



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
VÍCTOR LARCO HERRERA, LIMA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los
servicios de salud**

Presentado por:

Tiani Ysidora Rios Escobedo

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas
Código Orcid N°0000-0002-9450-671X

Chincha, Ica, 2021

Asesor

MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Elio Javier Huamán

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada en primer lugar a Dios, a mi madre por existir y darme la vida a mi hijo por ser mi motivo de seguir avanzando y a mis hermanas por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento al personal enfermería de mi centro laboral. Agradezco al asesor del taller de tesis por sus enseñanzas y dirección para poder llevar a cabo este importante trabajo.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Material y método: Presenta una metodología de tipo básica, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 107 personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima y una muestra de 84; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos un cuestionario sobre condiciones laborales y otro cuestionario sobre estrés.

Resultados: se evidenciaron que el 48.81% percibe las condiciones laborales como regulares, el 32.14% como malas y el 19.05% como buenas; lo que se reflejó en el nivel estrés presentándose en el 58.33% en un nivel medio, en el 27.38% en nivel bajo y en el 14.29% en un nivel alto.

Conclusiones: existe una relación directa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.604, con un valor de significancia de $p=0.000$. En cuanto a las hipótesis específicas en donde se buscó establecer la relación entre la dimensión jornada laboral, motivación laboral, participación de los beneficios y normas laborales con la variable estrés, se obtuvo los siguientes valores de correlación (0.665, 0.648, 0.600 y 0.612).

Palabras claves: condiciones laborales, estrés, enfermería.

Abstract

Objective: The present research aimed to determine the relationship between working conditions and stress of nursing staff at the Víctor Larco Herrera Hospital, Lima 2021.

Material and method: Presenting a methodology of basic type, being its design non-experimental, descriptive correlational. The population consisted of 107 nursing staff from the Víctor Larco Herrera Hospital, Lima and a sample of 84; as a technique, the survey was used, with the instruments used for data collection being a questionnaire on working conditions and another questionnaire on stress.

Results: showed that 48.81% perceive working conditions as regular, 32.14% as bad and 19.05% as good; which was reflected in the stress level, showing 58.33% at a medium level, 27.38% at a low level and 14.29% at a high level.

Conclusions: Finally, it is concluded that there is a direct relationship between working conditions and stress of the nursing staff of the Víctor Larco Herrera Hospital, Lima 2021; having obtained a Spearman Rho correlation value of 0.604, with a significance value of $p=0.000$. As for the specific hypotheses in which we sought to establish the relationship between the dimension of working hours, work motivation, benefit sharing and labor standards with the variable stress, the following correlation values were obtained (0.665, 0.648, 0.600 and 0.612).

Key words: working conditions, stress, nursing.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras Claves	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3. Preguntas de investigación específicas	15
2.4. Objetivo General	16
2.5. Objetivos específicos	16
2.6. Justificación e importancia	16
2.7. Alcances y limitaciones	17
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes	19
3.2. Bases teóricas	28
3.3. Identificación	35
IV. METODOLOGÍA	36
4.1. Tipo y Nivel de investigación	36
4.2. Diseño de Investigación	36
4.3. Operacionalización de variables	37
4.4. Hipótesis general y específicas	39
4.5. Población - Muestra	40
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad	41
4.7. Recolección de datos	43
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	43
V. RESULTADOS	45
5.1. Presentación de Resultados	45

5.2	Interpretación de los resultados	54
VI	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	57
6.1	Análisis de los resultados	57
6.2	Comparación resultados con antecedentes	64
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
	ANEXOS	74
	Anexo 1: Matriz de consistencia	75
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de Validación	76
	Juicio de Expertos	
	Anexo 3: Data de resultados	83
	Anexo 4: Consentimiento informado	92
	Anexo 5: Constancia de Aplicación	93
	Anexo 6: Informe de turnitin al 28%de similitud	95

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021	46
Figura 2	Dimensión jornada laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	47
Figura 3	Dimensión motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	48
Figura 4	Dimensión participación de los beneficios del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	49
Figura 5	Dimensión normas laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	50
Figura 6	Estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	51
Figura 7	Dimensión factor físico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	52
Figura 8	Dimensión factor psicológico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	53
Figura 9	Dimensión factor social del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	54

Índice de cuadros

		Pág.
Cuadro 1	Datos sociodemográficos del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021	45
Cuadro 2	Condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021	46
Cuadro 3	Dimensión jornada laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	47
Cuadro 4	Dimensión motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	48
Cuadro 5	Dimensión participación de los beneficios del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	49
Cuadro 6	Dimensión normas laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	50
Cuadro 7	Estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	51
Cuadro 8	Dimensión factor físico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	52
Cuadro 9	Dimensión factor psicológico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	53
Cuadro 10	Dimensión factor social del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.	54
Cuadro 11	Estadísticos descriptivos de condiciones laborales, estrés y dimensiones	57
Cuadro 12	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	58

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se conoce que en nuestro país, el profesional de Enfermería es insuficiente para satisfacer las necesidades y demanda de pacientes en los hospitales además a otros problemas administrativos y condiciones laborales se genera el estrés laboral; siendo este uno de las problemáticas más recurrentes en el mundo laboral donde las investigaciones la califican como un elemento que genera trastornos en el organismo principalmente a nivel mental, repercutiendo luego en la salud física, cabe mencionar que el estrés es una respuesta natural del cuerpo ante cualquier exigencia o amenaza considerada por el organismo la cual sobrepasa a los recursos del sujeto para manejarla.

Actualmente el término de estrés se utiliza de forma muy cotidiana, incluso para algunos esto es parte del día a día en el trabajo y se tiene la creencia de que eso es lo esperado. Sin embargo, la falta de atención a los síntomas de estrés ocasiona cuadros clínicos que, con el tiempo, se vuelven más difíciles de atender. De acuerdo con la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, el **estrés laboral** es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades **del** trabajador para desempeñarse de forma óptima y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha reconocido la importancia del trabajo que realiza el personal de enfermería en el campo de la salud y al mismo tiempo han identificado factores de riesgo asociados a estrés laboral como son las condiciones de trabajo inadecuadas, incremento de carga laboral, la pérdida de seguridad laboral, la falta de suministros para la prestación de servicios.

En su inicio el estrés es positivo porque es un mecanismo de supervivencia que prepara a la persona para superar con éxito los retos que surgen en los distintos ámbitos de la vida. El estrés negativo resulta del exceso de activación corporal y mental que es desagradable y perjudicial para el

personal de enfermería que posteriormente se convierte en una patología si la respuesta es muy frecuente, intensa o duradera. ¹

Por lo que el propósito de la investigación es poder encontrar la relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal de enfermería.

Desde el punto de vista formal, el presente trabajo de investigación se elaboró de acuerdo al esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes:

En el capítulo I, se encuentra la introducción del presente proyecto de investigación.

Capítulo II. Planteamiento del problema de investigación; este acápite se plasma la descripción del problema de investigación, la pregunta de investigación general y específicos, la formulación de objetivos y finalmente la justificación y la importancia.

Capítulo III. Marco teórico; se expone de manera sistemática aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; en este acápite se hace referencia el tipo y diseño de investigación utilizado; también se plasmará la hipótesis general como específicas; variables, operacionalización de variables, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de los datos.

Finalmente se considera en el capítulo V, los resultados, capítulo VI, el análisis de los resultados, así como las conclusiones, recomendaciones y anexos.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La Organización Mundial de la Salud en el 2017 refirió que la salud mental se define como un estado de bienestar el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. El estrés es uno de los problemas más graves que hay en la actualidad. El estrés de origen laboral se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgo entre los que podríamos destacar los que provienen del contenido y la organización laboral, los que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, y diversos factores psicosociales, tanto laborales como extra laborales.²

Por otro lado, a nivel internacional el estrés se ha convertido en una problemática social y de salud que tiene grandes repercusiones no solo en el trabajador y en su familia, sino también en la empresa. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2016, el estrés es uno de los principales problemas sanitarios que hoy vive la sociedad, principalmente el relacionado con el estrés laboral. En este rubro, México encabeza el ranking mundial, seguido de China, que antes lideraba este listado. La OMS estimó en el 2017 que a nivel mundial aproximadamente entre 5% y 10% de los empleados en los países desarrollados padecen estrés laboral, debido principalmente a la presión de trabajo, mientras que en los países industrializados entre 20% y 50% de los trabajadores lo padecen. Estas condiciones laborales se observan principalmente en el sector salud, en donde médicos, enfermeras, enfermeros y profesionistas de este ámbito deben en muchos casos laborar en distintos horarios.³

En el caso de América Latina el estrés laboral también se manifestó vinculado a factores relacionados como, el ambiente físico, demandas

laborales, relaciones interpersonales, inseguridad en el trabajo, organización, entre otros. Es así que el Estrés Laboral en el 2017 fue referido y manifestado por el 26.7% de la población en Argentina, afectando el estado mental mediante la sobrecarga excesiva de trabajo. En Brasil las enfermedades mentales se relacionaron al ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales en servicios de salud, según un estudio, con 14%.⁴

A nivel nacional El Ministerio de Salud⁵ manifestó en el 2016 que en el ámbito de las profesiones sanitarias, la incidencia del estrés es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, sino también al enfermo que depende de sus cuidados. En cuanto a su incidencia en este gremio, presenta notables diferencias en función del género, ocupación y cargo desempeñado. La prevención es la vía ideal de solución de este problema. Se basa fundamentalmente en una organización del trabajo más racional, el establecimiento de turnos más equilibrados, la conciliación de la vida laboral y familiar, el desarrollo de un ambiente agradable en el puesto de trabajo, la intervención con los propios trabajadores y el desarrollo de políticas socio laborales promotoras de la salud. De igual forma en una investigación nacional en el 2018 mencionan que las enfermeras, en el día a día se enfrentan a diversos factores y presiones propias de la profesión, desarrollan diversas actividades siendo la más importante el cuidado de los pacientes, labor cada vez más estresante debido a su complejidad, a la mayor demanda de salud, tanto a nivel local, regional y nacional, lo que exige al personal de enfermería de mucha preparación, y vocación para el servicio. Donde se encontró que El 47,1% de los enfermeros tiene estrés alto, 23,5% estrés medio y 29,4% estrés bajo. Los más altos índices de estrés de nivel alto, se estarían produciendo por falta de apoyo (35,3%), problemas con otros miembros de enfermería (35,3%), y preparación insuficiente (23,5%).⁶

En el ámbito local, en el Hospital Víctor Larco Herrera, 2021. El personal de enfermería en su trabajo diario asumen gran

responsabilidad en la atención y cuidado de los pacientes psiquiátricos en los servicios de alto riesgo, quienes tienen a su cargo pacientes en estado psicótico y crítico, lo cual demanda un gran equilibrio emocional y cómo reaccionan ante el cambio en su entorno laboral, teniendo en cuenta que el personal de enfermería está en permanente contacto con los pacientes y las situaciones que lo rodean; por lo que es importante evaluar el nivel en el cual se está presentando el estrés laboral en este grupo, siendo un factor importante para su prevención.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Qué relación existe entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?

PE2. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?

PE3. ¿Qué relación existe entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?

PE4. ¿Qué relación existe entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?

2.4 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2.5 Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

OE2. Demostrar la relación que existe entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

OE3. Conocer la relación que existe entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

OE4. Establecer la relación que existe entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Se justificó en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: El estudio se justifica teóricamente porque brinda teorías e información relevante acerca de las variables de estudio, que permiten conocer cuál es su comportamiento y desarrollo de algunas investigaciones y fundamentar los resultados que se obtengan.

Justificación práctica: El estudio se justifica de forma práctica debido a que los resultados permiten conocer la realidad

problemática además de aportar mejores estrategias para prevenir enfermedades como el estrés causadas por las condiciones laborales.

