en: [https://www.academia.edu/38780094/La\\_organizaci%C3%B3n\\_del\\_trabajo\\_y\\_el\\_estr%C3%A9s\\_Serie\\_protecci%C3%B3n\\_de\\_la\\_salud\\_de\\_los\\_trabajadores](https://www.academia.edu/38780094/La_organizaci%C3%B3n_del_trabajo_y_el_estr%C3%A9s_Serie_protecci%C3%B3n_de_la_salud_de_los_trabajadores)
41. Pedrosa I, Suárez-Álvarez J, García-Cueto E. Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación [Content Validity Evidences: Theoretical Advances and Estimation Methods]. Acción psicol [Internet]. 2014;10(2):3. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

TABLA 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE CONDICIONES DE TRABAJO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
CONDICIONES DE TRABAJO	Las condiciones laborales son cualquier aspecto relacionado al trabajo que pueden tener posibles consecuencias negativas para la salud del trabajador, lo que incluye, todo lo relacionado al ambiente, la tecnología aplicada, la organización y el orden del trabajo <sup>42</sup> .	Para el cuestionario de las condiciones de trabajo tiene una escala tipo Likert de 5 opciones que califica de la siguiente manera: muy buena: 4 puntos, buena: 3 puntos, regular: 2 puntos, mala: 1 punto y muy mala: 0 puntos; y para otros casos es: muy de acuerdo: 4 puntos, de acuerdo: 3 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo: 2 puntos, en desacuerdo: 1 punto, muy en desacuerdo: 0 puntos.	INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Salud física.</li> <li>✓ Salud mental.</li> <li>✓ Satisfacción del trabajo.</li> <li>✓ El trabajo le exige más conocimientos.</li> <li>✓ Tiene facilidad para aprender cosas nuevas.</li> </ul>	<p>Escala de Likert</p> <p>0. Muy mala</p> <p>1. Mala</p> <p>2. Regular</p> <p>3. Buena</p> <p>4. Muy buena</p>
			INTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Condiciones ambientales.</li> <li>✓ Condiciones de la carga física y mental.</li> <li>✓ Condiciones de seguridad.</li> <li>✓ Condiciones de la organización.</li> </ul>	
			EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad de vida familiar.</li> <li>✓ Vive de arriendo.</li> <li>✓ El hogar cuenta con servicios básicos</li> <li>✓ Seguridad de la zona donde vive.</li> <li>✓ Desplazamiento del trabajo a casa.</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
ESTRÉS LABORAL	Se define como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajo, las cuales provocan un desequilibrio tanto individual como en el entorno laboral según Calixto Roy <sup>41</sup> .	El estrés laboral es un conjunto de reacciones físicas y emocionales que pueden resultar de situaciones que pueden afectar el trabajo de las enfermeras que trabajan en el Hospital Nacional Sergio Bernales – Comas; Estos factores pueden encontrarse en el ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social <sup>43</sup> .	AMBIENTE FISICO	<p>Carga de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Interrupciones frecuentes en la realización de tareas.</li> <li>✓ Pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal.</li> <li>✓ Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería.</li> <li>✓ No hay tiempo suficiente para dar apoyo emocional.</li> </ul>	<p>Estrés bajo: 0 – 9 puntos</p> <p>Estrés medio: 10 – 19 puntos</p> <p>Estrés alto: 20 – 28 puntos</p>
			AMBIENTE PSICOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muerte y sufrimiento.</li> <li>✓ Preparación insuficiente.</li> <li>✓ Falta de apoyo.</li> </ul>	<p>Estrés bajo: 0 – 13 puntos</p> <p>Estrés medio: 14 – 27 puntos</p> <p>Estrés alto: 28 – 40 puntos</p>
			AMBIENTE SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Problemas con los médicos.</li> <li>✓ Problemas con otros miembros.</li> </ul>	<p>Estrés bajo: 0 – 10 puntos</p> <p>Estrés medio: 11 – 22 puntos</p> <p>Estrés alto: 23 – 32 puntos</p>