Justificación metodológica: el estudio se justifica metodológicamente, porque se establecieron parámetros estadísticos, y métodos de investigación para el estudio de las variables donde se brinda instrumentos de recolección de datos que podrán servir en otras investigaciones dentro o en un similar contexto.

Importancia

El desarrollo de la investigación es de relevancia porque permite conocer cómo se están desarrollado el nivel de estrés del personal de enfermería y como ello repercute o se ve influenciado por las condiciones laborales en las cuales ejecuta sus responsabilidades y funciones, y de esta manera poder sugerir estrategias para mejorar dicha situación puesto que el estrés es un tema muy recurrente en el ámbito de salud, que afecta directamente la calidad del servicio y la seguridad del paciente, por lo que es importante conocer sus factores que lo generan e incrementan para cuidar la salud mental de nuestros profesionales de enfermería que cumplen un papel esencial en la salud de la población.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Alcance social: El personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Alcance especial o geográfico: La presente investigación se realizó en el departamento de Lima, en el Hospital Víctor Larco Herrera.

Alcance temporal. La investigación se efectuó en el año 2021.

Alcance metodológico: El estudio se desarrolla a través del enfoque cuantitativo y del diseño no experimental.

Limitaciones

Como limitaciones del estudio es el manejo del tiempo por lo que se tendrá que solicitar permiso a la Directora de la institución, luego se tendrá que coordinar con la jefa de cada servicio y con los profesionales de enfermería como también el no incomodar a los pacientes, para proceder con la aplicación del instrumento – encuesta.

Otra de las limitaciones es el costo económico debido a que el estudio se realizará con fondos de la misma investigadora.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Villarruel M. (2019) presento en Ecuador su investigación titulada “Estrés laboral y calidad de atención en los centros obstétrico y quirúrgico del hospital San Luis de Otavalo, 2018”. Donde su objetivo fue determinar el estrés laboral y la calidad de atención en los centros obstétrico y quirúrgico del Hospital San Luis de Otavalo. Es un estudio no experimental y cualicuantitativo, de tipo descriptivo, observacional y de corte transversal. Se aplicó la escala de Maslach para determinar el nivel de estrés en 34 profesionales de salud que laboran en los centros obstétrico y quirúrgico del hospital; se realizó una entrevista en base a la herramienta Siusex para evaluar el nivel de satisfacción de 292 pacientes desde sus experiencias y expectativas al ser atendidos; obteniendo los siguientes resultados; entre los datos sociodemográficos, se encontró que el personal profesional de los centros obstétrico y quirúrgico se auto identifican como mestiza, se encuentra entre los 31 a 40 años de edad; predomina el sexo femenino, el estado civil más representativo son casados. El equipo de salud está conformado por la mitad de enfermeras, y la otra mitad son médicos cirujanos, ginecólogos y obstetras. Se concluyó que los factores psicosociales que influyen en el personal de estos servicios para que desarrollen un nivel bajo de estrés, es el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, competitividad, negativa entre compañeros, poco tiempo para realizar las tareas encomendadas y la falta de empatía entre el personal. Según la opinión de los usuarios se encuentran satisfechos en cuanto a la atención recibida.⁷

Sarsosa K, Charria V. (2018) Colombia presentaron su investigación “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”. Con el objetivo Identificar el nivel

de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. Materiales y métodos: El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social a una muestra de 595 participantes, con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. Resultados: El personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. Conclusiones: La prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud.⁸

Flores G, Ochoa K. (2018) Ecuador, presentaron su estudio acerca de “Estrés laboral del personal de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante, durante el periodo de Junio hasta Agosto del 2018”. Tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en las áreas de emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante; durante el periodo Junio – Agosto del 2018, a través de una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con ayuda de una encuesta a 60 profesionales de enfermería dividida en dos partes; la primera se la realizó con el objetivo de caracterizar al personal de enfermería y de conocer las principales manifestaciones físicas, psíquicas y ambientales que promueven el estrés laboral. En la segunda parte se encuentra el cuestionario de Maslach, el cual fue utilizado como medio para la adquisición de datos concretos para la medición numérica del nivel de estrés del personal de enfermería. Los resultados obtenidos manifiestan que existen niveles de estrés bajos en el personal de

enfermería del área de emergencia, además que la población en estudio se encuentra caracterizada en su mayoría por mujeres adultas de más 36 años de estado civil entre casadas y de unión libre; con una antigüedad laboral en unidades hospitalarias de más de 8 años, con solamente un empleo; de acuerdo con los padecimientos clínicos y factores incidentes en el nivel de estrés el cansancio físico, la ansiedad y la responsabilidad excesiva fueron las manifestación principales promotora de estrés.⁹

Kotekewis K, Perfeito R, Gonçalves B, Trevisan J. (2017) en España presentaron su investigación titulada “Enfermedades crónicas no transmisibles y el estrés de los trabajadores de enfermería de unidades quirúrgicas” donde tuvo como objetivo determinar la prevalencia de enfermedades crónicas no transmisibles autoreferidas y su correlación con el estrés entre los trabajadores de enfermería de unidades quirúrgicas. Estudio analítico, transversal, con enfoque cuantitativo, cuya colecta de datos se llevó a cabo a partir de un cuestionario sociodemográfico y de la escala Job Stress Scale. En los resultados se identificó que 68.6% de los trabajadores negó tener enfermedades crónicas no transmisibles, mientras que el 12,9% informó obesidad, 4,3%, presión arterial alta y 2,9%, depresión. En cuanto al nivel de estrés, se encontró que 51,4% tenía nivel intermedio, 30%, nivel alto y 18,6, nivel bajo. Se concluyó que no hubo correlación entre la autorreferencia de enfermedades crónicas no transmisibles y el nivel de estrés.¹⁰

Medina A. (2017) en Ecuador, presentó su estudio acerca de los “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil”. El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. La

población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. El instrumento fue un cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería. ¹¹

Antecedentes nacionales

Palma M. (2019) presento su investigación titulada “Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo”, donde tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo – 2016. Donde tuvo un enfoque cuantitativo y fue un estudio de tipo descriptivo de corte transversal. El universo muestral fue de 30 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión. La recolección de datos se obtuvo a través de los instrumentos: Escala de Valoración del Nivel de Estrés y Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE), luego los resultados fueron tabulados y presentados en tablas de una y doble entrada de forma numérica y porcentual, así como en gráficas; se aplicó el Test de Independencia de Criterio Chi - Cuadrado (χ^2),

obteniéndose los siguientes resultados: El nivel más frecuente de estrés en las enfermeras de Centro Quirúrgico del HVLE de Trujillo es el nivel alto (63.3 por ciento), así como el nivel más habitual de afrontamiento es el nivel medio (43.3 por ciento). Finalmente se concluyó si existe relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento, tanto de manera general ($P = 0.0467$), como en los tipos de estrategias enfocadas al problema ($P = 0.0329$) y otras estrategias ($P = 0.0444$).¹²

Cisneros J, Tasilla G. (2018) realizaron su investigación titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo- 2017”. Donde su objetivo fue determinar el Nivel de estrés laboral en enfermeros. El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 22 enfermeros asistenciales. Recolectándose los datos a través del Inventario de Maslach. Concluyéndose que el 54.5% de enfermeros presentan nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas, en la dimensión de cansancio emocional el 40.9% nivel de estrés moderado, 22.7% de un nivel de estrés alto; en la dimensión de despersonalización 54.5% nivel de estrés leve, seguido de un 36.4% con nivel de estrés moderado; en la dimensión de realización personal 72.7% nivel leve, 22.8% nivel moderado y un nivel de estrés alto 4.5%; se concluyó que el nivel de estrés fue alto en la mayoría del personal de enfermería con un 54.5%.¹³

Carhuallanqui M, Cordova L. (2018), presento su investigación titulada “Estrés laboral y calidad del cuidado de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo. 2013”, donde tuvieron el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad del cuidado de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico. El estudio presento un enfoque cuantitativo con un

diseño correlacional de nivel descriptivo, en los resultados la calidad de cuidado de las licenciadas en enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión es buena (42.5%) y regular en un (57.5%), por otro lado el estrés laboral que predomina en las licenciadas en enfermería es moderado en un (40%), seguido de bajo (22.5%) y por ultimo al alto con un (37.5%), por lo que se concluye que el estrés laboral se relaciona de manera negativa alta y significativa con la calidad de cuidado que brindan las licenciadas a los pacientes del servicio del Centro Quirúrgico lo que quiere decir que a mayor signo de estrés en el personal de enfermería la calidad de cuidado será mala. ¹⁴

Pantigoso N. (2017) presento su investigación titulada “Cuidado de enfermería y estrés laboral enfermeras Centro Quirúrgico Hospital Regional Ica 2016”, donde su objetivo fue analizar la influencia del estrés laboral en la calidad del cuidado de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica año 2016. Considerando que es una investigación de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 18 enfermeras del Centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica y la muestra quedó constituida por la totalidad de la población. Para la recolección de datos se elaboró cuestionarios. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. Los resultados demostraron que el nivel de estrés influye en el cuidado de enfermería de las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, lo cual se corrobora al haber obtenido $X^2_c = 19.8 > X^2_t = 9.49$. ¹⁵

Benites G, Chacaliaza J, Huancahuari, J. (2017) presentaron su estudio acerca de los “Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica-2016”. Tuvo como objetivo determinar los factores laborales y los niveles de

estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016. Material y método: El presente estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo simple y de corte transversal, ya que nos permitió obtener la información sobre las variables de estudio tal y como se presenta, en un espacio y tiempo determinado. El diseño que se aplicó en esta investigación, es de tipo no experimental. La población estuvo conformada por un total de 290 enfermeros de diferentes servicios del Hospital Regional de Ica. La muestra estuvo conformada por 58 enfermeros de diferentes servicios del Hospital Regional de Ica. Resultados: Respecto a la dimensión de agotamiento emocional, el 58.6 % (34) presentan un nivel medio de estrés, un 25.9% (15) presentan un nivel Bajo. En la dimensión de despersonalización se observa que el personal de enfermería presenta un nivel medio con un 39.7% (23) y el 25.9 % (15) presentan un nivel de estrés alto. En relación a la dimensión de falta realización personal, se evidenció que el 44.8% (26) tiene un nivel de estrés alto y el 41.4% (24) un nivel Medio. En cuanto al nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, materia del presente trabajo; se encontró que del 100% (58), de personal de enfermería del personal de enfermería encuestados, 43.1% (25) presentan un nivel Medio de estrés, el 31% (18) un nivel Alto y un 25.9% (15) un nivel Bajo. Conclusiones: En lo relacionado al nivel de estrés que experimentan los enfermeros podemos concluir que la mayoría del personal de Enfermería estudiado presentan un nivel de estrés Medio, que puede traer serias consecuencias el desgaste físico y mental de este personal, que podrían incidir en el deterioro inminente de su salud e influir en la calidad de atención que brindan al paciente, familia y comunidad. ¹⁶

Estudios locales

Torres T. (2018) Lima, presentó su estudio acerca de “Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2 do grado y 3 grado de quemadura del servicio de quemados de un Hospital de Minsa-

2017”, tuvo como Objetivo determinar el nivel de estrés laboral y su relación con el cuidado brindado por el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemadura del servicio de quemados de un Hospital del MINSA -2017. Método: Investigación de enfoque cuantitativo, método descriptivo con diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por los 14 profesionales de enfermería que laboran en el servicio, el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico a conveniencia. El instrumento empleado fue un cuestionario de MBI, y otra dicotómica válida y confiable. Resultados: se presentó que el 28.57% de profesional de enfermería tienen nivel severo de estrés laboral, el 64.29% tienen moderado estrés laboral y el 7,14% tiene leve estrés laboral, y según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal hay nivel bajo, medio y alto de estrés. El cuidado de enfermería según las intervenciones de cuidado de herida, cuidado de la piel, terapia nutricional y restablecimiento de la salud bucal, cuidado de los ojos y manejo del dolor se observó un porcentaje menor de correcta y mayor porcentaje en incorrecta intervención de enfermería y un porcentaje considerable que relaciona a las 2 variables; Conclusión: el profesional de enfermería presenta mayormente el grado moderado de nivel de estrés laboral de acuerdo a sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y tiene una relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería. ¹⁷