## ANEXO 2

TABLA 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Formulación del problema	Objetivo general	Objetivo específico	Hipótesis	variables	Dimensiones	Indicadores	Población y muestra	Tipo de investigación
Condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento to SISOL Comas 2022	¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería en el establecimiento o SISOL, Comas 2022?	existe relación entre las condiciones trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022.	¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales individuales y estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL, Comas 2022?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones intralaborales y estrés laboral del personal de salud del establecimiento SISOL, Comas 2022?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones extralaborales y estrés laboral del personal de salud del establecimiento	Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento o SISOL Comas, 2022.	Estrés laboral	Ambiente físico	Carga de trabajo ✓ Interrupciones frecuentes en la realización de tareas. ✓ Pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal. ✓ Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería. ✓ No hay tiempo suficiente para dar apoyo emocional.	Población: Lo consta de 108 del personal de salud del establecimiento de SISOL Comas,2022. Muestra: Estará constituida por 84 profesionales de la salud.	El estudio de investigación es de tipo correlacional, pues tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos variables. Para ello primero se realiza la medición de cada variable por separado, luego se cuantifica y se establece si existe o no la relación. En este tipo de estudios la correlación puede ser positiva o negativa. La investigación es de diseño no
						Ambiente psicológico	✓ Muerte y sufrimiento. ✓ Preparación insuficiente. ✓ Falta de apoyo.		
						Ambiente social	✓ Problemas con los médicos. ✓ Problemas con otros miembros.		

			SISOL Comas, 2022?		Condiciones de trabajo	<p>Individuales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓Salud física.</li> <li>✓Salud mental.</li> <li>✓Satisfacción del trabajo.</li> <li>✓El trabajo le exige más conocimientos.</li> <li>✓Tiene facilidad para aprender cosas nuevas.</li> </ul>		<p>experimental, ya que, no existe manipulación deliberada de alguna de las variables, por parte del investigador y solo se observan en su ambiente natural para poder analizarlos.</p>
					<p>Intralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓Condiciones ambientales.</li> <li>✓Condiciones de la carga física y mental.</li> <li>✓Condiciones de seguridad.</li> <li>✓Condiciones de la organización.</li> </ul>			
					<p>Extralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓Calidad de vida familiar.</li> <li>✓Vive de arriendo.</li> <li>✓El hogar cuenta con servicios básicos</li> <li>✓Seguridad de la zona donde vive.</li> <li>✓Desplazamiento del trabajo a casa.</li> </ul>			

### Anexo 3

#### Cuestionarios

Presentación: Estimados colaboradores del personal de salud, le enviamos un cordial saludo de ante mano agradecer su colaboración con nuestro proyecto de investigación, somos estudiantes de la universidad Cesar Vallejo de la facultad de enfermería este trabajo nos permitirá obtener el título de Licenciatura de Enfermería, el propósito de estos cuestionarios es conocer la dinámica relacionado al estrés laboral y poder identificar los problemas de estrés estos constan de 46 preguntas para marcar.

#### CUESTIONARIO AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DE ENFERMERÍA

Sexo: M      F

Edad: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

Por favor lee detenidamente cada pregunta y señala con una X en la respuesta que crees apropiada según corresponde. Utilizando los siguientes criterios.

CONDICIONES INDIVIDUALES						
1	¿Su salud física es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
2	¿Su salud mental es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

7	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
9	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
10	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en que orden debe proceder y la forma de actuar.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

### CONDICIONES INTRALABORALES

#### A. Condiciones ambientales

11	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
12	¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
13	Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

16	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
19	Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
20	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
21	Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

### **B. Condiciones de la carga física y mental**

22	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
23	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
25	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	mayor a sus capacidades.					
<b>C. Condiciones de seguridad</b>						
26	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
27	Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
28	Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
29	El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
30	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>D. Condiciones de organización</b>						
31	Realiza más de un turno diario en los servicios de complejidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
32	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
33	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
34	Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

35	Califica su ingreso laboral actual como bueno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
36	Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>						
37	Cree que la calidad de vida de su familia es buena.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
38	Vive usted en arriendo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
39	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
40	La zona donde usted vive es segura.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
41	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
42	Algún miembro de su familia está desempleada, subempleado o se encuentra en la informalidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
43	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
44	Considera que su familia está bien protegida en caso de	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Muy de acuerdo

	ocurrir alguna contingencia.			en desacuerdo		
45	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
46	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

### The Nursing Stress Scale

#### INSTRUCCIONES:

Por favor lee detenidamente cada pregunta y señala con una X en la respuesta que crees apropiada según corresponde.