De la Cruz Y. (2017) Lima, presentó su estudio acerca de la “Estrés laboral y desempeño laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz, 2016”, El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz, Región Ancash, 2016. Estudio cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y analítico de asociación. La muestra fue

probabilística, estratificada de 92 trabajadores de salud. Se usó el cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI) para determinar el estrés laboral y la guía de observación del Ministerio de Salud, para evaluar el desempeño profesional. Se utilizó la prueba Chi cuadrado con un margen de error del 5%. Se encontró que la mayoría de trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz. ¹⁹

Dionisio V. (2018) Lima, presentó su estudio acerca de “Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima 2017”, El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre el riesgo laboral y el estrés laboral que experimenta el profesional de enfermería Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Tuvo como propósito implementar políticas y planes de intervención en salud ocupacional y con ello poder mejorar las condiciones de trabajo donde se desempeña el profesional de enfermería y contribuir con la mejora en los niveles de stress enfermero. El Tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de corte transversal, porque el estudio recogerá los datos en un solo momento. La población total estuvo conformada por 110 enfermeras (os). Los resultados permiten establecer que exista relación moderada y positiva con un Rho de Spearman entre las variables riesgo laboral y estrés laboral, lo cual permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. ²⁰

Cuevas M. (2018) Lima, presentó su estudio acerca del “Estrés laboral y autopercepción de la calidad de atención brindada por los profesionales de enfermería al paciente en el Hospital

Traumatológico y Quirúrgico Profesor Juan Bosch, La Vega, el Pino, República Dominicana 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la autopercepción de la calidad de atención al paciente en el Hospital Traumatológico y Quirúrgico Profesor Juan Bosch de la República Dominicana, durante el 2017. El estudio es cuantitativo correlacional de corte transversal, aplicando dos instrumentos: el inventario de estrés de Wolfgang y el cuestionario de autopercepción de calidad de Talamantes et al (2009) en una muestra no probabilística de 35 individuos (50%) en turnos matutino y vespertino, para verificar cuatro hipótesis de investigación. El análisis bivariado con Spearman fue aplicado a los datos, mediante el SPSS versión 15.0. Los resultados indican que existe relación inversa significativa (-,484) entre el nivel de estrés y la autopercepción de la calidad de atención que brindan los enfermeros en este centro hospitalario. Esta relación se explica por efecto de la falta de reconocimiento (-,504), incertidumbre (-,374) y conflicto (- ,403) en el ambiente laboral, mientras que la sobrecarga de responsabilidad no mostró relación con la autopercepción de la calidad. Se concluye que existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la autopercepción de la calidad de la atención en el profesional de enfermería, excepto con la tensión por exceso de responsabilidad. ²¹

3.2. Bases teóricas

3.2.1 Condiciones laborales

Se entiende como condiciones de trabajo a cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo aspectos ambientales, tecnológicos, cuestiones de organización y ordenación del trabajo.²²

Asimismo, las condiciones de trabajo están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por lo que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser

proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. ²³

La doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad. ²⁴

Puede decirse que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de instrumentos, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras). ²⁵

Dimensión 1: Jornada laboral

La jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete días. No obstante, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. Por otro lado, el horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo. ²⁶

También se refiere a la Duración Semanal de Trabajo; puede tanto de lo que se anota en el recibo de pago, o bien del tiempo de presencia en el establecimiento. Asimismo, es la noción de hora; en el modo del cálculo de la Duración Semanal de Trabajo figura a veces horas de equivalencia. Se refiere a lo que abarca Duración Semanal de Trabajo:

el tiempo de transmisión de las contingencias o el de las comidas o no estar incluido. ²⁷

Asimismo sobre la jornada de trabajo, nuestro ordenamiento jurídico coincide con lo establecido en el Convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, el cual establece en el artículo 2 que: En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. ²⁸

Dimensión 2: Motivación laboral

La motivación laboral, es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa. ²⁹

La motivación laboral es un factor crucial para el crecimiento de una empresa. Al brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, generarán un mayor compromiso y rendimiento del capital humano. ³⁰

Dimensión 3: Participación de los beneficios

La participación de los agentes de interés es un requisito clave para el éxito de los programas de salud pública. Las condiciones de trabajo y de empleo son determinantes principales de la salud y del bienestar de las personas, y los lugares de trabajo resultan un entorno ideal para

llevar a cabo intervenciones con un grado muy directo de participación.

31

La empresa debe distribuir al final del año al menos un 15% de sus beneficios líquidos; en la práctica, esto supone pagar un mínimo de quince días y un máximo de cuatro meses de salario en concepto de participación en los beneficios.³²

En empresas con menos de cincuenta trabajadores o con un capital social menor a un millón de bolívares, el límite máximo se establece en dos meses de salario; en compañías más pequeñas o sin fines de lucro el pago es de quince días de salario. Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados.³²

Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento, por último, en los casos en que los beneficios de la empresa no requieran el pago máximo por participación en beneficios, la cantidad a pagar se decide entre el empresario y los empleados.³²

Dimensión 4: Normas laborales

De acuerdo al Colegio de Enfermeros(as) del Perú se tiene lo siguiente en relación al tema:³³

De la modalidad de trabajo

Artículo 17°. - De la Jornada Laboral

La jornada laboral de la enfermera (o) tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.³³

El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual.³³

Artículo 18°. - De los sobretiempos y descansos remunerados

El trabajo que exceda la jornada laboral establecida será considerado como horas extraordinarias, las mismas que deberán ser remuneradas de acuerdo a lo que lo corresponde.

El trabajo prestado en los días al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio dentro del mes calendario siguiente, da derecho a la enfermera (o) que labora en el Sector Público a percibir adicionalmente el pago que corresponde a dicha labor con una sobretasa del 100%.³³

Artículo 19°. - Entrega de servicio

Es el tiempo que emplea la enfermera (o) al finalizar el turno para dar informe a la enfermera del turno siguiente sobre el servicio, la situación de los pacientes y su evolución, así como del personal, patrimonio y otra eventualidad.³³

Disposiciones complementarias y finales

Primera. - La Ley N° 27669 – Ley del Trabajo de la Enfermera (o), es aplicable además a los profesionales de enfermería comprendidos en el ámbito del Decreto Ley N° 21417. Por Resolución del Titular de cada entidad pública, se podrán dictar medidas complementarias a lo dispuesto en el presente Reglamento.³³

Segundo. - Los montos y condiciones de la bonificación a que se refiere el Artículo 11° literal j) de este Reglamento, serán fijados por Decreto Supremo.³³

3.2.2 Estrés

El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que

cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias. Gestionarlo o prevenirlo nos ayudará a mantener un adecuado nivel de salud, tanto mental como física.³⁴

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.³⁵

El estrés laboral es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en nuestro día a día en el trabajo y de distintos factores que afectan a su salud mental y física. Hablamos de estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerlas frente. El problema consiste en que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados, ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental. Esto supone una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales.³⁶

Dentro del mismo contexto MINSA menciona que: Es una respuesta Física y emocional nociva, que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y/o los recursos disponibles del trabajador para cumplir con su labor.³⁷

Dimensión 1: Factor físico

Cuando el estrés es duradero, constante y repetitivo, el organismo se agota y muy probable que se manifiesten los trastornos y dolencias. Los síntomas de presencia de distrés-estrés crónico no se pueden especificar con total precisión, sin embargo, los que podrían ser son: susceptibilidad, enojo, temblores, pérdida de memoria, ansiedad, insomnio, hipersensibilidad en la piel, dolores de cabeza y espalda, problemas gastrointestinales, falta de peso, poco apetito, inseguridad.

No obstante, existe la posibilidad de que estos indicios no sean visibles y que el estrés se convierta en una enfermedad.³⁸

Asimismo se menciona que las condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, por ejemplo: ruido (aparatos, personas); entorno laboral, iluminación, orden y asepsia del lugar, espacio inadecuado e insuficiente para realizar las labores específicas de enfermería; y presencia en el sitio de trabajo de gran cantidad de personal ajeno al servicio.³⁹

Dimensión 2: Factor psicológico

A nivel psicológico, el estrés trata distintas particularidades de la personalidad, que al presentarse una etapa de estrés se genera un mal psicológico, este se muestra por la sensación de ser desagradable, este impide lograr las metas, miedo a errar, inseguridad, sensación de inferioridad, etc.⁴⁰

De igual forma los factores psicosociales laborales son condiciones de trabajo que pueden ser positivas (factores protectores), es decir: facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias profesionales, además generan altos niveles de satisfacción laboral y motivación en los empleados. Los factores psicosociales pueden también ser negativos (factores de riesgo) y representan una fuente de niveles de estrés elevados; el impacto de estos factores no se traduce de manera directa e inmediata en efectos adversos para la salud, sino que estos niveles altos de estrés juegan un rol esencial en los mecanismos de afectación. Aunque, se ha señalado que los factores de riesgo psicosociales poseen un mecanismo de afectación directa a la salud, no existen estudios que expliquen mecanismos alternos al estrés, por lo que implícitamente se pueden considerar a los factores de riesgo psicosociales como estresores laborales.⁴¹

Dimensión 3: Factor social

Aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo; interrupción frecuente en la realización de la tarea; recibir de manera constante crítica de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia de personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente, etc.; estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente o información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente; rotación permanente por diferentes servicios; ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería; tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente; falta de personal para atender adecuadamente el servicio; sobrecarga de trabajo y bajo salario. ⁴²

3.3. Identificación de las variables

Variable 1: Condiciones laborales.

Dimensiones

Jornada laboral

Motivación laboral

Participación de los beneficios

Normas laborales

Variable 2: Estrés.

Dimensiones

Factor físico

Factor psicológico

Factor social.

IV. METODOLOGÍA

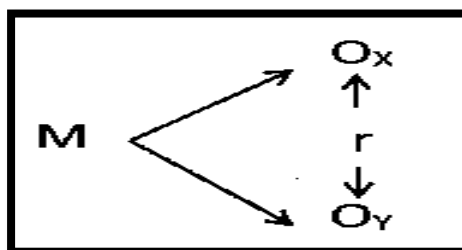
4.1. Tipo y Nivel de investigación

Tipo: La investigación es de tipo básico este tipo de estudios buscan entender y estudiar determinados fenómenos de índoles social en sus características esenciales que permitan determina su totalidad y así poder encontrar el grado de relación que esté presente entre dos o más variables o fenómenos de estudio. ⁴³

Nivel: correlacional – relacional el estudio presenta un nivel aplicativo que según los autores Hernández R, Fernández C, Baptista M. ⁴⁴ Es un nivel donde el objetivo o propósito es el de solucionar un problema social en base a conocimientos ya establecidos con el fin de crear otros a partir de ello, para solucionar dicha problemática.