		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	0	1	2	3
2.	Recibir críticas de un médico.	0	1	2	3
3.	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	0	1	2	3
5.	Problemas con un supervisor.	0	1	2	3
6.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	0	1	2	3
7.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares) del servicio sobre problemas en el servicio.	0	1	2	3
8.	La muerte de un paciente.	0	1	2	3
9.	Problemas con unos o varios médicos.	0	1	2	3
10.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería en un paciente.	0	1	2	3
11.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares) del servicio.	0	1	2	3
12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3

13.	El medico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	0	1	2	3
14.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	0	1	2	3
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	0	1	2	3
16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejem.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	0	1	2	3
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	0	1	2	3
19.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.	0	1	2	3
20.	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	0	1	2	3
21.	Ver a un paciente sufrir.	0	1	2	3
22.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.	0	1	2	3
23.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	0	1	2	3
24.	Recibir críticas de un supervisor.	0	1	2	3
25.	Personal y turno imprevisible.	0	1	2	3
26.	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	0	1	2	3
27.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejem.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	0	1	2	3
29.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	0	1	2	3
30.	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31.	El medico no está presente en una urgencia médica.	0	1	2	3
32.	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	0	1	2	3
33.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
34.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	0	1	2	3

#### Anexo 4

#### Cálculo del tamaño de la muestra

$$= \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$
$$= \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 108}{(0.05)^2 (108-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 84$$

Dónde:

N= 108

Z= 95% =1,96

p= 0.5

q= 0.5

e= 5% = 0.05

## Anexo 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Proyecto de Investigación: Condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento de SISOL Comas, 2022.**

Yo \_\_\_\_\_ identificado con DNI \_\_\_\_\_ padre/madre/apoderado(a) de \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ he sido informado(a) por las estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, Mayta Soto Korayma Carolay y Alvarez Ramos Jenny Maricruz, sobre lo siguiente:

#### **Objetivo del Proyecto:**

Relación entre las condiciones trabajo y el estrés laboral del personal de salud del establecimiento de SISOL Comas, 2022.

#### **Participación Voluntaria**

La participación del personal de enfermería en el desarrollo del estudio es completamente voluntaria, si él o ella se negara a participar o decidiera retirarse, esto no le generará ningún problema, ni tendrá consecuencias.

#### **Confidencialidad:**

La información presentada **será confidencial** y sin fines de lucro, los resultados serán publicados con fines académicos sin revelar los datos personales, en base a la Ley de Protección de Datos Personales Ley N° 2973, y disposiciones sobre el derecho a la intimidad y privacidad de los menores de edad.

Si tuviera alguna duda sobre el desarrollo de la investigación o acerca de los cuestionarios, siéntase libre de formular las preguntas que usted considere necesarias, las respuestas serán dadas por cualquiera de las investigadoras, puede comunicarse al número celular de la alumna Mayta Soto Korayma Carolay 940914768 y al número celular de la alumna Alvarez Ramos Jenny Maricruz 998364833.

Habiendo absuelto mis dudas, **AUTORIZO** de manera libre y voluntaria la participación.

Lima \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2022

\_\_\_\_\_  
Nombre y apellido del padre/ madre/apoderado(a)  
DNI: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Investigadora  
Mayta Soto Korayma Carolay  
DNI: 70861597

\_\_\_\_\_  
Investigadora  
Alvarez Ramos Jenny Maricruz  
DNI: 46443986

## Anexo 6

### Autorización del uso de instrumento the nursing scale



### Autorización del uso de instrumento de condiciones de trabajo



## Anexo 7

### PRUEBA DE NORMALIDAD

### ALFA DE CROMBACH DE VARIABLE CONDICIONES LABORALES

**Tabla 7.** Confiabilidad de las condiciones de trabajo –Prueba piloto

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	46

A través de la prueba piloto se recoge información de 20 personas del personal de salud, aplicando así el cuestionario de condiciones de trabajo el cual consta de 46 items. Se alcanzando una confiabilidad con el alfa de cobrach 0,813, el cual es categorizado como confiabilidad muy alta y apto para su utilización.