4.2. Diseño de Investigación

El estudio presentó un diseño descriptivo correlacionar el cual no busca la manipulación ni alteración de las variables de estudio, puesto que su presunción es el estudio en su contexto natural de las variables en un momento indicado y una localización determinada. ⁴⁴ En este sentido la investigación respondió al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Condiciones laborales

Oy = Estrés

r = relación entre las variables

4.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores/Ítems	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Variable 1: Condiciones laborales	Ordinal	Se entiende como condición laboral cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, los aspectos ambientales, tecnológicos, organización y del ordenación del trabajo. ²²	La variable condiciones laborales está constituido por jornada laboral, motivación laboral y participación de los beneficios y normas laborales, las cuales se miden con los siguientes niveles: Buenas, regulares y malas.	Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfermedad ➤ Tareas ➤ Riesgos y/o accidentes ➤ Ritmo de Trabajo ➤ Trabajo en equipo ➤ Horas extraordinarias 	1-12	Buenas Regulares Malas	Buenas (28-36) Regulares (20-27) Malas(12-19)
				Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Necesidades primordiales ➤ Sistema de remuneración ➤ Justa retribución económica 	13-15	Buenas Regulares Malas	Buenas (7-9) Regulares (6-7) Malas(3-5)
				Participación de los beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluaciones psicológicas ➤ Capacitación ➤ Concursos ➤ Evaluación del desempeño ➤ Reconocimiento 	16-23	Buenas Regulares Malas	Buenas (20-24) Regulares (14-19) Malas(8-13)
				Normas laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derechos del trabajador ➤ Tareas en contra de su voluntad ➤ Despidos 	24-26	Buenas Regulares Malas	Buenas (8-7-9) Regulares (6-7) Malas(3-5)

Variable 2: Estrés	Ordinal	Es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias. Gestionarlo o prevenirlo nos ayudará a mantener un adecuado nivel de salud, tanto mental como física. ³⁴	La variable estrés está constituido por factor físico, factor psicológico y factor social, las cuales se miden con los siguientes niveles: Alto, medio y bajo.	Factor Físico	➤ Carga de trabajo	1-4	Alto Medio Bajo	Alto (12-16) Medio (8-11) Bajo(4-7)
				Factor Psicológico	➤ Muerte y sufrimiento ➤ Preparación Insuficiente ➤ Falta de apoyo e incertidumbre	5-24	Alto Medio Bajo	Alto (60-80) Medio (40-59) Bajo(20-39)
				Factor Social	➤ Conflictos ➤ Interrelación	25-34	Alto Medio Bajo	Alto (30-40) Medio (20-29) Bajo(10-19)

4.4. Hipótesis general y específica

4.4.1 Hipótesis general

H_a: Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

H_o: No existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

4.4.1 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_a: Existe una relación significativa entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

H_o: No existe una relación significativa entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis específica 2

H_a: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

H_o: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis específica 3

H_a: Existe una relación significativa entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis específica 4

H_a: Existe una relación significativa entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

4.5. Población – Muestra

Población: La población es un conjunto que presenta ciertas características similares, y se desarrollan en contexto o una misma realidad, las que cumplen con los criterios del investigador, por lo tanto, la población de la presente investigación se constituyó de 107 personales de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima.

$$N = 107$$

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación, se aplicó la siguiente fórmula correspondiente a poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- N : Población (107)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = 107 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)$$
$$(107 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)$$

n= 84

Muestreo: El muestreo utilizado en la presenta investigación es el probabilístico aleatorio simple, el cual se define porque la muestra es elegida por la probabilidad y es decir cada participante tuvo la misma posibilidad de ser parte de la muestra. Por lo cual mediante un mecanismo de selección al azar se escogió a los participantes hasta llegar a la cantidad de la muestra obtenida a través de la ecuación muestral o ecuación para poblaciones finitas. ⁴⁴

Criterios de inclusión

Personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera
Personal de enfermería que deseo participar en el estudio
Personal de enfermería con más de un año de permanencia en la institución

Criterios de exclusión

Personal de enfermería de otras instituciones
Personal de enfermería que no deseo participar en el estudio
Personal de enfermería con menos de un año de permanencia en la institución

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad

De manera que se utilizó la siguiente **técnica:**

Encuesta: En cuanto a la técnica que se usó para la recolección de datos se aplicó la encuesta. La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. ⁴⁴

Instrumentos:

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento, el cuestionario, para el caso de la variable condiciones laborales se hará uso del cuestionario validado por el autor Akamine M. ⁴⁵ (2017) que consta de 26 ítems dividido en cuatro variables; Jornada de trabajo (ítems 1-12); Motivación laboral (ítems 13-15); Participación en los beneficios (ítems 16-23) y Normas laborales (ítems 24-26). Con una escala de Likert Siempre (3); A veces (2); Nunca (1).

En el caso de la variable estrés laboral se usó la Nursing Stress Scale con un total de 34 ítems, dividido en 3 dimensiones; factor físico (ítems 1-4), factor psicológico (ítems 1-24) y factor social (ítems 25-34). Posteriormente a través de una prueba piloto se medirá la confiabilidad de los instrumentos a través de la prueba de Alfa de Crombach.

Ficha técnica del instrumento para medir el nivel de las condiciones laborales

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de las condiciones laborales
Autor(a):	Akamine M. ⁴⁵
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel de las condiciones laborales
Procedencia:	Peruana
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Muestra:	84 personal de enfermería
Dimensiones:	Jornada de trabajo (ítems 1-12); Motivación laboral (ítems 13-15); Participación en los beneficios (ítems 16-23) Normas laborales (ítems 24-26).
Escala valorativa:	Siempre (3); A veces (2); Nunca (1)
Validez	V AIKAN (0.80) (5 jueces expertos)
Confiabilidad	Alfa (0.965)

Ficha técnica del instrumento del estrés laboral

Nombre del instrumento	Nursing Stress Scale	
Autor(a):	Mas (1998)	
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel de estrés laboral	
Procedencia:	España	
Administración:	Individual /Físico	
Duración:	40 minutos	
Muestra:	84 personal de enfermería	
Dimensiones:	Factor físico (ítems 1-4), Factor psicológico (ítems 1-24) y Factor social (ítems 25-34).	
Escala valorativa:	Nunca	(1)
	Alguna vez	(2)
	Frecuentemente	(3)
	Muy frecuentemente	(4)
Validez	A través de juicio de expertos 98%	
Confiabilidad	Alpha de Cronbach 0.901	

4.7. Recolección de datos

Como primer paso se realizó las gestiones pertinentes para solicitar la autorización de la directora del Hospital Víctor Larco Herrera, para la ampliación de los instrumentos al personal de enfermería en razón de la investigación científica, con lo cual se obtuvieron los pases necesarios, además se coordinó con la jefa y el personal de enfermería los días de aplicación y la disponibilidad de cada uno de ellos, aplicando en un promedio de 3 a 4 personas por día.

Después de concluir con la aplicación del instrumento, se creó de manera minuciosa una base de datos a través del programa estadístico SPSS 25.0, confeccionando tablas y figuras según correspondan.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Así mismo, se hizo un análisis estadístico haciendo uso de tablas de frecuencia, porcentajes y figuras en barras, la cual ayudaron en la

descripción y relación entre las variables de estudio. Respecto a la comprobación de hipótesis se trabajó con la prueba de normalidad, obteniendo resultados no paramétricos, en base a ello se utilizó el Rho de Spearman para variables ordinales.

Análisis estadístico descriptivo: Se hizo el respectivo análisis bivariado, para su respectiva descripción tanto para las variables y dimensiones de estudio.

Análisis estadístico inferencial: Se realizó mediante la prueba de normalidad donde se determinó si los datos son paramétricos o no paramétricos, de manera que se utilizó la prueba de correlación adecuada, tomando en cuenta la significancia menor o mayor del 0.05.

Aspectos éticos.

Se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Permiso del establecimiento de salud: Se solicitó el permiso a la directora del Hospital Víctor Larco Herrera, donde labora el personal de enfermería.
- Formulario de encuesta: El instrumento fue absolutamente confidencial y anónimo, pues no llevó el nombre de los participantes, la información que se obtuvo pertenece solo a los fines de la investigación.
- Se indica que la participación del personal de enfermería fue voluntaria, anónima y por tal sus respuestas no fueron manipuladas ni divulgadas en forma individual sino de forma general.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Cuadro 1.

Datos sociodemográficos del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021

Características	n= 84	%
Edad		
20 a 25 años	15	17.86%
26 a 31 años	37	44.05%
32 a 37 años	20	23.81%
38 a más años	12	14.28%
Sexo		
Masculino	69	82.14%
Femenino	15	17.86%
Modalidad laboral		
Nombrado	29	34.52%
Contratado a plazo indeterminado	32	38.10%
Contratado a plazo determinado	23	27.38%
Tiempo de servicio		
Menos de un año	24	28.57%
de 1 a 4 años	38	45.24%
de 5 años a más	22	26.19%
Total	84	100.00%

Fuente: Data de resultados.

Cuadro 2.

Condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	16	19.05%
Regulares	41	48.81%
Malas	27	32.14%
Total	84	100.00%

Fuente: Data de resultados.

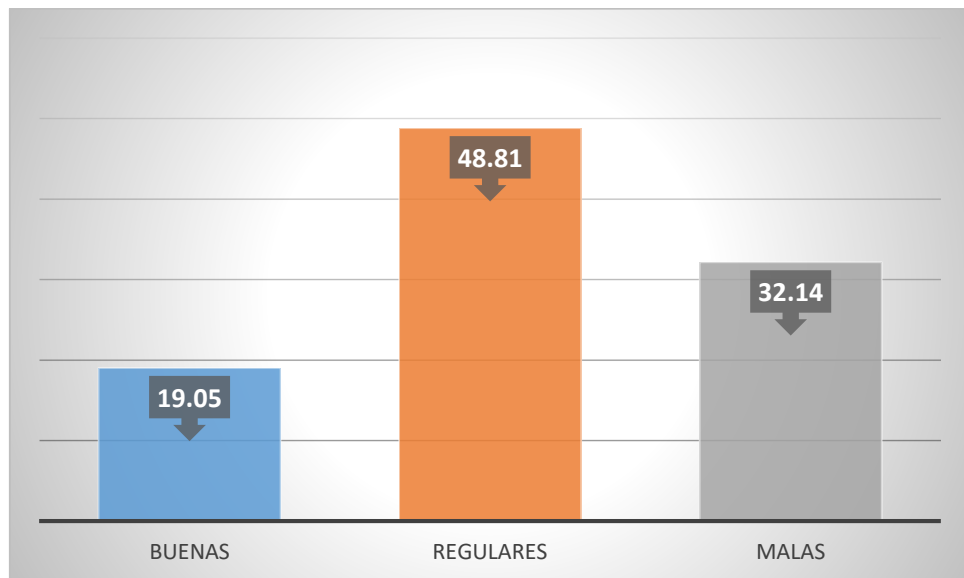


Figura 1. Condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021

Cuadro 3.

Dimensión jornada laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	14	16.67%
Regulares	39	46.43%
Malas	31	36.90%
Total	84	100.00%

Fuente: Data de resultados.

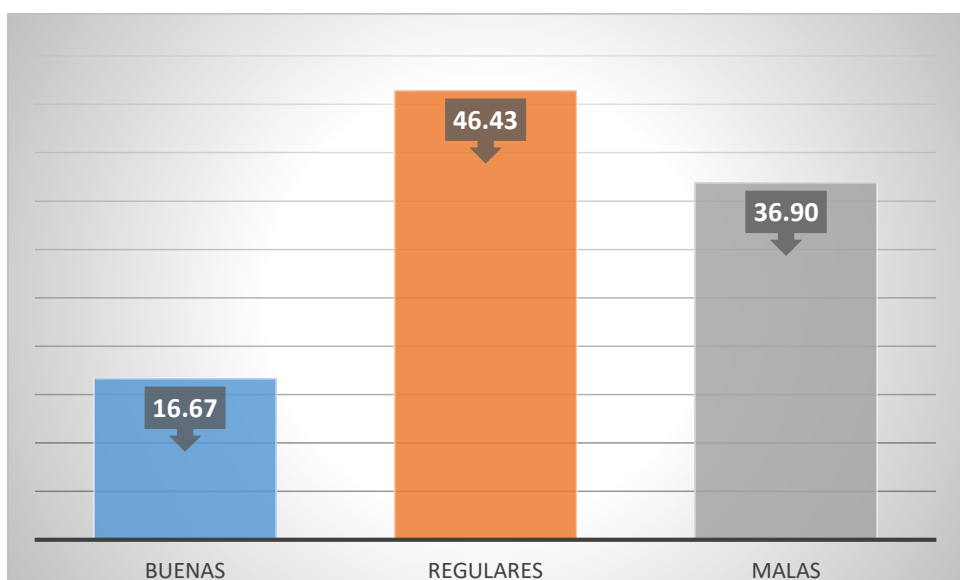


Figura 2. Dimensión jornada laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 4.