## Anexo 8

### ALFA DE CROMBACH DE VARIABLE ESTRÉS LABORAL

**Tabla 8.** Confiabilidad del estrés laboral –Prueba piloto

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	34

A través de la prueba piloto se recoge información de 20 personas personal de salud, aplicando así el cuestionario de condiciones de trabajo el cual consta de 34 items. Se alcanzando una confiabilidad con el alfa de cobrach 0,922, el cual es categorizado como confiabilidad muy alta y apto para su utilización.

## Anexo 9

## Autorización de la ejecución del proyecto de investigación

 MUNICIPALIDAD DE LIMA "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" "Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Comas, 25 de octubre del 2022

**OFICIO N° 077-2022-SCOM-GG-SISOL/MML**

Mgtr. Lucy Tani Becerra Medina  
Coordinadora del Área de Investigación

Referencia: CARTA N°156-2022-INV-EP/ENF.UCV-LIMA

Presente.-

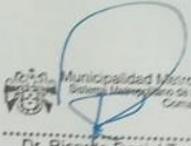
**Asunto:** Autorización para realizar trabajo de investigación sobre tesis

En respuesta a su solicitud de investigación que se realiza en este establecimiento de salud "SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD - COMAS".

Se informa que se ha visto conveniente otorgar el permiso correspondiente y las facilidades del caso para que se lleve a cabo la investigación correspondiente por las estudiantes Álvarez Ramos Jenny Maricruz y Mayta Soto Korayma Carolay.

Sin otro en particular, me despido de usted, no sin antes mencionar los sentimientos de afecto y estima personal.

Atentamente,

  
Municipalidad Metropolitana de Lima  
Sistema Integrado de la Soledad - SISOL  
Comas  
.....  
Dr. Ricardo Daniel Torres Cardozo  
DIRECTOR

CC.  
Archivo

RDTG/arg

**SISOL**  
Jr. Carlos Concha 163 – San Isidro  
Tel. 264-2222

 MUNICIPALIDAD DE LIMA

CARTA N° 156 -2022-INV- EP/ ENF.UCV-LIMA

Los Olivos, 12 de octubre de 2022

Sr. Dr.  
Ricardo Daniel Torres Cardozo  
Director General del Establecimiento de Salud "SISOL"  
Comas  
Presente. -

**Asunto: Solicito autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería**

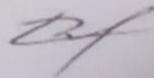
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mío propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar la autorización a fin de que las estudiantes **Alvarez Ramos, Jenny Maricruz** y **Mayta Soto, Korayma Carolay** del X ciclo de estudios de la Escuela Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación titulada **Condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas, 2022**, institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

*Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.*

Atentamente,



Mgtr. Lucy Tani Becerra Medina  
Coordinadora del Área de Investigación  
Escuela Profesional de Enfermería  
Universidad César Vallejo – Filial Lima



c/ c: Archivo.

## Anexo 10

**Tabla 9. Confiabilidad de las condiciones de trabajo**

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	108	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	46

## Anexo 11

**Tabla 10.** Confiabilidad del estrés laboral

### Resumen de procesamiento de casos

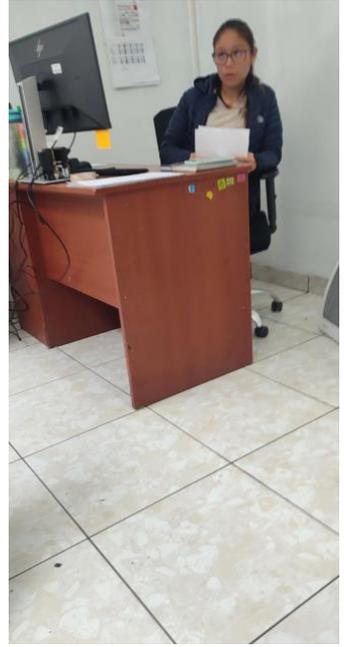
		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	108	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	34

**Anexo 14**  
Evidencias fotográficas





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HERRERA ALVAREZ ROSA LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral en el personal de salud del establecimiento SISOL Comas 2022

", cuyos autores son ALVAREZ RAMOS JENNY MARICRUZ, MAYTA SOTO KORAYMA CAROLAY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HERRERA ALVAREZ ROSA LILIANA <b>DNI:</b> 08252359 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5829-1686	Firmado electrónicamente por: RLHERRERAA el 13- 12-2022 23:19:00

Código documento Trilce: TRI - 0468320