Dimensión motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	10	11.90%
Regulares	44	52.38%
Malas	30	35.71%
Total	84	100.00%

Fuente: Data de resultados.

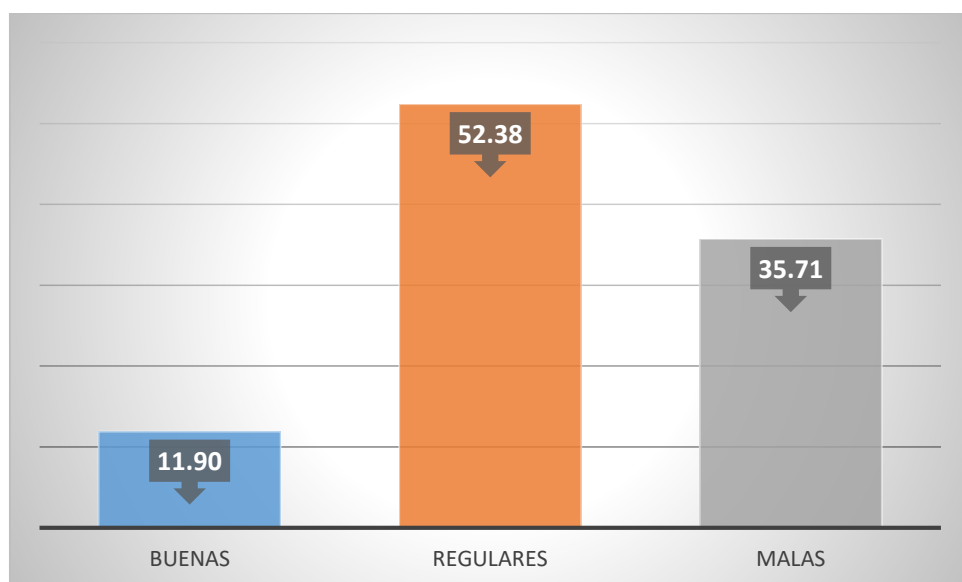


Figura 3. Dimensión motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 5.

Dimensión participación de los beneficios del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	18	21.43%
Regulares	38	45.24%
Malas	28	33.33%
Total	84	100.00%

Fuente: Data de resultados.

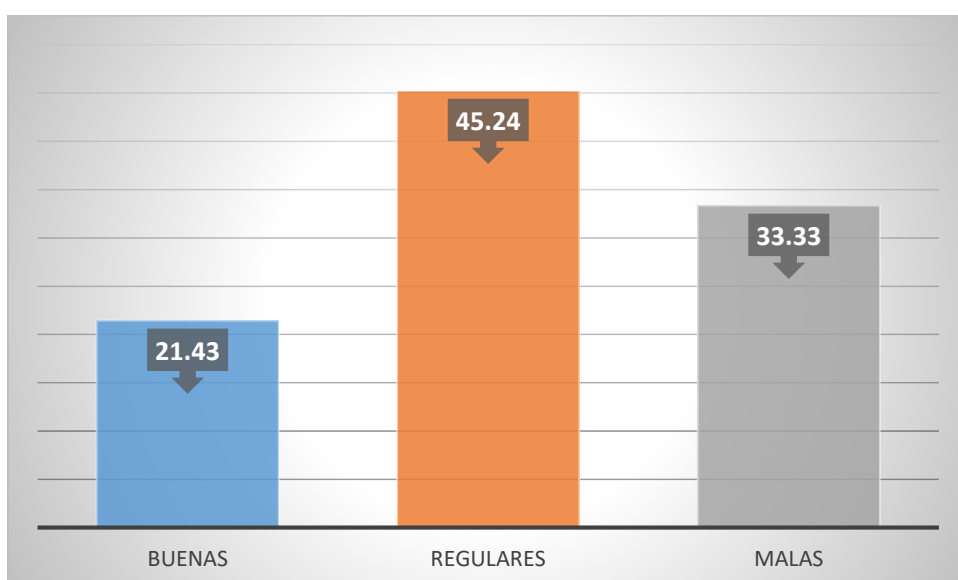


Figura 4. Dimensión participación de los beneficios del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 6.

Dimensión normas laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	20	23.81%
Regulares	44	52.38%
Malas	20	23.81%
Total	84	100.00%

Fuente: Data de resultados.

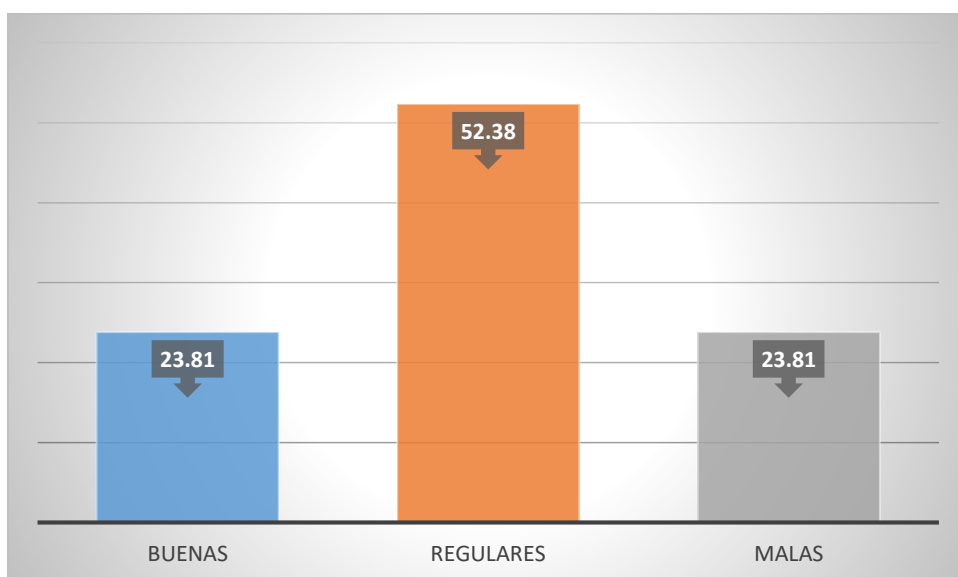


Figura 5. Dimensión normas laborales del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 7.

Estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	14.29
Medio	49	58.33
Bajo	23	27.38
Total	84	100.00

Fuente: Data de resultados.

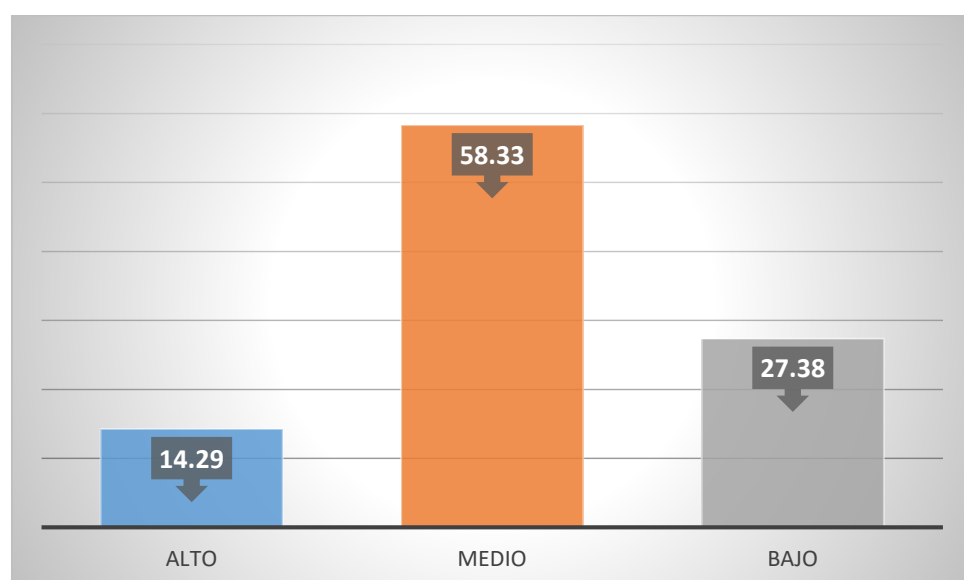


Figura 6. Estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 8.

Dimensión factor físico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	11.90
Medio	46	54.76
Bajo	28	33.33
Total	84	100.00

Fuente: Data de resultados.

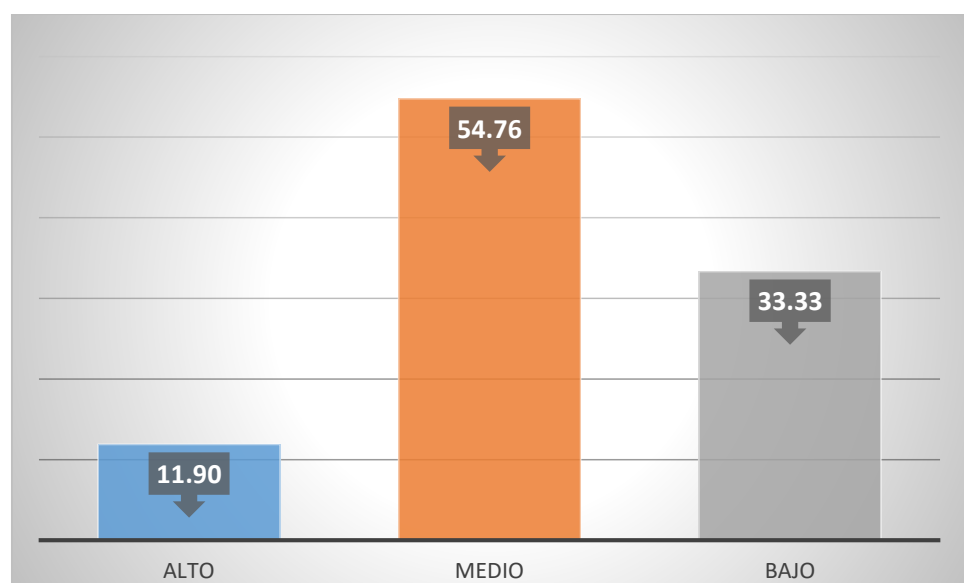


Figura 7. Dimensión factor físico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 9.

Dimensión factor psicológico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	16.67
Medio	52	61.90
Bajo	18	21.43
Total	84	100.00

Fuente: Data de resultados.

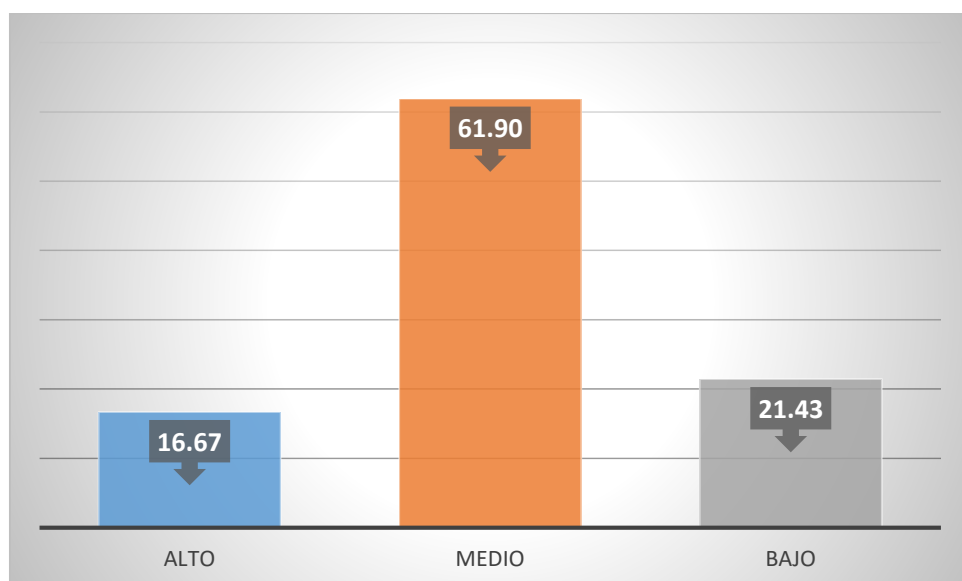


Figura 8. Dimensión factor psicológico del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Cuadro 10.

Dimensión factor social del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	14.29
Medio	50	59.52
Bajo	22	26.19
Total	84	100.00

Fuente: Data de resultados.

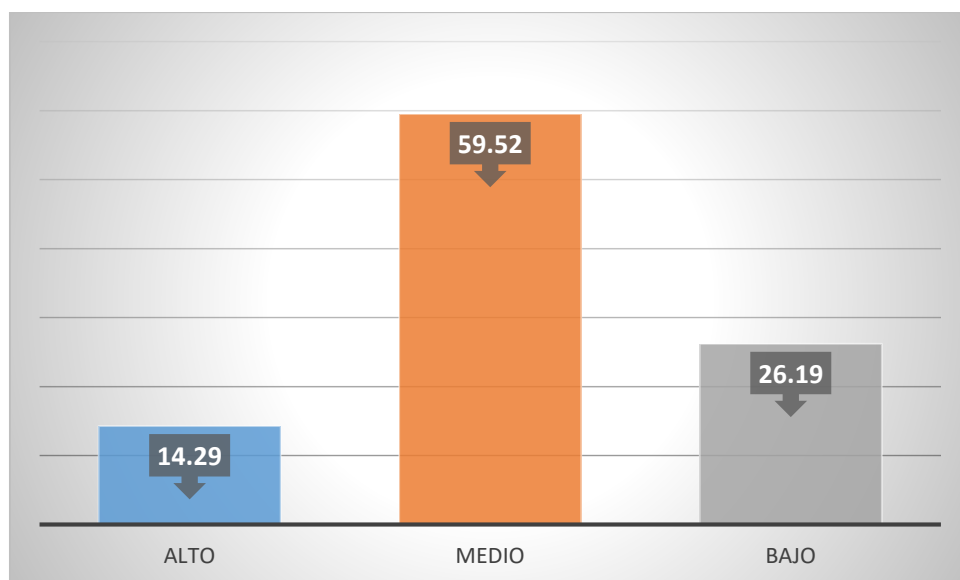


Figura 9. Dimensión factor social del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

5.2 Interpretación de los resultados

En la tabla 1, se observa que el 44.05% de la muestra tiene de 26 a 31 años, el 23.81% tiene de 32 a 37 años, el 17.86% tiene de 20 a 25 años y el 14.28% tiene de 38 a más años. En cuanto al sexo el 82.14% son mujeres y el 17.86% son hombres, en cuanto a la modalidad laboral el 38.10% son contratados a plazo indeterminado, el 34.52% son nombrados y el 27.38% son contratados a plazo determinado. En el tiempo de servicio el 45.24% de 1 a 4 años, el 28.57% menos de un año y el 26.19% de 5 años a más.

En la tabla 2 y figura 1, se observa que el 48.81% percibe las condiciones laborales como regulares, el 32.14% como malas y el 19.05% como buenas. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería percibe las condiciones laborales en un nivel regular.

En la tabla 3 y figura 2, se observa que el 46.43% percibe las condiciones laborales en su dimensión jornada laboral como regulares, el 36.90% como malas y el 16.67% como buenas. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería percibe las condiciones laborales en su dimensión jornada laboral en un nivel regular.

En la tabla 4 y figura 3, se observa que el 52.38% percibe las condiciones laborales en su dimensión motivación laboral como regulares, el 35.71% como malas y el 11.90% como buenas. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería percibe las condiciones laborales en su dimensión motivación laboral en un nivel regular.

En la tabla 5 y figura 4, se observa que el 45.24% percibe las condiciones laborales en su dimensión participación de los beneficios como regulares, el 33.33% como malas y el 21.43% como buenas. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería percibe las condiciones laborales en su dimensión participación de los beneficios en un nivel regular.

En la tabla 6 y figura 5, se observa que el 52.38% percibe las condiciones laborales en su dimensión normas laborales como regulares, el 23.81% como malas y otro 23.81% como buenas. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería percibe las condiciones laborales en su dimensión normas laborales en un nivel regular.

En la tabla 7 y figura 6, se observa que el 58.33% presenta estrés en nivel medio, el 27.38% en nivel bajo y el 14.29% en un nivel alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería presenta estrés laboral en un nivel medio.

En la tabla 8 y figura 7, se observa que el 54.76% presenta estrés en su dimensión factor físico en nivel medio, el 33.33% en nivel bajo y el 11.90% en un nivel alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería presenta estrés laboral en su dimensión factor físico en un nivel medio.

En la tabla 9 y figura 8, se observa que el 61.90% presenta estrés en su dimensión factor psicológico en nivel medio, el 21.43% en nivel bajo y el 16.67% en un nivel alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería presenta estrés laboral en su dimensión factor psicológico en un nivel medio.

En la tabla 10 y figura 9, se observa que el 59.52% presenta estrés en su dimensión factor social en nivel medio, el 26.19% en nivel bajo y el 14.29% en un nivel alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción el personal de enfermería presenta estrés laboral en su dimensión factor social en un nivel medio.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo de los resultados

En este punto de la investigación se desarrolló el análisis estadístico descriptivo de las variables de estudio, además de sus dimensiones, donde se aplicó la prueba de normalidad que nos ayudó a decidir la prueba a utilizar en la comprobación de las hipótesis, donde se demostró que estamos frente a una distribución no paramétrica, por lo que se hizo uso de la Rho de Spearman.

Tabla 11.
Estadísticos descriptivos de condiciones laborales, estrés y dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Condiciones laborales	84	26	71	48,78	5,737
Jornada laboral	84	12	28	14,07	3,864
Motivación laboral	84	3	7	4,47	1,176
Participación de los beneficios	84	8	24	16,24	2,551
Normas laborales	84	3	9	32,89	7,102
Estrés laboral	84	34	98	62,62	4,111
Factor Físico	84	4	16	12,49	2,074
Factor Psicológico	84	20	65	35,49	3,112
Factor Social	84	10	35	21,78	3,154
N válido (por lista)	84				

Tabla 12
Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,172	84	,001
Jornada laboral	,125	84	,001
Motivación laboral	,187	84	,000
Participación de los beneficios	,193	84	,000
Normas laborales	,177	84	,000
Estrés laboral	,159	84	,000
Factor Físico	,163	84	,000
Factor Psicológico	,178	84	,000
Factor Social	,195	84	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov, pues el tamaño de la muestra resulto ser mayor a 50 participantes, de acuerdo a los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe una relación directa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación directa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

Correlación

		condiciones laborales	Estrés
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,604**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	84
Estrés	Estrés	Coefficiente de correlación	,604**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	84

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Rho de Spearman evidenció que existe relación directa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; con un valor de correlación de 0.604; así también resulta ser significativa, pues se obtuvo un valor de $p=0.000$

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe una relación directa entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación directa entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

Correlación

		Jornada laboral	Estrés
Rho de Spearman	Jornada laboral	Coefficiente de correlación	,665**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	84	84
	Estrés	Coefficiente de correlación	,665**
Sig. (bilateral)		,000	.
N		84	84

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Rho de Spearman evidenció que existe relación directa entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; con un valor de correlación de 0.665; así también resulta ser significativa, pues se obtuvo un valor de $p=0.000$

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

Correlación

			Motivación laboral	Estrés
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Estrés	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Rho de Spearman evidenció que existe relación directa entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; con un valor de correlación de 0.648; así también resulta ser significativa, pues se obtuvo un valor de $p=0.000$

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

Correlación

			Participación de los beneficios	Estrés
Rho de Spearman	Participación de los beneficios	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
estrés	estrés	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Rho de Spearman evidenció que existe relación directa entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; con un valor de correlación de 0.600; así también resulta ser significativa, pues se obtuvo un valor de $p=0.000$

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

Correlación

		Normas laborales	Estrés
Rho de Spearman	Normas laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,612**
		N	84
	estrés	Coefficiente de correlación	,612**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	84

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Rho de Spearman evidenció que existe relación directa entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; con un valor de correlación de 0.612; así también resulta ser significativa, pues se obtuvo un valor de $p=0.000$

6.2 Comparación resultados con marco teórico

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021. Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable condiciones laborales (Jornada laboral, motivación laboral, participación de los beneficios y normas laborales), con la variable estrés del personal de enfermería.

En cuanto a la variable condiciones laborales el 48.81% percibe las condiciones laborales como regulares, el 32.14% como malas y el 19.05% como buenas; lo que se reflejó en el nivel estrés presentándose en el 58.33% en un nivel medio, en el 27.38% en nivel bajo y en el 14.29% en un nivel alto; además se obtuvo que según la correlación de Rho de Spearman que existe relación directa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; con un valor de correlación de 0.604; así también resulta ser significativa, pues se obtuvo un valor de $p=0.000$.

Resultados que se asemejan a los obtenido por Koteckis K, Perfeito R, Gonçalves B, Trevisan J. (2017) quienes obtuvieron que, En cuanto al nivel de estrés, se encontró que 51,4% tenía nivel intermedio, 30%, nivel alto y 18,6, nivel bajo. Se concluyó que no hubo correlación entre la autorreferencia de enfermedades crónicas no transmisibles y el nivel de estrés. ¹⁰ como podemos observar el nivel de estrés fue similar a lo obtenido en el presente estudio, así mismo podemos observar que las enfermedades preexistentes en el personal pueden influir en el nivel de estrés, pero no es significativo como sí lo son las condiciones laborales que vimos que se relaciona con el nivel de estrés.

Asimismo Palma M. (2019) encontró en su estudio que el nivel más frecuente de estrés en las enfermeras de Centro Quirúrgico del HVLE

de Trujillo es el nivel alto en el 63.3%, así como el nivel más habitual de afrontamiento es el nivel medio 43.3%, lo que no concuerda con el presente estudio debido que el nivel alto de estrés se presentó en un porcentaje mínimo, esto debido a que las condiciones de trabajo fueron regulares lo que se relación con el nivel de estrés encontrado, es por ello importante conocer no solo como afrontar las situaciones estresantes sino hay que brindar al trabajador las condiciones ideales para prevenir dichos casos que solo afecta la salud del trabajador y su desempeño y por ende la calidad del servicio. A ello la literatura nos dice El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias. Gestionarlo o prevenirlo nos ayudará a mantener un adecuado nivel de salud, tanto mental como física. ³⁴

Finalmente tenemos al estudio de Carhuallanqui M, Cordova L. (2018) quienes encontraron que la calidad de cuidado de las licenciadas en enfermería del servicio del Centro Quirúrgico es buena (42.5%) y regular en un (57.5%), por otro lado el estrés laboral que predomina en las licenciadas en enfermería es moderado en un (40%), seguido de bajo (22.5%) y por ultimo al alto con un (37.5%), por lo que se evidenció que el estrés laboral se relaciona de manera negativa alta y significativa con la calidad de cuidado que brindan las licenciadas a los pacientes del servicio del Centro Quirúrgico lo que quiere decir que a mayor signo de estrés en el personal de enfermería la calidad de cuidado será mala. Lo que observamos es una concordancia con los resultados del presente estudio además un claro ejemplo de los estragos del estrés que principalmente en enfermería afecta directamente a la calidad en el cuidado o atención del paciente lo cual es peligroso afectando la integridad y seguridad del paciente y del mismo profesional que por una falla en su proceder puede provocar una situación no deseada; siendo importante considerar tanto las condiciones laborales como el nivel de estrés para mejorar y cuidar el nivel de cualquier servicio de salud.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primera:** Se ha logrado determinar la relación entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.604, con un valor de significancia de $p=0.000$.
- Segunda:** Se ha logrado determinar la relación entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.665, con un valor de significancia de $p=0.000$.
- Tercera:** Se ha logrado determinar la relación entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.648, con un valor de significancia de $p=0.000$.
- Cuarta:** Se ha logrado determinar la relación entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.600, con un valor de significancia de $p=0.000$.
- Quinta:** Se ha logrado determinar la relación entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.612, con un valor de significancia de $p=0.000$.

Recomendaciones

- Primera:** La jefa del departamento de enfermería reunirse con el departamento de psicología y desarrollar talleres para el personal de enfermería, con el fin de brindarles estrategias de afrontamiento hacia el estrés y de esta manera brindarles opciones de cómo manejar diferentes situaciones tanto con sus superiores, compañeros y pacientes y poder evitar cuadros graves de estrés.
- Segunda:** Al personal de enfermería exigir al jefe de servicio y de enfermería, brindarles todos los insumos y materiales para su debida protección y evitar una preocupación por ello, además reunirse con sus compañeros y los jefes para estructurar un horario más adecuado para todos.
- Tercera:** A la jefa de enfermería aplicar estrategias de motivación hacia su personal y brindarle el reconocimiento cuando sea necesario, además, tener constante reuniones con el personal de enfermería para que expongan sus ideas para mejorar el servicio y hacerlos parte de ello como una estrategia motivacional.
- Cuarta:** Al personal de enfermería asistir a talleres psicológicos, considerando evaluaciones periódicas de su estado mental, con el fin de prevenir un deterioro y padecer un estrés grave por el trabajo, asimismo poder tener mejores pautas para poder controlar la presión del trabajo y ofrecer un mejor servicio.
- Quinta:** Al personal de enfermería averiguar y ser conscientes de todos sus derechos y responsabilidades dentro de la institución y como parte del cuerpo de enfermería y de esta manera hacer respetar dichos puntos y cumplir con lo debido teniendo claro

los objetivos y de esta manera evitar situaciones que no controlen que solo genera estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Incacari C. Factores que condicionan el estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el hospital sub regional “Hugo Pesce Pesceto” – Apurímac, Año 2018. Universidad Nacional del Callao 2019 [Tesis de titulación] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3745>
2. Martínez M, et. al. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Revista Electrónica de Portales Médicos. 2017 setiembre. [Internet] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
3. Martha L, et. al. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud. 2017; 6(12). [Internet] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
4. Rojas A, et. al. Influencia del estrés laboral en la relación enfermera – paciente en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional, Lima – 2017. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [Tesis de titulación] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
5. MINSA. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Ministerio de Salud, Perú; 2016. [Internet] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
6. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica- 2016. Rev. enferm. vanguard. 2018; 6(1). [Internet] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
7. Villarruel M. Estrés laboral y calidad de atención en los centros obstétrico y quirúrgico del hospital San Luis de Otavalo, 2018. Tesis de titulación. Ecuador.: Universidad Técnica del Norte; 2019.
8. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad Y Salud,

- 20(1), 44 - 52. [Internet] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
9. Flores G, Ochoa K. Estrés laboral del personal de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante, durante el periodo de junio hasta agosto del 2018. Ecuador, 2018. [tesis de titulación] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35908>
 10. Kotekewis K, et. al. Enfermedades crónicas no transmisibles y el estrés de los trabajadores de enfermería de unidades quirúrgicas. Rev. Enferm. glob. 2017; 16(46). H. [Internet] [Citado 2020 20 de noviembre] Recuperado de:
 11. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador; 2017.
 12. Palma M. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo. Tesis de titulación. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Perú; 2019.
 13. Cisneros J et. al. Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo-2017. Tesis de titulación. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018.
 14. Carhuallanqui M. Estres laboral y calidad del cuidado de enfermería en el servicio de centro quirúrgico hospital regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2018. Tesis de titulación. Universidad Nacional del Callao; 2018.
 15. Pantigoso N. Cuidado de enfermería y estrés laboral enfermeras Centro Quirúrgico Hospital Regional Ica 2016. Tesis de titulación. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú; 2017.
 16. Benites G, Chacaliza J, Huancahuari, J. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica-2016. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica; 2017.
 17. Torres T. Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2do. grado

- y 3er. grado de quemadura del servicio de quemados de un Hospital de Minsa-2017, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.
18. De la Cruz Y. Estrés laboral y desempeño laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz, 2016, Universidad Particular San Martín de Porres; 2018.
 19. Dionisio V. Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima 2017, Universidad Cesar Vallejo; 2018.
 20. Cuevas M. Estrés laboral y autopercepción de la calidad de atención brindada por los profesionales de enfermería al paciente en el Hospital Traumatológico y Quirúrgico Profesor Juan Bosch, La Vega, el Pino, República Dominicana 2017, Universidad Peruana Unión; 2018.
 21. Ista. Condiciones de trabajo y salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, España. [Internet] [citado 5 enero 2021] disponible: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
 22. Mercado S. Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador. [Tesis] [citado 5 Enero 2021] disponible: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. El Peruano. Enfoque laboral: Las condiciones de trabajo. Diario el Peruano, editora Perú. Presidente de Directorio: Carlos Becerra Gutiérrez. 2018.
 24. Ludeñas, N. Condiciones laborales y riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2018.
 25. Sunafil. Jornada de Trabajo. Superintendencia Nacional de Fiscalización. Laboral. 2018.
 26. Atarama, M. Factores de riesgo ergonómicos y presencia de dolor musculoesquelético en los enfermeros, del Servicio de Emergencia,

- Hospital María Auxiliadora, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
27. Chanamé J. Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado. Lpderecho.pe. [Tesis] [citado 10 Enero 2021] disponible: <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>
 28. Galván M. Motivación laboral. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 2018 [Internet] [citado 10 Enero 2021] disponible: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
 29. ESAN. Motivación laboral: nuevas tendencias globales. 2019. [Internet] [citado 5 Enero 2021] disponible: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
 30. García A, Boix P, Benavides F, Gadea R, Rodrigo F, Serra G. Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. Rev. Gaceta Sanitaria 30(1). Disponible de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911116300346>
 31. Estudios Jurídicos. Participación en los Beneficios. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: <https://estudiosjuridicos.wordpress.com/derecho-laboral/participacion-en-los-beneficios/>
 32. Colegio de enfermeras(os) del Perú. Reglamentación de ley del trabajo del enfermero peruano LEY N° 27669 Decreto Supremo N° 004 - 2002 – SA. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>
 33. Fundación española del Corazón. Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: <https://fundaciondelcorazon.com/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20uno,salud%2C%20tanto%20mental%20como%20f%C3%ADsico.>

34. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. España. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
35. Nascia. El estrés laboral: qué es, causas y síntomas. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
36. MINSA. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid – 19. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
37. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2015. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
41. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2015. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizarrio_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

42. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Rev. Enferm. univ* 16(2): 138-148 [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
43. Hernández R, Mendoza C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
44. Hernández R, Fernández, Baptista M. Metodología de Investigación. (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. 2014.
45. Akamine M. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017. [Internet] [citado 11 Enero 2021] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PMA.pdf?sequence=1
46. Más R. Escribà Agüir Vicenta. La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. *Rev. Esp. Salud Pública* [Internet]. 1998 Nov [citado 2021 Jun 02]; 72(6): 529-538. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Condiciones laborales y estrés del personal de enfermería del hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.

AUTOR(A): Tiani Ysidora Rios Escobedo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Qué relación existe entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?</p> <p>PE2. ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?</p> <p>PE3. ¿Qué relación existe entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?</p> <p>PE4. ¿Qué relación existe entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Establecer la relación que existe entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p> <p>OE2. Demostrar la relación que existe entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p> <p>OE3. Conocer la relación que existe entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p> <p>Hipótesis específicas HE.1 Existe una relación significativa entre la jornada laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021</p> <p>HE.2 Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021</p> <p>HE.3 Existe una relación significativa entre la participación de los beneficios y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021.</p> <p>HE.4 Existe una relación significativa entre las normas laborales y el estrés del personal de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021</p>	<p>Variable X: Condiciones laborales</p> <p>Dimensiones Jornada laboral Motivación laboral Participación de los beneficios Normas laborales</p> <p>Variable Y: Estrés</p> <p>Dimensiones Factor Físico Factor Psicológico Factor Social</p>	<p>Tipo: Básica Nivel: Descriptivo correlación</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 107 personal de enfermería</p> <p>Muestra: 84 personal de enfermería</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de Validación Juicio de Expertos

Estimado personal de Enfermería, el presente instrumento es anónimo, el objetivo es conocer la relación que existe entre condiciones laborales y estrés a fin prevenir el estrés y mejorar las condiciones laborales y estrés en su centro de trabajo; Por lo que solicito que sus respuestas de los siguientes enunciados sean exactos.

Agradezco su generosa(o) colaboración.

DATOS GENERALES

Servicio:

Edad:

Sexo: Masculino (1) Femenino (2)

1. ¿Cuál su estrato laboral dentro su puesto de trabajo?

a) Jefe de Servicio (1)

b) Personal Asistencial (2)

C) Otros (especifique) (3)

.....

2. ¿Cuál es su modalidad laboral?

a) Nombrado (1)

b) Contratado a plazo indeterminado (2)

C) Contratado a plazo determinado (3)

d) Otros (especificar) (4)

.....

3. ¿Cual es su tiempo de servicio?

a) Menos de un año (1)

b) de 1 a 4 años (2)

c) de 5 años a más (3)

d) Otro (especifique) (4)

.....

Cuestionario: Condiciones laborales

A continuación encontrará una serie de situaciones que suelen ocurrir de forma habitual. Indique la frecuencia con que estas premisas han afectado su satisfacción laboral en su actual servicio. Luego marque con un aspa(X) o cruz (+) dentro el cuadro del código correspondiente.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Ítems	1	2	3
	Jornada de trabajo			
1	¿Ud. tiene o ha tenido alguna enfermedad que ha sido provocada y/o agravada en el trabajo?			
2	¿Conoce exactamente las tareas que son de su responsabilidad?			
3	¿Se le informa con Relación a los riesgos y/o accidentes que pudieran ocurrir en el trabajo?			
4	¿Existe algún día, en el cual existe un mayor ritmo de trabajo?			
5	¿El jefe inmediato durante la jornada laboral muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista que usted tiene de cómo debe llevar sus funciones?			
6	¿Se fomenta el desarrollo de trabajo en equipo en su ambiente laboral?			
7	¿Cree Ud., Que el trabajo que desempeña cumple con las expectativas que la Institución requiere?			
8	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?			
9	¿Durante la jornada laboral con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales?			
10	¿Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas?			
11	¿Considera Ud., Como trabajo forzoso la obligación de trabajar Horas extras?			
12	¿Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento?			
	Motivación laboral			
13	¿Se preocupan por las necesidades primordiales del trabajador?			
14	¿Existe en su trabajo sistema de remuneración mensual, habiendo incentivos económicos adicionales?			
15	¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?			
	Participación en los beneficios			
16	¿El personal que labora en su área, es sometido a evaluaciones psicológicas?			
17	¿Existen incentivos para la capacitación del personal?			
18	¿En su Institución existen concursos, tanto para incorporación como para promoción del personal?			
19	¿Realizan evaluaciones constantes para verificar el desempeño del personal?			
20	¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce			
21	¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?			
22	¿Cree Ud. que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su Calidad de Vida Laboral?			

23	¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son equitativos en relación con el trabajo que realiza?			
	Normas laborales			
24	Considera Ud. que tiene los derechos del trabajador según normas laborales			
25	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			
26	¿Está preocupado(a) si en algún momento no le avisaran que habría despido de personal con el que trabaja y estuviera bajo algún cargo suyo?			

Cuestionario: Estrés laboral

Nursing Stress Scale

A continuación encontrará una serie de situaciones que suelen ocurrir de forma habitual. Indique, la frecuencia con que estas premisas le han resultado estresantes en su actual servicio. Luego marque con un aspa (X) o cruz (+) dentro el cuadro del código correspondiente.

1	2	3	4
Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente

DIMENSIÓN 1: Factor físico					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
DIMENSIÓN 2: Factor psicológico					
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremano				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				

22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				
DIMENSIÓN 3: Factor social					
25	Tiene conflictos con un medico				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				
33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				

CONFIABILIDAD

Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	84	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	84	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	26

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	45,24	58,786	,062	,752
Item02	45,26	54,991	,383	,729
Item03	45,56	56,370	,307	,735
Item04	45,37	54,308	,425	,726
Item05	45,44	55,165	,364	,730
Item06	45,44	58,731	,083	,749
Item07	45,45	56,443	,301	,735
Item08	45,35	58,879	,080	,749
Item09	45,43	59,404	,041	,750
Item10	45,33	58,635	,081	,750
Item11	45,48	56,084	,312	,734
Item12	45,42	56,559	,315	,734
Item13	45,39	55,446	,396	,729
Item14	45,33	57,309	,186	,743
Item15	45,25	56,913	,234	,739
Item16	45,56	56,370	,307	,735
Item17	45,37	54,308	,425	,726
Item18	45,44	55,165	,364	,730
Item19	45,56	56,370	,307	,735
Item20	45,37	54,308	,425	,726
Item21	45,44	55,165	,364	,730
Item22	45,44	58,731	,083	,749
Item23	45,45	56,443	,301	,735
Item24	45,48	56,084	,312	,734
Item25	45,42	56,559	,315	,734
Item26	45,39	55,446	,396	,729

Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	84	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	84	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	34

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	86,3333	442,249	,678	,938
Item02	86,0119	469,506	,110	,943
Item03	86,1905	439,819	,692	,938
Item04	86,1190	441,431	,717	,938
Item05	86,0238	454,626	,468	,940
Item06	86,1667	456,622	,386	,941
Item07	86,4643	435,938	,759	,937
Item08	86,5238	453,650	,432	,941
Item09	86,4286	442,971	,669	,938
Item10	85,9048	459,364	,298	,942
Item11	86,3452	442,181	,628	,939
Item12	86,1548	439,506	,755	,938
Item13	86,1071	447,037	,711	,938
Item14	86,2500	443,732	,600	,939
Item15	86,1905	445,746	,610	,939
Item16	86,5238	448,734	,593	,939
Item17	86,2738	458,394	,314	,942
Item18	86,6667	448,779	,525	,940
Item19	86,3571	460,015	,310	,942
Item20	86,2857	449,484	,586	,939
Item21	86,0119	469,506	,110	,943
Item22	86,1905	439,819	,692	,938
Item23	86,1190	441,431	,717	,938
Item24	86,0238	454,626	,468	,940
Item25	86,1667	456,622	,386	,941
Item26	86,4643	435,938	,759	,937
Item27	86,5238	453,650	,432	,941
Item28	86,4286	442,971	,669	,938
Item29	85,9048	459,364	,298	,942
Item30	86,3452	442,181	,628	,939
Item31	86,1548	439,506	,755	,938
Item32	86,4643	435,938	,759	,937
Item33	86,5238	453,650	,432	,941
Item34	86,4286	442,971	,669	,938

Anexo 3: Data de resultados

Condiciones laborales

	Jornada laboral												Motivación laboral			Participación de los beneficios							Normas laborales			
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26
1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1
2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1
3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2
4	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	3
5	3	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2
6	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
7	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2
8	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
9	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2
10	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2
11	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
12	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1
13	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3
14	1	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3
15	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
16	1	3	1	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2
17	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1
18	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2
19	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3

20	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	
21	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	
22	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	
23	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	
24	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	
25	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	
26	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	
27	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	2	1	2	2	
28	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	
29	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	1	
30	3	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	
31	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	1	2	
32	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
33	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	
34	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	3	
35	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	
36	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
37	1	3	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	2	1	2	2	
38	3	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	
39	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	
40	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
41	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	3	
42	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	
43	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	
44	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	
45	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	
46	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	

47	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2
48	3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3
49	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
50	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2
51	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1
52	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1
53	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	2
54	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1
55	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	2
56	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3
57	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1
58	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1
59	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3
60	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2
61	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2
62	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	2	2
63	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
64	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3
68	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
69	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2
70	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1
71	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1

74	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	2
75	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3
76	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3
79	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2
80	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2
81	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	2	2	
82	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
83	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Estrés laboral

	Factor Físico				Factor Psicológico																Factor Social														
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	
1	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	1	1	1	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	3	3	1	1	1	1
5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
6	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
8	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
11	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
12	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	1
13	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	1	
14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
15	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
16	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3
17	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	1	4	4

18	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
21	3	3	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	4	3	4	1	2	1	3	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	1	2	1	
22	2	4	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	4	3	1	4	2	1	4	4	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	
23	4	4	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2	
24	4	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	3	2	1	4	1	2	4	4	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	2	3	1	
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
26	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	
27	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	1	4	
28	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
29	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
30	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
31	1	2	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	4	2	2	2	1	3	2	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	1	2	1	
32	3	2	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	
33	2	4	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	2	4	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2	
34	3	3	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	3	2	1	1	4	2	1	4	3	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	2	3	1	
35	4	1	3	2	1	1	2	4	3	1	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	1	3	2	1	1	2	4	3	1	2	1	2	4	3	

36	4	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	4	3	4	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	4	3	2	3			
37	1	2	1	3	3	1	1	3	3	1	4	3	3	4	4	2	4	1	1	4	2	1	3	3	1	1	3	3	1	4	3	1	3	3			
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4		
39	2	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3			
40	3	2	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	1	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	1	4			
41	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4			
42	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
43	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3			
44	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	4	2	4	1	4	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	1	2	1			
45	3	3	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	4	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3			
46	3	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	1	4	4	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2			
47	3	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	2	3	1			
48	3	1	4	1	4	1	4	1	2	1	2	2	4	1	3	1	4	1	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	2	4	1	2	
49	3	3	2	4	1	1	1	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	1	4	3	3	2	4	1	1	1	4	2	3	4	4	1	4	2			
50	1	2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1			
51	1	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	1	2	1	1
52	2	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1
53	1	4	2	2	3	4	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2		

54	1	4	1	2	3	4	1	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	2	3	4	1	2	1	4	1	2	1	2	1				
55	2	4	2	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	2	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	2	2				
56	2	4	2	1	3	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3	4	2	1	2	4	1	2	2	1	2				
57	1	4	2	2	3	1	1	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	3	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2				
58	1	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2				
59	1	4	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3				
60	2	4	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	4	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3				
61	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2				
62	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1				
63	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2			
64	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1			
65	1	1	3	2	4	2	2	2	4	1	2	3	2	2	4	2	2	4	1	2	1	3	2	4	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	4			
66	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4		
67	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
68	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3			
69	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	4	2	4	1	4	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	4	3	1	2	1	1			
70	3	3	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	4	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	3			
71	3	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	1	4	4	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2

7 2	3	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	2	3	1	
7 3	3	1	4	1	4	1	4	1	2	1	2	2	4	1	3	1	4	1	2	3	1	4	1	4	1	4	1	2	1	2	2	4	1	2	
7 4	3	3	2	4	1	1	1	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	1	4	3	3	2	4	1	1	1	4	2	3	4	4	1	4	2	
7 5	1	2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1	
7 6	1	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	1	2	1	1
7 7	2	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1
7 8	1	4	2	2	3	4	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	
7 9	1	4	1	2	3	4	1	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	2	3	4	1	2	1	4	1	2	1	2	1	
8 0	2	4	2	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	2	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	2	2	
8 1	2	4	2	1	3	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3	4	2	1	2	4	1	2	2	1	2	
8 2	1	4	2	2	3	1	1	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	1	1	4	2	2	3	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2		
8 3	1	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	
8 4	1	4	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	

Anexo 4: Consentimiento informado



El presente trabajo de investigación titulado “Condiciones Laborales Y Estrés Del Personal De Enfermería Del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2021”, realizada por la bachiller participante del Programa Académico de Enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, facultad de Ciencias de la Salud,

La aplicación del instrumento emplea un tiempo de 20 minutos, incluye dos cuestionarios, cuyo objetivo es la relación que existe entre condiciones laborales y estrés, su participación en este estudio es voluntaria(o) y confidencial así como la información obtenida.

DECLARATORIA

Mediante este documento autorizo en forma voluntaria participar a través de una encuesta para obtener datos sobre el tema a estudiar; así mismo afirmo a ver sido informado(a) sobre el objeto de estudio y comprendido la importancia del tema como también la confiabilidad del mismo.

-----	-----	-----
Nombres y Apellidos	DNI	FIRMA
Participante		

Lima ... de abril de 2021.

Tiani Ysidora Rios Escobedo

DNI:

Investigador.

Anexo 5: Constancia de aplicación

PERU Ministerio de Salud
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú 200 Años de Independencia"

CARGO

Magdalena del Mar, 15 de abril del 2021

OFICIO N° 008-2021-DG-HVLH/MINSA

Mg. Giorgia A. Quije Cárdenas
Decano (e)
Universidad Autónoma de Ica
Av. Abelardo Alva Maúrtua 489-499 Chincha Alta
Ica.-

Ref.: Oficio N° 029-2021-UAI-FCS

De mi consideración:

Es grato saludarla cordialmente, y a la vez informarle que, el Comité de Investigación de del Hospital "Víctor Larco Herrera", ha aprobado el Proyecto de Investigación titulado "**Condiciones Laborales y Estrés del Personal de Enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera Lima, 2021**", por tanto, se autoriza a la alumna **Tiani Ysidora Ríos Escobedo**, a que realice su trabajo de investigación.

Esperamos tener una copia del informe final para nuestra Biblioteca.

Sin otro particular, le reitero mi cordial saludo.


Atentamente,

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera
Med. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C.M.P. 24232 R.N.E. 10693

EMRCH/GEVC/mbrg.
c.c. Archivo.

F. D.

Carta de presentación

 UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN


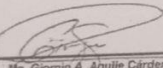
El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, RIOS ESCOBEDO TIANI YSIDORA, identificado con DNI: 33418786 del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: **"CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VICTOR LARRCO HERRERA, LIMA, 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 07 de Marzo de 2021

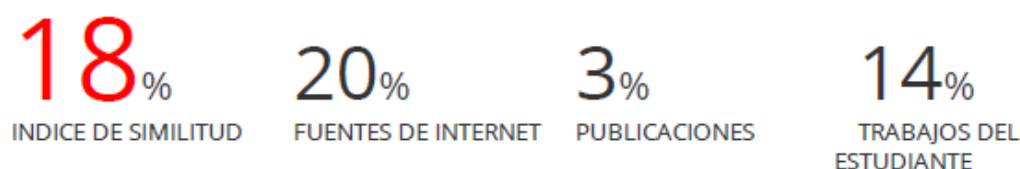
 
Mg. Giorgio A. Alujje Cárdenas
—DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
☎ 056 269176
© www.autonomadeica.edu.pe

Anexo 6: Informe de turnitin al 28%de similitud

CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, LIMA 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.cordillera.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	J.F. Brito-Ortíz, A. Juárez-García, M.E. Nava-Gómez, J.J. Castillo-Pérez, E. Brito-Nava. "Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias", Enfermería Universitaria, 2019 Publicación	1%

7	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1 %
8	www.enfermeriaperu.net Fuente de Internet	1 %
9	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1 %
10	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	documents.mx Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo