UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA E INTERDISCIPLINARIA

CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA 2021.

Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad

INTERDISCIPLINARIA CON MENCIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

DORIS GEOVANA FABIAN PONCE

SARITA PALMIR JULCA PANDURO

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA E INTERDISCIPLINARIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS MODALIDAD PRESENCIAL

En Pucallpa, a los **VEINTICINCO (25)** días del mes de **noviembre** de **2024**, siendo las **09:00** horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de Título de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE : **Dra. Yolanda Gladys Santos Villegas**
MIEMBRO : **Dr. Luis Fernando Cahua Rocca**
MIEMBRO : **Dra. Isabel Ramírez Chumbe**

Para proceder a la evaluación de la sustentación pública de la Tesis titulada:

"CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA 2021"

Presentada por las Profesionales:
Lic. Enf. Doris Geovana Fabian Ponce y Lic. Enf. Sarita Palmir Julca Panduro

Teniendo en calidad de Asesora a: **Dra. Gaby Luz Panduro Salas (ORCID 0000-0002-3119-4395) (DNI 00046203)**

Finalizada la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la siguiente conclusión: La tesis ha sido: ....APROBADO - MAYORIA.....

Quedando las profesionales expeditas para que se le otorgue el Título de Segunda Especialidad Interdisciplinaria, con mención en: **EMERGENCIAS Y DESASTRES**

Siendo las 10:30 horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa, **veinticinco (25) de noviembre de 2024**

Dra. Yolanda Gladys Santos Villegas
PRESIDENTE

Dr. Luis Fernando Cahua Rocca
MIEMBRO

Dra. Isabel Ramírez Chumbe
MIEMBRO

La tesis titulada: **"CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA 2021"** fue aprobada por los miembros del Jurado Calificador, conformado por:

Dra. Yolanda Gladys Santos Villegas
PRESIDENTE

Dr. Luis Fernando Cahua Rocca
MIEMBRO

Dra. Isabel Ramírez Chumbe
MIEMBRO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/ORIGINAL

Nº V/0286-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA 2021"

Autor(es)	:	**FABIÁN PONCE, DORIS GEOVANA** **JULCA PANDURO, SARITA PALMIR**
Facultad	:	**CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela	:	**SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES.**
Asesor(a)	:	**Dra. Panduro Salas, Gaby Luz**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 1%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 25/05/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Doris Rosvana Fabián Ponce

Autor de la tesis titulada : Condiciones de trabajo y nivel de estres de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2024

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dra. Gaby Luz Panduro Salas

Facultad: Ciencias de la Salud

Programa : Segunda Especialidad Interdisciplinaria

Mención: Emergencias y Desastres

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [✓]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 07/05/2025

Email: Rosvanita0006@gmail Firma:

Teléfono: 962514224 DNI: 42623388

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Sarita Palmir Julca Panduro

Autor de la tesis titulada : Condiciones de Trabajo y Nivel de Estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dra. Gaby luz Panduro Salas

Facultad: ciencia de la Salud

Programa : Segunda Especialidad Interdisciplinaria

Mención: Emergencia y Desastre

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [✓]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 07/05/2025

Email: Palmir.julca@Gmail.com Firma:

Teléfono: 996863970 DNI: 46131217

DEDICATORIA

A mis padres, por el inmenso amor que me brindaron siempre.

A mi querido esposo y a mis amados hijitos por ser fuente de mis deseos de superación.

Doris Geovana

A mi familia hermosa, padres y hermanos que son la razón de mi vida.

Sarita Palmir

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Ucayali.

A todos los docentes del Programa de Segunda Especialidad en Enfermería e Interdisciplinarias por contribuir en nuestra formación profesional.

Al Director del Hospital Regional de Pucallpa, por autorizar y darnos la oportunidad de recolectar los datos y a nuestros colegas que desinteresadamente participaron en esta investigación.

Finalmente, nuestro agradecimiento muy especial a los miembros del Jurado Evaluador, por las oportunas y sabias observaciones para un mejor desarrollo del presente estudio.

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, durante el año 2021. Metodología: Estudio de nivel correlacional, descriptivo, prospectivo, tipo de investigación no experimental y de corte transversal. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios ya estandarizados uno sobre condiciones de trabajo y el otro sobre estrés laboral, la muestra estuvo constituida por 30 enfermeros del Servicio de Emergencia. Se obtuvo como resultado: En cuanto a las condiciones del trabajo el 70% representa una condición de trabajo inadecuada, el 30% refiere que las condiciones de trabajo es adecuada. El 67% de enfermeros del servicio de Emergencia presentan un nivel medio de estrés, el 20% indicó que es alto, mientras que el 13% percibe que es bajo. Se asocia el nivel de estrés medio a labores habituales ejecutadas por cumplir, no hay estímulo, además, por recarga de trabajo, el nivel de estrés alto puede asociarse al cansancio por la demanda de trabajo diario, sobresaliendo el estrés por desmesurado esfuerzo físico o psíquico, los componentes organizacionales y del medio ambiente inadecuado, el servicio es pequeño y no existen condiciones.. Conclusión: existe una relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa durante el año 2021 con un r= .886.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Estrés, Servicio de emergencia.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between working conditions and the level of stress of the nurses in the emergency service of the Regional Hospital of Pucallpa, during the year 2021. Methodology: Correlational, descriptive, prospective, non-experimental type of research study. and cross section. As an instrument, two standardized questionnaires were used, one on working conditions and the other on work stress. The sample consisted of 30 nurses from the Emergency Service. The result was obtained: Regarding work conditions, 66% represents the medium level, 17% represents the low and high level. 67% of nurses in the Emergency service present a medium level of stress, 20% indicated that it is high, while 13% perceive that it is low. The medium level of stress is associated with usual tasks performed to fulfill, not There is also a stimulus due to work overload, the high level of stress can be associated with fatigue due to the demand of daily work, highlighting stress due to excessive physical or mental effort, inadequate organizational and environmental components, the service is small and There are no conditions. Conclusion: There is a relationship between working conditions and the level of work stress of the nurses in the emergency service of the Pucallpa Regional Hospital during the year 2021 with an r= 886.

Keywords: Working conditions, Stress, Emergency service.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTOS.....viii

RESUMEN ix

ABSTRACT..... x

ÍNDICE GENERAL..... xi

ÍNDICE DE TABLAS.....xiii

INTRODUCCIÓN.....xiv

CAPÍTULO I 16

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.1. Descripción del problema 16

1.2. Formulación del problema de investigación..... 20

1.2.1. Problema general 20

1.2.2. Problemas específicos..... 20

1.3. Objetivos de la investigación 21

1.3.1. Objetivo general..... 21

1.3.2. Objetivos específicos..... 21

1.4. Justificación..... 21

CAPÍTULO II..... 23

MARCO TEÓRICO..... 23

2.1. Antecedentes de la investigación 23

2.1.1. Antecedentes internacionales..... 23

2.1.2. Antecedentes nacionales..... 25

2.2. Bases teóricas..... 27

2.3. Definiciones conceptuales..... 37

2.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis..... 41

2.4.1. Hipotesis general..... 41

2.4.2. Hipótesis específicas……41

2.5. Variables 42

CAPÍTULO III 44

METODOLOGÍA 44

3.1. Ambito 44

3.2. Población.....44

3.3. Muestra 44

3.4. Nivel y tipo de estudio 44

3.5. Diseño de investigación.....45

3.6. Técnicas e instrumentos.....45

3.7. Procedimiento de recolección de datos 46

3.8. Plan de tabulación y análisis de datos.....47

CAPÍTULO IV……..49

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....49

4.1. Resultados 49

4.2. Discusión de resultados…….53

CONCLUSIONES……...57

RECOMENDACIONES 58

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……59

ANEXOS……...69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables……43

Tabla 2. Condiciones de trabajo y nivel del estrés de los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa 2021 ……46

Tabla 3. Condiciones de trabajo en la dimensión organización y método con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa 2021……...50

Tabla 4. Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y entorno con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa 2021…….....51

Tabla 5. Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y persona con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa 2021…….52

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la población está siendo afectada por un fenómeno llamado estrés, y ocurre en el momento que se enfrenta a las exigencias del medio, ya sea la vida familiar y la profesional por lo que requiere cierto grado de adaptación y al mismo tiempo ajustar las actividades al tiempo disponible. El personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión(1). Según estudios internacionales, los individuos que padecen esta enfermedad, representa un costo de dos millones de dólares al año, ya sea en gastos médicos, internación o simplemente ausencia laboral. Otro dato interesante, es que los “estresados” constituyen el 40% de la ausencia laboral, reduciendo significativamente el desempeño en sus quehaceres diarios, en un 70%(2). Las condiciones laborales en las que se desempeñan los enfermeros en América Latina, promueve que estos profesionales busquen alternativas de desarrollo fuera de su país. (3)

Estudios realizados en Perú con relación a la condición laboral de los trabajadores, los resultados indican mayor incidencia de estrés en el grupo con tiempo de servicio de 1 a 5 años de labor continua en 57,7%; los que laboran en el turno mañana 83,5%, la frecuencia de 6 horas de labor continua presentó un 57,9% de casos respectivamente. Al asociar los casos de estrés y morbilidad laboral, se obtuvieron los siguientes diagnósticos: Hipertensión arterial 0,6%, infarto al miocardio 4,9%, otros trastornos cardiovasculares 1,2%, gastritis y/o ulceras pépticas 30,5%, trastornos asmáticos 25,0% y cuadros de dermatitis 12,2%. como las relaciones interpersonales, el 70% (31/44) de los encuestados lo considera como desfavorable y el 30%(13/44) como favorable.

En tal sentido, el hospital constituye uno de los entornos laborales más estresantes y la profesión de enfermería es considerada una ocupación agotadora y agobiante debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas; sobre

todo cuando se encuentran laborando en ambientes inadecuados como es la infraestructura, incluyendo a los factores climáticos y las relaciones interpersonales.

A nivel local, en el Hospital Regional de Pucallpa, se observa que las enfermeras están sometidas a un trabajo arduo día a día obviando muchas veces, la importancia de un descanso de mente y cuerpo, por lo que es importante indagar las repercusiones laborales que puedan causar en tales situaciones y cómo repercute en la salud de los enfermeros teniendo en cuenta las exigencias propias de la labor diaria.Sobre la cual la investigación se centra en el objetivo de establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Los resultados nos permitirán desarrollar estrategias y programas en el hospital que sea aplicable de manera práctica y se pueda copiar en los demás puestos de salud.

La presente investigación se desarrolla en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, tenemos el Planteamiento del problema, uno de los principales problemas que va ser materia de investigación

En el Capítulo II, encontramos el Marco Teórico, en donde abordamos los aspectos básicos y fundamentales e indispensables que dan lugar al desarrollo de la presente tesis.

En el Capítulo III, encontramos a la Metodología de la investigación, El Diseño es Descriptivo No Experimental.

Capitulo IV vemos la Presentación de los resultados, Tenemos el punto de la Discusión, que después de haber realizado nuestro trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El mundo del trabajo está inmerso en un proceso de cambios profundos en los planos de su organización y gestión, y en el de las condiciones de desarrollo de la actividad laboral. Estas trasformaciones están influidas por la interacción de múltiples factores estructurales de orden económico, social, político, cultural y tecnológico, entre los que destacan la globalización, la reorganización flexible, la innovación tecnológica y también por motivos de orden más coyuntural, la llamada Nueva Gestión Pública o el impacto de la gestión de las sucesivas crisis económicas en la dinámica de las empresas del mercado y de todo tipo de servicios de atención al público (1) (2).

El sistema de salud no es ajeno a estos cambios, sino que los vive en toda su intensidad. En su conjunto, estas transformaciones tienen múltiples impactos positivos y negativos, de fortalecimiento y de debilitación, de oportunidades de crecimiento y de desarrollo, pero también de amenazas y de riesgos de diverso orden (3).

En el entorno sanitario, el incremento de los costos en salud, el aumento de las expectativas respecto a la sanidad, los avances tecnológicos, los cambios en las políticas de financiación y de seguridad de los pacientes, son algunos de los aspectos que han determinado la necesidad de transformación de las organizaciones sanitarias, para poder ser más ágiles y rentables, contener el gasto, contratar y retener profesionales excelentes, dar respuesta a las necesidades de los pacientes, mejorar la seguridad y la calidad asistencial, y ser más eficientes (2).

En este contexto, las condiciones de trabajo de los profesionales en general y de las enfermeras (os) en particular han empeorado. El trabajo de las enfermeras (os) requiere altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, así como conocimientos, habilidades y competencias para dar una atención integral y de calidad a los pacientes. Todo ello, en un contexto en el que ha aumentado la complejidad y la presión asistencial, la carga de trabajo, la precariedad y la inestabilidad laboral; situaciones que han contribuido a que los riesgos psicosociales en el entorno laboral de las enfermeras cada vez estén más presentes (2).

La literatura científica y técnica ha puesto de manifiesto la influencia de estos cambios sobre la salud ocupacional, el bienestar en el trabajo, la calidad de vida laboral, las condiciones de trabajo y el rendimiento del conjunto de los profesionales de la salud, pero también sobre la calidad del mismo sistema de salud y sobre todo el servicio que ofrece a la sociedad. Hoy en día, los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. El ritmo de trabajo marcado por las comunicaciones instantáneas y los altos niveles de competitividad mundial hace que la línea de separación entre la vida laboral y la personal sea cada vez más difícil de identificar (4).

El contexto laboral simboliza la forma de expresión del hombre en el ámbito social y económico, sus repertorios laborales le otorgan significado emocional y cognoscitivo al hombre (5); lo cual implica que el trabajo como actividad humana no solo tiene un sentido productivo, sino que también da un estatus e identidad social, como una persona económicamente activa contribuyendo a la representación social del trabajo (6). En tal sentido, Ancinas P. (7) manifiesta que: “cuando se trabaja con personas, y específicamente con el sufrimiento humano, es común encontrar malestar en los trabajadores, cuyo

trabajo implica tratar con situaciones estresantes y emocionalmente demandantes".

El estrés laboral es originado en gran parte por el sentimiento de los trabajadores asistenciales de ser responsables de la vida humana y la incertidumbre que conlleva el diagnóstico y el tratamiento de cada paciente. Así como también, la exposición a los conflictos éticos y legales particulares del sector salud en los que está inmerso el personal asistencial (8). Además, las jornadas de trabajo extenuantes, la sobrecarga laboral y el pluriempleo caracterizado por los turnos rotarios, son desencadenantes del ausentismo laboral por causa médica y disminución del desempeño laboral (9).

La Organización Internacional del Trabajo, define que el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (4).

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo o grupo de individuos ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, sometiéndolo a pruebas de sus propias capacidades para afrontar dicha situación (10).

Diaz y Gaviria hacen referencia a la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien estima que el 85% del personal de salud a nivel mundial presentan síntomas de estrés asociados a las condiciones de trabajo y que a lo largo de la vida el 68% de la población desarrolla algún trastorno relacionado al estrés (11). Según estimaciones recientes se calcula que 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales incluida el estrés (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales (12).

En América Latina, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores admite que sufre estrés en su actividad laboral y un 18% en el interior del país, en nuestro país de un total cuatro mil trabajadores encuestados el 78% dijo haber sufrido alguna vez de estrés laboral, producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan. Entre el 12 y 15% de trabajadores consultados, en la primera encuesta latinoamericana de condiciones de trabajo y salud, refirieron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo, refiere Carmen Bueno, especialista en seguridad y salud en el trabajo de la oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina (13).

Según la encuesta realizada por la empresa Trabajando.com a nivel nacional, reveló que el 78% de los peruanos ha sufrido un cuadro de estrés laboral. Gran parte de la población padece esta enfermedad y puede hacer que las personas se vuelvan más vulnerables a adquirir diversos tipos de problemas de salud, entre los más comunes se encuentran: hipertensión arterial, problemas de la piel, dolor de estómago, enfermedades virales por defensas bajas, migrañas y dolores de cabeza. El 29% de las personas que han sufrido o sufren de estrés laboral no saben qué medidas tomar para evitar esta enfermedad; cifra que es aún más preocupante, es el porcentaje de peruanos que indican que en su centro de trabajo no toman medidas que ayuden a evitar o disminuir dicha enfermedad. El 89% afirma que su institución no toma medidas para combatir el estrés y no se preocupan por el bienestar y salud de sus empleados. El estrés no sólo genera un desgaste físico y mental, sino que, además, pone en riesgo la productividad dentro de la misma empresa (14).

En el Hospital Regional de Pucallpa, se necesita implementar acciones para identificar, mitigar o en su defecto prevenir el estrés, la ansiedad y la fatiga

por la sobrecarga laboral entre sus empleados, enfermedades psicosociales que afectan a todas las instituciones y que son la principal causa de ausentismo y baja productividad. El estrés laboral, se considera como un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de trabajadores y que conlleva un costo personal muy importante se ve relacionado con el desempeño laboral que implica un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

Por lo expuesto, este informe final pretende establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de las enfermeras del servicio de emergencias del Hospital Regional de Pucallpa, siendo estas variables las que ocasionan inadecuado desempeño laboral; además se aportará conocimiento para poder prevenir esta situación que es una constante en todas las instituciones de salud.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y método, con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y entorno con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021?

- ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y persona con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y método, con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021
- Identificar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y entorno con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.
- Identificar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y persona con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

1.4. Justificación

Las condiciones de trabajo en enfermería además de repercutir en su bienestar/malestar laboral, en su satisfacción/insatisfacción y en su calidad de vida laboral, también repercuten en los pacientes. Hay evidencia científica que las condiciones de trabajo de las enfermeras inciden en la calidad de la atención y cuidados, en la seguridad del paciente, en los resultados de salud (tasas de mortalidad, de infección nosocomial, de acontecimientos adversos, etc.) y en la satisfacción de los usuarios (2) (4) (15). Dar una atención de calidad, integral y

segura a los pacientes es clave, sin embargo, también es importante conseguir el bienestar de los profesionales.

Con esta investigación se busca establecer el cómo las variables condiciones de trabajo tienen una relacionan o no con el nivel de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, con la finalidad de generar y aportar conocimientos en este contexto específico y poder proponer recomendaciones que ayuden a mejorar las condiciones en las que se encuentran estos trabajadores y de este modo hacer un aporte modesto pero interesante para la institución, si lo consideran conveniente; además este estudio pudiera ser utilizado en el futuro por otros tesistas e investigadoras con el fin de ahondar otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo como también relacionadas con el estrés.

Por lo tanto, la importancia de desarrollar este estudio radica en el hecho que permitirá identificar las condiciones de trabajo que se relacionan con estrés en el personal de enfermería y con dichos resultados, servirán como precedente, para formular planes de intervención e implementar políticas y prácticas adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo y minimizar los efectos del estrés en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa (HRP). Siendo esto un inicio de la mejora de su desempeño en sus actividades asistenciales, beneficiando la integración optima y satisfactoria, lo cual conducirá a mejoras eficazmente la calidad de atención.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Granero A.(3) en su investigación sobre Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. Utilizó una metodología mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. Los resultados indican que, expresaron una visión de su trabajo en términos asociados al cuidado, eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad. Enfermeras que valoraron peor sus condiciones de trabajo hablaban de agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y sobrecarga. Las enfermeras opinaron que aumentaría su calidad de vida laboral si mejoran las condiciones de trabajo destacando entre otros aspectos el entorno, la prevención de riesgos, entre otros. Concluye mencionando que la valoración que realizaron las enfermeras de sus condiciones de trabajo y del bienestar psicosocial distó mucho de una situación óptima o de excelencia.

Castillo I., Torres N, Ahumada A, Cárdenas K. y Licona S. (16) Estudiaron el Estrés laboral en enfermería y factores asociados, estudio analítico de corte transversal, tuvo como objetivo determinar los factores asociados al estrés laboral, la muestra estuvo constituida de 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. En los resultados se encontró una prevalencia alta de estrés con un 33,9%, y las variables asociadas al estrés fueron ser menores de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en consulta externa,

tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Su conclusión fue que la presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales.

Alvarado Y. (17), estudió el Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valle de San Diego", Venezuela, estudio descriptivo y de corte transversal, la población de estudio fue de 25 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos, para evaluar se utilizó el instrumento OIT (Organización Internacional del Trabajo). En los resultados se halló que el 52% de enfermeras presenta un nivel alto de factores estresantes, y que el 76% presenta un nivel medio en manifestaciones biológicas del estrés. Concluyendo que el personal de enfermería presenta un nivel alto de estrés laboral el cual se relaciona con las manifestaciones biológicas.

Campero L, De Montis J. y Gonzales R. (18) en su investigacion titulado "Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo", Argentina, estudio cuantitativo y transversal, la muestra estuvo compuesta de 27 enfermeros, la recolección de datos se adquirió de entrevistas semi-estructuradas con preguntas de tipo cerradas. Los resultados mostraron que el 30% no percibió estrés laboral, mientras el 70% del personal lo percibió frecuentemente o muy frecuentemente, la sobre carga de trabajo y la mala distribución de personal son factores que se asocian. En conclusión, obtuvieron que una administración adecuada del equipo de trabajo podría ser la solución al estrés laboral y a la exposición de factores desencadenantes del fenómeno.

Carrero I. y Hernández C. (19) estudió sobre el "Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería",

Venezuela, estudio descriptivo con diseño no experimental de campo, la muestra fue conformada por 20 enfermeras, para la obtención de datos se aplicó un cuestionario de 18 preguntas de tipo dicotómicas cerradas, del cual se halló que el estrés afecta al 90% de los profesionales de enfermería de la institución, y el 60% refiere que influye negativamente al desempeño laboral, y un 50% afecta a su salud, por ello el estrés es un factor determinante en el desempeño laboral y afecta de manera negativa la salud del personal de enfermería.

Andrade C. (20) estudió sobre “Factores que condicionan estrés en el personal de enfermería” México, estudio descriptivo y transversal, la muestra fue de 141 sujetos de ambos sexos, el instrumento utilizado fue la Escala de Rangos de Reajuste social, adaptándolo tanto al modelo de sistema de Betty Neuman, con la escala de Likert. Los resultados mostraron que los estresores intra- personales presentan valores altos de estrés, debido a una alta frecuencia de conflictos entre compañeros y para los inter- personales, lo calificaron como extremadamente estresante, ya que su ambiente laboral es conflictivo. En conclusión, las enfermeras manifiestan que la experiencia laboral hospitalaria es moderadamente estresante, y reduciendo los estresores intra e inter personales reducirían el estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rivera & Seguil (21) en su investigación: *Contratación directa en materia de* Correa W, “Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el hospital María Auxiliadora”, estudio descriptivo y corte transversal, la población estuvo conformada por 42 enfermeros, la técnica fue la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory, los resultados el 72% tienen medio, 14% alto y 14% bajo. En agotamiento emocional, 62% es medio, 21% alto y 17% bajo. En la

despersonalización 62% tiene medio, 19% alto y 19% bajo, en realización personal 79% es medio, 14% bajo y 07% alto. En conclusión, el nivel de estrés laboral en enfermeros en el servicio de emergencia es de medio a bajo ya que se sienten emocionalmente agotados por su trabajo.

Curiñaupa L. (22), estudio sobre el “Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho”, el estudio es descriptivo y de corte transversal, la población estuvo conformada por 16 enfermeros, la técnica fue la encuesta y el instrumento de Maslach Burnout Inventory,en los resultados se halló que el 62% tienen nivel de estrés medio, 19% alto y 19% bajo. En la dimensión agotamiento emocional, 56% es medio, 25% bajo y 19% alto. En la despersonalización, 62% tiene medio, 19% bajo y 19% alto, en la realización personal 50% es medio, 25% bajo y 25% alto, en conclusión, el nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de emergencia es medio por que se sienten cansado al final de su jornada de trabajo.

Taipe N. (23), realizó la investigación sobre “Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del INMP”, Perú, el estudio es descriptivo y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 42 enfermeras, la técnica fue la encuesta y el inventario de Maslach, en los resultados se evidencio que el 55% tienen nivel de estrés medio, 24% alto y 21% bajo. En la satisfacción laboral 45% tienen satisfacción media, 29% baja y 26% alta, en conclusión, el nivel de estrés de los profesionales en su mayoría es de medio a alto, referido a sentirse emocionalmente agotados por el trabajo, sentirse cansados al levantarse por las mañanas y tener que enfrentar otro día en el trabajo.

Marchena E y Medina I. (24) en su investigación sobre Estrés psicológico en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en hospitales de nivel III - Trujillo, el estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 20 enfermeras, el instrumento utilizado fue “the Nursing Stress Scale” de Pamela Gray-Toft y Jaimes Anderson, en los resultados se evidenciaron que el 70% de las enfermeras del HRDT y el 60% del HBT, presentaron nivel de estrés psicológico bajo; en tanto que el 40% restante del HBT y 30% del HRDT, presentaron alto nivel de estrés psicológico, en conclusión no existe diferencias significativas en los niveles de estrés psicológico presentados en las enfermeras del HRDT y HBT.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Condiciones de trabajo

La naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *condicĭo*. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos (15).

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún

trabajador debe estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas) (15).

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

Por condiciones de trabajo se entiende el conjunto de circunstancias y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales que condicionan la actividad y las relaciones laborales, constituyendo a la vez factores de riesgo y también oportunidades de desarrollo positivo. Este escenario laboral incide sobre la calidad del trabajo, sobre el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, aunque también sobre la conflictividad, el absentismo, el presentismo, la rotación, el abandono, la accidentabilidad y las enfermedades laborales (25) (26).

El riesgo laboral es concebido como la probabilidad de ocurrencia de patologías, lesiones o daños laborales imputables a algún aspecto de las condiciones de trabajo. Por riesgo psicosocial en el trabajo se entiende la probabilidad de un impacto negativo en la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral derivado de algún aspecto de las condiciones de trabajo; de modo que la prevención de riesgos psicosociales tiende a la protección contra aquellos aspectos de las condiciones de trabajo y de la organización laboral que puedan afectar negativamente la salud individual y colectiva de las personas empleadas en sus lugares de trabajo (25) (27).

La persistencia de situaciones problemáticas surgidas de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo puede generar alteraciones de la salud física y mental. En el plano fisiológico, puede dar lugar a trastornos cardiovasculares, músculo-esqueléticos, respiratorios, gastrointestinales y dermatológicos. En el plano psicosocial, puede ocasionar ansiedad, depresión, distrés, burnout y diversos tipos de trastornos cognitivos, emocionales y comportamentales (25) (28).

- **Dimensiones de las condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo pueden ser medidas como adecuadas e inadecuadas, se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona; de igual forma, cada una de las tres dimensiones se divide en dos escalas para un total de seis escalas como se detallan a continuación (29):

a) Organización y método

Regulación: Evalúa aspectos de las condiciones de trabajo como la calidad del contrato, la jornada, salarios, ritmos, descansos y la carga de trabajo, entre otros.

Desarrollo: Evalúa aspectos de las relaciones del trabajador con la dirección como: autonomía, justicia, oportunidades, participación, apoyo y evaluación del desempeño, entre otros.

b) Organización y entorno

Material: Evalúa aspectos de entorno físico del trabajo como: instalaciones, equipamiento, recursos, limpieza, seguridad y prevención de factores de riesgos.

Social: Evalúa las relaciones del trabajador (comunicación, respeto, reconocimiento) con su compañero de trabajo, colegas y los usuarios.

c) Organización y Persona

Persona: Evalúa aspectos relacionados con la satisfacción en el trabajo como: la motivación, interés, valoración, respuesta a las expectativas y necesidades, crecimiento profesional y personal y la identidad entre otros.

Organización: Evalúa la actitud del trabajador de adaptación, aceptación, pertenencia e identidad ante las demandas de la organización, políticas, valores, protocolos, tiempos y ritmos de trabajo (29).

2.2.2. Estrés

Hans Selye, el primero en definir el término estrés, lo manifestó como un síndrome de adaptación general ante la presión externa sufrida y la respuesta del organismo ante los diferentes estímulos (23). Así mismos autores como Tomas Holmes, citado por Suarez se refiere al estrés como un acontecimiento que requiere adaptación por parte del individuo. Así, el estímulo de estrés es una circunstancia inusual o extraordinaria que se presentan en las rutinas de vida (30), también Gómez Ortiz, refiere que el estrés es una experiencia de sufrimiento que se da en la vida rutinaria del hombre que le hace conocer la realidad del mundo y la suya propia, lo que favorece a su adaptación (31), así como Lazarus y Folkman citado por Berra y otros que afirman que el estrés no siempre constituye un proceso negativo en la vida, pues dependerá de la perspectiva del hombre, para afrontar el proceso de las consecuencias (32). Y sin dejar de mencionar la Organización Mundial de la Salud (O.M.S) refiere, que el estrés, es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción y exigencias (10).

Además de que el estrés puede provocar enfermedades y sufrimiento en las personas, la repercusión de este problema en término

de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida es muy alta, contribuir a la aparición de otros problemas de salud laboral, como frecuentemente son los trastornos musculo-esqueléticos y puede poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo. Por tanto, el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más importantes en nuestra sociedad y entre los principales retos relacionados con su estudio, deberán encaminarse hacia la identificación de nuevos estresores presentes en el entorno laboral y a la necesidad de atender simultáneamente el bienestar del empleado y de la organización. Muchas profesiones se encuentran sometidas a niveles elevados de estrés, y dentro de ellas, el ámbito sanitario, y más en concreto los médicos y enfermeras, son considerados como uno de los sectores profesionales más expuestos a altos niveles elevados de estrés, tanto de forma puntual como mantenida (33).

- **Fases del estrés**

Selye, manifiesta que existe el síndrome general de adaptación en el cuerpo, presentándose en las siguientes fases:

Fase de reacción de alarma: ante la percepción de una posible situación de estrés, el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico (sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de la frecuencia respiratoria aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de y la secreción de la adrenalina y noradrenalina) y se genera también una activación psicológica (ansiedad, inquietud y aumentando la capacidad de atención y concentración); que lo predisponen para enfrentarse a la situación estresante.

Fase de resistencia: fases que se conforma por un conjunto de estímulos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamientos

destinados a enfrentar la situación de sufrimiento de la manera menos lesiva, ya que alcanza un alto nivel de resistencia, para presentar una capacidad de esfuerzo frente a la situación de estrés.

Fase de agotamiento: Si la fase de resistencia fracasa y los mecanismos de adaptación no son eficientes, se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos y sociales, se vuelven crónicos e irreversibles, lo que puede conllevar a la adquisición de una enfermedad o la muerte (23).

- **Estrés Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere que, el estrés laboral es la reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (4).

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud, define estrés relacionado con el trabajo como un patrón de reacciones que ocurren cuando los empleados confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a sus destrezas y habilidades y asumen el reto de enfrentar la situación (15).

Otros autores, manifiestan que hacer referencias al estrés en el ámbito laboral, abarca en la existencia del desequilibrio entre la demanda de profesionales y las capacidades para llevar a cabo las actividades encomendadas, y que múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada a factores psicosociales presentes en el trabajo, ya que contribuyen a dañar y agravar una enfermedad e influir resultados en las medidas de curación o rehabilitación ante un estrés laboral (4) (34).

Podemos precisar que el estrés laboral son reacciones nocivas en lo físico, psicológico y social que ocurren en un ambiente laboral,

originado por exigencias que no igualan las capacidades, conocimientos y habilidades del trabajador, volviéndolo más vulnerable. Aquí presentamos las manifestaciones causadas por el estrés laboral:

Cognitivas: Producen sensación de preocupación, indecisión, falta de concentración, desorientación, elocuencia, mal humor, hipersensibilidad, sentimientos de descontrol, etc.

Motoras: Se evidencia con taquilalia, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, hiporexia o hiperexia, conductas impulsivas, manías, risas nerviosas, bostezos, etc.

Fisiológicas: Alteraciones al nivel cardiovascular, respiratorio, endocrinológico, musculoesquelético, inmunológico, problemas del sueño entre otras (35).

- **Tipos de estrés laboral**

Episódico: Este tipo de episodio o escena tiene una aparición imprevista de gran intensidad, pero de corta duración.

Crónico: Se presenta cuando el empleado es sometido frecuentemente a situaciones de ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteraciones de ritmos biológicos, responsabilidades y toma de decisiones, estimulación lenta y monótona, condiciones de trabajo inadecuadas.

- **Nivel de estrés**

La organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), adaptaron la prueba en nuestro medio para analizar y estudiar los estresores presentes en las empresas e instituciones, estudio donde clasifican al nivel de estrés en: nivel de estrés bajo, intermedio alto (36). Además, Rupay S. menciona que cada factor contiene divisiones de nivel de estrés bajo, intermedio y alto (38).

El bienestar psicosocial es un factor que está constituido por afectos, competencias y expectativas, estas indican aspectos del bienestar psicosocial vinculados a la propia circunstancia laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias. Los efectos colaterales son un factor que está constituido por las escalas de somatización, desgaste y alienación, en la que se pide a la persona que valore aspectos vinculados a los efectos colaterales generados por la propia circunstancia laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias (26).

Se denomina nivel de estrés a la intensidad con que las reacciones nocivas en lo físico, psicológico y social que ocurren en un ambiente de trabajo son experimentados por los participantes, el cual se evalúa mediante los baremos de la versión de la prueba que se a utilizar, en una escala cualitativa que va de menor a mayor, que comprende 2 dimensiones: bienestar psicosocial con 3 indicadores (Escala de afectos, competencias, expectativas) con 7 categorías para cada dimensión y efectos colaterales con 3 indicadores (somatización, desgaste y alineación) con 6 categorías para cada dimensión, cuya puntuación del resultado se le asigna un rango que especifica el nivel de estrés que puede ser alto, medio y bajo. (37)

- **Fuentes de Estrés Laboral**

El estrés, se clasifica en diferentes sucesos al que se expone un trabajador, son:

Sucesos vitales intensos y extraordinarios: Aparece cuando se producen situaciones de cambio en el área laboral, entre ellos despido, cambio de servicio o área sin concordancia a las habilidades o capacidades del empleado, etc.

Sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad: Son sucesos que provocan efectos psicológicos y biológicos más importantes que los acontecimientos vitales intensos, debido a que son procesos internos y externos que rodean al empleado, causando estrés, como, por ejemplo, el insuficiente abastecimiento de materiales para un procedimiento, materiales de bioseguridad, etc.

Sucesos de tensión crónica mantenida: Acontecimientos que generan estrés mantenido durante periodos prolongados, que supone tener una asociación a un problema intrapersonal o externo a su campo laboral que influye en su labor (39).

- **Consecuencias del estrés laboral en el servicio de emergencias**

El estrés laboral presenta diferentes consecuencias y efectos negativos, debido a factores externos e internos del empleador, que afectan su desenvolvimiento en su labor, volviéndolo vulnerable, estos pueden ser:

Consecuencias sociales: Se basa es factores que se encuentran en relación al entorno del trabajador, lo que es difícil de modificar debido a que el empleado se vuelve vulnerables en la adquisición de hábitos nocivos como el consumo de alcohol y cigarros o sustancias psicoactivas, provocando cambios en su conducta, sueño humor y agravando el estrés con conflictos conyugales, interpersonales, adquiriendo así el aumento de factores de riesgo.

Consecuencias económicas: Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro incesante y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que sí bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud,

etc, son en realidad invalorables, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener índices.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores” (4).

Investigaciones demuestran que existe relación entre el estrés laboral y las enfermedades, ya que se da una reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores, produciendo activación de respuestas hormonales y neurovegetativas que se traduce en: taquicardia, aumento de la presión arterial, diaforesis, hiporexia, hiperexia, dilatación de pupilas, náuseas, vómitos, inhibición del sistema inmunológico, aumento del metabolismo basal, etc. (40).

- **El profesional de enfermería y el estrés laboral**

El profesión de enfermería se caracteriza por el manejo de situaciones críticas, y un desempeño eficiente y efectivo, ya que su tarea requiere el cumplimiento de diferentes objetivos, con el hecho de satisfacer las necesidades del paciente, sin embargo, en la actualidad la enfermera ha tenido que sobrellevar la carga laboral con deficiencias en su entorno, dificultades personales y tener la responsabilidad de brindar un cuidado integral para evitar el aumento de tasas de mortalidad en todas las etapas de vida, es por ello que el personal enfermero debe contar con una alta concentración, responsabilidad, disciplina y exigencia para mantener una alta calidad en su trabajo (40), en especial en el servicio de emergencias donde la atención debe ser inmediata.

Debido a lo mencionado anteriormente, un estudio realizado en la Universidad de Manchester, dedujo que la vocación de ser personal

enfermero se considera como una ocupación muy estresante, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional y por lo tanto experimenta altas prevalencias de trastorno psicológicos, enfermedades crónicas prevenibles, entre otras (41), ya que se concluye que la sobrecarga de trabajo, la demanda de pacientes, tiempo extraordinario, entre otros factores contribuyen las principales fuentes de estrés laboral en esta población, sin embargo, la incertidumbre por el trabajo y el temor de ser acusadas por mala praxis, van conformando una nueva escala de estresores (42) siendo el servicio de emergencias un área que presenta muchos factores estresantes agregado a ello la brecha de recursos humanos que no es supera a nivel nacional ahonda esta problemática.

Así mismo el profesional de enfermería en emergencias, en su día a día se encuentra sometido a situaciones de estrés, se considera que el estrés afecta directa e indirectamente la calidad del cuidado que brinda a los pacientes, así como su propio estado de salud; además podría ser la principal causa de desgaste, insatisfacción laboral, deserción, ausentismo e incapacidad; por ello se considera como una profesión potencialmente estresante y no puede ser vista como una simple profesión.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Aplicación de protocolos**

Tienen como propósito reducir los riesgos, por ello están alineado con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (43).

- **Conciliación trabajo - vida privada y familiar**

Son las iniciativas que adoptan las organizaciones, destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas

se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres (44).

- **Condiciones de trabajo**

Son aquellos elementos en el ámbito laboral del personal de enfermería que genera estrés laboral, considerando a los factores relacionados con la presión y la exigencia, factores organizativos, burocráticos, factores ambientales (17).

- **Crecimiento personal**

Incluye las actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización donde se desarrolla las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los trabajadores y para la organización, dando a conocer el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización (44).

- **Entorno laboral saludable**

Son aquellos centros de trabajo donde las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores (46).

- **Identidad laboral**

Los sujetos pueden construirse una identidad estable si son reconocidos por los demás de diversos modos. Por lo tanto, las formas de menosprecio se distinguen mediante el criterio de qué estadios de esta auto relación del sujeto lesionan o destruyen. Se trata de formas de reconocimiento escatimado o negado (47).

- **Méritos valorados con justicia**

El mérito es la garantía de realización del derecho funcionarial a una carrera pública. Es el criterio objetivo y jurídico que legitima los derechos del servidor, una vez mostrado por el sujeto deberá desencadenar la estabilidad, la

progresión y la irreversibilidad. Obviamente, quienes tengan menos virtudes, tendrán menos beneficios personales o tendrán que abandonar la competición. Sin duda, hablar de carrera es hablar de méritos (48).

- **Métodos de trabajo**

Constituyen un conjunto nuclear de aprendizajes en el área de Tecnología. Con este término me refiero a un conjunto de destrezas procedimentales, que son muy diversas entre sí, pero que en conjunto son necesarias para enfrentarse a cualquier empresa con orden y asegurar el buen fin de la tarea (49).

- **Nivel de estrés laboral**

Son las respuestas que refiere el personal de enfermería que cumplen la labor asistencial en el servicio de emergencias del Hospital Regional de Pucallpa, en relación al desgaste emocional, físico, y profesional que experimentan como consecuencia de las jornadas laborales hospitalarias, el cual será clasificado como: bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés (20).

- **Organización**

Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines (50).

- **Organización y entorno**

Evalúa aspectos de entorno material y físico, además del entorno donde evalúa las relaciones del trabajador (29).

- **Organización y método**

Evalúa aspectos de regulación laboral y desarrollo de las relaciones del trabajador con la dirección (29).

- **Organización y persona**

Evalúa aspectos relacionados con la persona, su satisfacción en el trabajo, además evalúa la actitud del trabajador respecto a la organización (29).

- **Participación en las decisiones organizacionales**

El proceso de toma de decisiones es en realidad el centro de la planeación estratégica así, en este contexto el proceso lleva a tomar una decisión podría ser considerado como, hacer premisas, identificar alternativas, evaluarlas en términos de la meta que busca y de esta manera poder elegir una alternativa (51).

- **Personal laboral**

Personas que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones públicas. En función de la duración del contrato, éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal (52).

- **Recursos materiales y técnicos**

Los recursos materiales son los bienes tangibles que la institución puede utilizar para el logro de sus objetivos. Mientras que al conjunto de técnicas, procesos, procedimientos, métodos y sistemas que son utilizados por la empresa en las diferentes actividades relacionadas con la producción de bienes o servicios, le damos el nombre de recursos tecnológicos (53).

- **Satisfacción de intereses**

El trabajador, busca realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad para expresar sus ideas,

pensamientos, conocimientos y estos son retribuidos de tal manera que se cubren sus necesidades, expectativas y aspiraciones (54).

- **Servicio de emergencias**

Tiene como objetivo una atención oportuna y efectiva del usuario la cual constituye una manera sistemática y ordenada de las técnicas y procedimientos que acceden a cumplir con los requerimientos de atención del usuario en situación de emergencia, con la finalidad de obtener un servicio de salud con principios de calidad y oportunidad (55)

- **Vías de promoción laboral**

Vienen a ser las promociones o ascensos que dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización, tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción (56).

2.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

2.4.1. Hipotesis general

- **H_0:** No existe relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.
- **H_1:** Existe relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.

2.4.2. Hipotesis Específicas

- **H0:** No Existe relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y método, con el nivel de estrés de los

enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa.

- **H1:** Existe relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y método, con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.
- **H0:** No existe relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y entorno con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.
- **H1:** Existe relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y entorno con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.
- **Ho:** No existe relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y persona con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.
- **H1:** Existe relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y persona con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

2.5. Variables

Variable 1: Condiciones de trabajo

Variable 2: Nivel de estrés laboral

Tabla 1. *Operacionalización de Variables*

Variables	Definición conceptual de la variable	Definición operacional de la variable	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Tipo	Escala	Valor final
Condiciones de trabajo	Son aquellos estímulos o situaciones que originan una respuesta de estrés en el personal asistencial, que influyen en su labor	Esta referido a los aspectos organizativos, metodológicos, de entorno y de personal	-Organización y método -Organización y entorno -Organización y persona	-Regulación -Desarrollo -Material -Social -Persona -Adaptación	Puntaje Puntaje Puntaje	Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo	Ordinal Ordinal Ordinal	1 – 220 puntos condiciones inadecuadas 221 – 440 puntos condiciones adecuadas
Nivel de estrés	Es el grado de desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad para llevar a cabo sus objetivos.	-Aspectos que se caracterizan por agotamiento, despersonalización y autorrealización.	-Bienestar psicosocial Efectos colaterales	-Afectos -Competencias -Expectativas -Somatización -Desgaste -Alienación	Puntaje Puntaje	Cuantitativo Cuantitativo	Ordinal Ordinal	53 – 124 Nivel de estrés bajo 124 – 195 Nivel de estrés rmedio. 195 – 266 Nivel de estrés alto

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Ambito de estudio

El estudio se realizó en el Servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa, Distrito de Callería, Provincia de coronel Portillo, Región Ucayali

3.2. Población

La población estuvo constituida por un total de 30 enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa.

3.3. Muestra

Se trabajó con el 100% de los elementos de la población, es decir 30 enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa.

Criterio de Inclusión

Todos los enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa que den su consentimiento informado, sin importar edad ni sexo.

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de Estudio

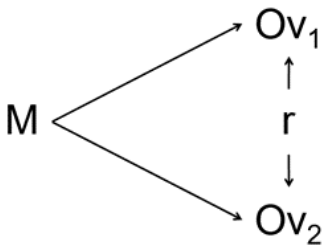
De acuerdo a la naturaleza y por sus características es una investigación de nivel descriptivo porque se describen las variables tal como se encuentren en su estado real sin manipulación de variables, cuya finalidad es describir fenómenos tal como son y se manifiestan en el momento, correlacional porque se averiguará la relación entre las variables (57).

3.4.2. Tipo de Estudio

Según la intervención del investigador correspondió a un estudio no experimental, puesto que no se modificarán las variables y transversal porque se realizará solo una medición de la variable.

3.5. Diseño de investigación

El diseño que se empleó en este estudio, es el diseño no experimental de tipo transversal correlacional (58) (59), cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Observación

V_1, V_2 =Sub-índices que indican las observaciones obtenidas de cada una de las 2 variables

r = Posible relación entre las variables estudiadas

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnica

Las técnicas de recolección de datos: comprende procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes de la investigación; en este sentido, para los fines del presente estudio se utilizó como técnica una encuesta autoadministrada y la observación.

3.6.2. Instrumento

Como instrumento dos cuestionarios ya estandarizados, uno referido a condiciones de trabajo y otro sobre estrés laboral.

El Cuestionario de condiciones de trabajo fue diseñado y aplicado como una herramienta de evaluación de componentes del entorno laboral en organizaciones de servicio a personas, el cual fue elaborado por Blanch J., Sahagún M. y Cervantes G., en el año 2010 (60). Consta de un total de 440 puntos como máximo; mediante los cuales se establece si las condiciones de trabajo son adecuadas (221 – 440 puntos) o inadecuadas (1 – 220 puntos).

El cuestionario de estrés laboral fue diseñado y aplicado como una herramienta de evaluación de componentes psicológicos y sociales del entorno laboral en organizaciones de servicio a personas, el cual fue elaborado por Blanch J. Sahagún M. y Cervantes G., en el año 2010 (59). Consta de un total de 266 puntos como máximo, los cuales se establecen los siguientes parámetros : Nivel de estés bajo (53 – 124 puntos), Nivel de estrés rmedio (124 – 195 puntos) y Nivel de estrés alto (195 – 266 puntos).

Ambos instrumentos también fueron validados en la Universidad de Barcelona por Granero el año 2017 (3), no requiere ser adaptado puesto que es aplicable en todo entorno hospitalario.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

Para la aplicación de los instrumentos previa aprobación del proyecto de investigación se coordinó con los directivos del Hospital Regional de Pucallpa, formalizándose la solicitud de autorización a través de la documentación correspondiente. La aplicación de ambos instrumentos se realizó durante un periodo de 2 semanas, por lo que se entregó a cada participante los instrumentos (Cuestionario de condiciones de trabajo y el cuestionario de estrés laboral) para que los pueda desarrollar en un tiempo establecido de una hora, no requiere ser llenado en el horario de trabajo, por lo que, el participante podrá llenarlo en la comodidad de su casa y retornarlo en su siguiente turno. Previo a

la entrega de los mismos, se explicó el propósito de la investigación, el carácter estrictamente confidencial y personal de la información, así como un breve resumen de aspectos descriptivos y correcto llenado de ambos instrumentos. Durante el desarrollo de la investigación se protegieron los derechos de los sujetos de estudio, incluyendo el consentimiento informado (Anexo 1).

3.8. Plan de tabulación y análisis de datos

Los resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 25 y analizados a través de la estadística descriptiva y pruebas no paramétricas. La presentación de los resultados se hizó a través de tablas y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación de acuerdo al marco teórico. Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica correlación de Pearson con un nivel de significancia de p = 0.05.

El tratamiento de datos estadísticos se realizó según los objetivos citados en el presente trabajo, para preguntas que evalúan parámetros de regulación, desarrollo, material, social, persona por pregunta si las condiciones detrabajo los valores fluctuarán de la siguiente manera:

Adecuadas	(221 – 440 puntos)
Inadecuadas	(1 – 220 puntos)

Para preguntas que evalúan parámetros de afectos, competencias, expectativas, somatización, desgaste y alienación; se establecen los siguientes parámetros según la sumatoria:

Nivel de estrés bajo	(53 – 124 puntos)
Nivel de estrés medio	(124 – 195 puntos)
Nivel de estrés alto	(195 – 266 puntos)

Posteriormente se realizó la clasificación de cada puntaje obtenidosegún los tres criterios establecidos para las treinta encuestas. Finalmente se realizó

sumatoria y porcentaje de concurrencia para cada parámetro y se realizó análisis mediante los valores obtenidos

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

- **Tablas y figuras del nivel de las variables y dimensiones**

Tabla 2

Condiciones de trabajo y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

condiciones de trabajo	Nivel de estrés						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	4	13.00	14	47.00	3	10.00	21	70.00
Adecuado	2	7.00	6	20.00	1	3.00	9	30.00
Total	6	20.00	20	67.00	4	13.00	30	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021

En la variable estrés, de los 30 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, que representa el 100% de la muestra, el 47% presentan nivel medio de estrés y esto se relaciona a un nivel de condición de trabajo inadecuado, el 13% de los enfermeros presentan un nivel de estrés alto y esto relaciona a un nivel de condición de trabajo inadecuado, mientras que el 10% presenta un nivel de estrés bajo relacionado a un inadecuada condición de trabajo. Se asocia el nivel de estrés medio a labores habituales ejecutadas por cumplir, no hay estímulo, además, por recarga de trabajo, el nivel de estrés alto puede asociarse al cansancio por la demanda de trabajo diario, sobresaliendo el estrés por desmesurado esfuerzo físico o psíquico, los componentes organizacionales y del medio ambiente inadecuado, el servicio es pequeño y no existen condiciones.

El nivel de estrés medio tiene relación con el deterioro creciente de la energía física y mental, provocando fatiga en el trabajo que hacen, sintiéndose emocionalmente agotadas al estar en contacto directo con la gente, el nivel de

estrés alto se manifiesta por lo que no hay un autocontrol, muestra irritabilidad, al levantarse por la mañana se siente cansado, y el nivel de estrés bajo esta vinculado a sentir que el trabajo lo desgasta, estado de fracaso, conflictos personales con los jefes y compañeros de trabajo.

Luego de aplicar la Prueba de Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significacia de 0.000 < que 0.05 y un grado de correlación positiva muy fuerte de 0.886; por lo que se aprueba la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Tabla 3

Condición de trabajo en la dimensión organización y método con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Condiciones de trabajo	**Nivel de estrés**						**Total**	
	Alto		**Medio**		**Bajo**			
Organización y Método	N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	3	10.00	13	43.00	3	10.00	19	63.00
Adecuado	2	7.00	7	23.00	2	7.00	11	37.00
Total	5	17.00	20	66.00	5	17.00	30	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021

En la dimensión organización y método, de los 30 enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa que representa el 100% de la muestra, el 43% percibe un nivel de estrés medio y esto se relaciona a un nivel de organización y método inadecuado, el 10% indicó que es alto y bajo y esto se relaciona a un nivel de organización y método inadecuado.

Las condiciones laborales son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores, constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo de la organización y métodos, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de

trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo: ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo.

Luego de aplicar la prueba de Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 es < que 0.05 y un grado de correlación positiva muy fuerte con un valor de 0.882; resultado que nos permite aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y método y el nivel de estrés en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.

Tabla 4

Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y entorno con el nivel de estrés, de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Condiciones de trabajo	**Nivel de estrés**						**Total**	
	Alto		**Medio**		**Bajo**			
Organización y entorno	N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	5	17.00	10	33.00	5	17.00	20	66.00
Adecuado	2	6.00	5	17.00	3	10.00	10	34.00
Total	7	23.00	15	50.00	8	27.00	30	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021

En la dimensión organización y entorno, de los 30 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa que representa el 100% de la muestra, el 33% percibe que es un nivel de estrés medio y esto se relaciona a un nivel inadecuado de la organización y entorno, el 17% indicó que persiven un nivel de estrés bajo y esto se relaciona a un nivel inadecuado, mientras que el 17% percibe un nivel de estrés alto y esto se relaciona a un nivel de organización y entorno inadecuado.

El nivel medio mostrado por la organización y entorno y haberse hecho más rígido con la gente, está creado por la seguridad que siente en la atención que brinda al paciente, la satisfacción cuando un paciente evoluciona favorablemente. Y el nivel bajo está dado por la mala comunicación del personal

que trabaja en el servicio de emergencia sobre los inconvenientes del servicio, la ejecución de labores que no son de enfermería como hacer limpieza de mobiliario, camillas entre otras.

Al aplicar la Prueba de Correlación de Pearson se encontró un nivel de significancia de 0.000 siendo < que 0.05 y un grado de correlación positivo muy fuerte de 0.885; resultado que nos permite aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno y el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.

Tabla 5

Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y persona con el nivel del estrés, de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Condiciones de trabajo	**Nivel de estrés**						**Total**	
	Alto		**Medio**		**Bajo**			
Organización y persona	N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	4	13.00	10	33.00	5	17.00	19	63.00
Adecuado	2	7.00	7	23.00	2	7.00	11	37.00
Total	6	20.00	17	56.00	7	24.00	30	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021

En la dimensión organización y persona, de los 30 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa que representa el 100% de la muestra, el 39% percibe un nivel de estrés medio y esto se relaciona a un nivel de la organización y persona inadecuado, el 15% indicó que es alto, y esto relaciona a un nivel de la organización y persona inadecuado, mientras que el 14% percibe que es bajo, relacionando a un nivel de inadecuado.

El nivel de organización y persona se da en el nivel medio, dado a que en su trabajo puede crear un clima de trabajo relajado, ser capaz de contribuir positivamente con su trabajo, y el nivel de estrés alto creado por el manejo

inadecuado de los problemas emocionales a nivel del equipo de trabajo, las malas relaciones interpersonales que están afectando la comunicación y la atención del paciente, el sentir que no puede atender correctamente a los pacientes.

Al aplicar la Prueba de Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 siendo < que 0.05 y un grado de correlación positivo muy fuerte igual a 0.883; permitiendo aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona y nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.

4.2. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación titulada “Condiciones de trabajo y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021, que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021. El valor de la correlación fue de 0.886 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable condiciones laborales, que de los 30 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, que representa el 100% de la muestra, el 67% percibe que es medio el estres realizada sobre las condiciones laborales, el 20% indicó que es alto, mientras que el 13% percibe que es bajo.

Estos resultados de la variable condiciones de trabajo se encuentra sustentado en la investigación realizada por Organización Mundial de la Salud (OMS), la condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del

trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas). Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos) (15).

Tambien son sustentados por la Organización Internacional del trabajo (OIT), en cuanto la literatura científica y técnica ha puesto de manifiesto la influencia de estos cambios sobre la salud ocupacional, el bienestar en el trabajo, la calidad de vida laboral, las condiciones de trabajo y el rendimiento del conjunto de los profesionales de la salud, pero también sobre la calidad del mismo sistema de salud y sobre todo el servicio que ofrece a la sociedad. Hoy en día, los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. El ritmo de trabajo marcado por las comunicaciones instantáneas y los altos niveles de competitividad mundial hace que la línea de separación entre la vida laboral y la personal sea cada vez más difícil de identificar (4).

Ancinas P. (7) Las condiciones laborales son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores, constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo,

configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo: ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo, en el caso específico de la infraestructura Lepidou M (8)

En relación con la variable estrés se encuentran sustentados en la investigación de Blach JM (26) el bienestar psicosocial es un factor que está constituido por afectos, competencias y expectativas, estas indican aspectos del bienestar psicosocial vinculados a la propia circunstancia laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias. Los efectos colaterales son un factor que está constituido por las escalas de somatización, desgaste y alienación, en la que se pide a la persona que valore aspectos vinculados a los efectos colaterales generados por la propia circunstancia laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias.

Con respecto a los objetivos específicos, se determinó que existe relación entre las condiciones de trabajo y las dimensiones de organización y métodos, organización y entorno, y organización y persona, la variable estrés con las dimensiones bienestar psicosocial y efectos colaterales de las enfermaeras del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, concordando con Alvarado Y (17), estudió el Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valle de San Diego", en los resultados se halló que el 52% de enfermeras presenta un nivel alto de factores estresantes, y que el 76% presenta un nivel medio en manifestaciones biológicas del estrés. Concluyendo que el personal de enfermería presenta un nivel alto de estrés laboral el cual se relaciona con las manifestaciones biológicas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: *"esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores"* (4).

Del mismo modo coincide con lo mencionado sobre el riesgo laboral es concebido como la probabilidad de ocurrencia de patologías, lesiones o daños laborales imputables a algún aspecto de las condiciones de trabajo. Por riesgo psicosocial en el trabajo se entiende la probabilidad de un impacto negativo en la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral derivado de algún aspecto de las condiciones de trabajo; de modo que la prevención de riesgos psicosociales tiende a la protección contra aquellos aspectos de las condiciones de trabajo y de la organización laboral que puedan afectar negativamente la salud individual y colectiva de las personas empleadas en sus lugares de trabajo (25) (27).

Enfermería es la profesión que requiere un gran despliegue de actividades que necesita conservar un gran control mental y emocional de mayor rigor, ya que es una carrera expuesta a diferentes situaciones en donde se debe preservar la vida humana, como por decir el manejo del paciente con pronóstico reservado y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental, y además de la exigencia de mantener en forma permanente el espiritud de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor por lo que es indispensable que se establezca estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, capacitación periódica sobre estrategias y técnicas para prevenir el estrés lo que fomentará el bienestar y la productividad laboral.

CONCLUSIONES

- La mayoría de enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa presentan nivel de estrés medio y está relacionado con las condiciones de trabajo inadecuadas, seguido de enfermeros con niveles altos de estrés que también trabajan en condiciones inadecuadas.
- Las condiciones de trabajo en su dimensión organización – método de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa es inadecuado y la mayoría muestran niveles de estrés medio.
- Las condiciones de trabajo en su dimensión organización entorno de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa es inadecuado y un considerable porcentaje tienen niveles de estrés medio.
- Las condiciones de trabajo en su dimensión organización – persona de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa es inadecuado y muestran nivel medio de estrés.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Departamento de Enfermería, elabore programas de entrenamiento y/o estrategias orientados a fortalecer en el personal de enfermería las técnicas sobre el manejo de estrés que le puedan permitir brindar una adecuada calidad de atención al usuario.
- Se sugiere a la Jefa de Enfermería del Hospital de Pucallpa, prestar atención a las necesidades afectivas, psicológicas, ambientes, etc. del personal para brindar un soporte emocional y mejorar las condiciones laborales y ambientales; asimismo, se debe implementar la rotación de turnos para la igualdad de personal en todo el plantel de enfermería.
- La Jefa de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, coordinar con la Jefatura de Recursos Humanos, para el desarrollo de talleres que ayuden el manejo del estrés, en los enfermeros. Asimismo, se debe organizar de manera coordinada todas las actividades del profesional de la salud para evitar la duplicidad de roles que causan la sobrecarga laboral.
- Se recomienda a la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Regional de Pucallpa, fomentar el desarrollo de diferentes actividades físicas y deportivas, con la finalidad de ayudar a las enfermeras a reducir los niveles estrés en el ambiente laboral. Coordinar con la enfermera jefe actividades que permitan fortalecer las relaciones laborales yfomentar el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Morales Casetti M. Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y efectos. Revista de Ciencia Política. 2014 Diciembre; XXXIV(2): p. 417-438. https://www.redalyc.org/pdf/324/32432126004.pdf
2. Blanch JM. Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. Papeles del Psicólogo. 2014 Julio; XXXV(1): p. 40-47. https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf
3. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras. Evaluación y propuestas de mejora. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona, Doctorado en Ciencias Enfermeras; 2017. Report No.: S/ISBN. https://www.tesisenred.net/handle/10803/404610
4. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Primera edición ed. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
5. Landa V, Mena L. Estrés laboral en personal clínico hospitalario. Rev Terapia Psicológica. 2003 Diciembre; XXI(2). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2052350
6. Rentería E. El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actual. Primera ed. Rentería E, editor. Madrid: Editorial AUIP; 2001. file:///C:/Users/KATTY/Downloads/2052-Texto%20del%20art%C3%ADculo-39489-2-10-20161226%20(1).pdf
7. Ancinas P. Burn–out y desgaste por empatía en profesionales de cuidados paliativos. Rev Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia. 2012 Diciembre; II(4). https://www.psicociencias.org/pdf_noticias/Burnout_en_cuidados_paliativos.pdf

8. Lepideum M, Kadda O, Argyriou G, Nestor A, Marvak K, Hassioti G, et al. Ethical dilemmas as a source of stress among doctors and nurses in the intensive care unit. Rev Nosileftiki. 2012 Julio; LI(4). https://www.researchgate.net/publication/286964294_Ethical_dilemmas_as_a_source_of_stress_among_doctors_and_nurses_in_the_intensive_care_unit

9. Schreuder J, Roelen C, Koopmans P, Moen B, Groothoff J. Effort-reward imbalance is associated with the frequency of sickness absence among female hospital nurses: A cross-sectional study. International Journal of Nursing Studies. 2010 Agosto; XLVII(5). https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19909954/

10. Leka S, Griffiths A. La organización del trabajo y el estrés. Primera ed. OMS , editor. Ginebra: Organización Mundial de la salud; 2004. https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475

11. Díaz Reátegui IdP, Gaviria Torres KJ. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Tesis pregrado. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martin, Enfermería; 2013. Report No.: S/ISBN. https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/1264

12. Noticias Jurídicas. Informe de la OIT con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [Online].; 2019 [cited 2020 Octubre 24. Available from: HYPERLINK "https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13914-informe-de-la-oit-con-ocasion-del-dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/" https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13914-informe-de-la-oit-con-ocasion-del-dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/ .

13. Organización Internacional del Trabajo. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. [Online].; 2016 [cited 2020 Octubre 24. Available from: HYPERLINK "https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--

es/index.htm" https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm .

14. Radio programa del Perú. ¿Cuáles son las causas del estrés en el trabajo? [Online].; 2017 [cited 2020 Octubre 24. Available from: HYPERLINK "https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/cuales-son-las-causas-del-estres-en-el-trabajo-noticia-1036109" https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/cuales-son-las-causas-del-estres-en-el-trabajo-noticia-1036109 .
15. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Primera ed. Salud OMdl, editor. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010. https://www.academia.edu/23323985/Entornos_Laborales_Saludables_Fundamentos_y_Modelo_de_la_OMS_Contextualizaci%C3%B3n_Pr%C3%A1cticas_y_Literatura_de_Soporte
16. Castillo Avila IY, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licona Castro S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Salud Uninorte. 2014 Diciembre; XXX(1): p. 34-43. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005
17. Alvarado Porras YY. Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. Tesis posgrado. Valencia: Universidad de Carabobo, Cuidado integral al adulto criticamente enfermo; 2014. Report No.: S/ISBN. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/2495
18. Campero L, De Montis J, González R. Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo. Tesis pregrado. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo, Enfermería; 2013. Report No.: S/ISBN.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

19. Carrero García IJ, Hernández Rojas CM. Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Medicina Laboral. 2011 Diciembre; MMMDCCCLI(2). https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/3851/1/Impacto-del-estres-en-el-desempeno-laboral-del-profesional-de-Enfermeria.html
20. Andrade Espino CA. Factores que condicionan estrés en el personal de enfermería. Tesis Maestría. Santiago de Querétaro: Universidad autónoma de Querétaro, Enfermería; 2011. Report No.: S/ISBN. https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/6256
21. Correa Cruzado WM. Nivel de estrés laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en el Hospital Maria Auxiliadora. Tesis especialidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Enfermería; 2013. Report No.: S/SBN. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/12938?show=full
22. Curiñaupa Guzmán LC. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho. Tesis especialidad en emergencias y desastres. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Enfermería; 2014. Report No.: S/ISBN. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13256
23. Taipe Peña N. Nivel estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal. Teis pregrado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Enfermería; 2014. Report No.: S/ISBN. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13127?show=full
24. Marchena Ciudad CE, Medina Tuesta II. Estrés psicológico en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en hospitales de nivel III. Tesis Pregrado. Trujillo:

Universidad Privada Antenor Orrego, Enfermería; 2013. Report No.: S/ISBN. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/265

25. Blanch JM. Teoría de las relaciones laborales. Tomo I: Fundamentos. Tomo II: Desafíos. Primera ed. Blanch JM, editor. Barcelona: EDIUOC; 2003. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4860
26. Blanch JM, Sahagún M, Cervantes G. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Rev Psicol del Trab y las Organ. 2010 Diciembre; XXVI(3): p. 175–189. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002
27. Peiró J, Prieto F. Tratado de psicología del trabajo (2V). Primera ed. Peiró J, Prieto F, editors. Madrid: Sítesis; 1996. Peiró J, Prieto F. Tratado de psicología del trabajo (2V). Primera ed. Peiró J, Prieto F, editors. Madrid: Sítesis; 1996. https://www.casadellibro.com/libro-tratado-de-psicologia-del-trabajo-ii/9788477384342/539903
28. Ksiazek I, Stefaniak TJ, Stadnyk M, Ksia J. urnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. Eur J Oncol Nurs. 2011 Diciembre; XV(1): p. 347–350. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20951089/
29. Zapata Herrera M, Zapata Gómez NE. Condiciones de trabajo de las enfermeras y las formas de contratación en Medellín. Universidad y Salud. 2015 Diciembre; XVII(2). https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/2708
30. Suarez Cuba MÁ. La importancia de del análisis de los acontecimientos vitales estresantes en la práctica clínica. Rev. Méd. La Paz [online]. 2010 Diciembre; XVI(2): p. 58-62.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582010000200010

31. Gómez Ortiz V. Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. Avances en Psicología Latinoamericana. 2004 Diciembre; XXII(1). https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1463
32. Berra Ruiz E, Muñoz Maldonado SI, Vega Valero CZ, Silva Rodríguez A, Gómez Escobar G. Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. 2014 Junio; XVI(1): p. 37-57. https://www.redalyc.org/pdf/802/80230114003.pdf
33. Mingote Adán JC, Gálvez Herrera M. El estrés del médico. masdermatología. 2011 Diciembre; XV(1). file:///C:/Users/KATTY/Downloads/Dialnet-ElEstresDelMedico-3768494.pdf
34. Ticona Mamani LG. Factores predominantes que inciden en el estrés laboral en colaboradores del Hospital Base III Puno ESSALUD. Tesis pregrado. Puno: Universidad Nacional del ALtiplano, Trabajo social; 2017. Report No.: S/ISBN. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8218
35. Mansilla Izquierdo F. Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica. Primera ed. Mansilla Isquierdo F, editor. Madrid: Académica Española; 2012. https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica
36. Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Revista PsiqueMag. 2013 Junio; II(1). file:///C:/Users/KATTY/Downloads/a03v2n1.pdf
37. Rupay Huarcaya. Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en

tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. Tesis pregrado. Lima: Universidad Ricardo Palma, Psicología; 2018. Report No.: S/ISBN.

Likert, Rensis (1932). «A Technique for the Measurement of Attitudes». *Archives of Psychology* 140: https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1919?locale-attribute=en

39. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Educación; Inst. Nac. Educ.Tec.; OIT. Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. Primera ed. Argentino G, editor. Buenos Aires: OIT; 2014. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
40. Mediano Ortiga L. Burnout y los médicos “Un peligro desconocido”. Primera ed. Mediano Ortiga L, editor. España: Gráficas Rimont S.A; 2011. https://brumario.usal.es/discovery/fulldisplay?vid=34BUC_USAL:VU1&search_scope=MyInstitution&tab=LibraryCatalog&docid=alma991002334459705773&context=L
41. Muñoz Zambrano CL, Díaz Hossn R, Torres Gómez G, Villarroel Julio K. Impacto de la salud mental de la (del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc. enferm. 2015 Abril; XXI(1): p. 45-53. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005
42. Meza Benaides MdlÁ. Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. binasss.sa.cr. S/A Diciembre; XXV(1). https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf
43. Jiménez Zambrano GM, Rodríguez Nazareno EV. Cumplimiento de las medidas de Bio-seguridad del personal que labora en el área de emergencia del Hospital Básico del Triunfo zona # 5. Tesis. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago

de Guayaquil, Enfermería; 2016. Report No.: S/ISBN. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5209/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-250.pdf

44. Servicio Nacional de la Mujer. Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa. Primera ed. SERNAM , editor. Santiago: SERNAM; 2003. https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/47634.pdf
45. Aguilar A. Capacitación y desarrollo de personal. Primera ed. Aguilar A, editor. México: Limusa; 2004. https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACI%C3%93N_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL
46. Urrego Ángel PM. Entorno laboral saludable. Primera ed. Minsalud , editor. Bogota: Minsalud; 2016. salud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf
47. Coral Panduro CL. El proceso del desarrollo personal y la satisfacción laboral en la Red de Salud - Leoncio Prado de Tingo María. Tesis. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva, Administración; 2019. Report No.: S/ISBN. https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1402
48. Silva Romero C. Mérito y capacidad: En defenza de la carrera y función pública. Tesis. Piura: Universidad de Piura, Derecho; 2017. Report No.: S/ISBN. https://pirhua.udep.edu.pe/items/1fc15b7d-0db5-46ed-9a4f-5542eed94a09
49. Platea.pntic. Métodos de trabajo. [Online].; S/A [cited 2020 Octubre 22. Available from: HYPERLINK "http://platea.pntic.mec.es/~lgonzale/metodos/metodos.html" \l ":~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20trabajo%20constituyen,buen%20fin

%20de%20la%20tarea."
http://platea.pntic.mec.es/~lgonzale/metodos/metodos.html#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20trabajo%20constituyen,buen%20fin%20de%20la%20tarea.

50. Thompson I. Concepto de Organización. [Online].; 2020 [cited 2020 Octubre 22. Available from: HYPERLINK "https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html" https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html .
51. Koontz W. Administración una perspectiva global. Primera ed. Koontz W, editor. Mexico: Random House Mandodari S.A; 2004. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
52. Enciclopedia jurídica. Personal laboral. [Online].; 2020 [cited 2020 Octubre 23. Available from: HYPERLINK "http://www.enciclopedia-juridica.com/d/personal-laboral/personal-laboral.htm" http://www.enciclopedia-juridica.com/d/personal-laboral/personal-laboral.htm .
53. Miranda Guamán NE. La gestión por procesos de las empresasde vallas publicitarias de la ciudad de Ríobamba y su incidencia en la optimización de recursos en el área de producción. Tesis. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, Ingeniería comercial; 2014. Report No.: S/ISBN. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2744
54. Robbins S. Administración. Octava ed. Robbins S, editor. Mexico: Pearson educación; 2005. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
55. Jiménez W, Espinoza E. Factores personales en la aplicación del manual de

atención en triaje del Servicio Emergencia Clínica privada de San Isidro. Tesis. Lima: Universidad Peruana Unión, Enfermería; 2017. Report No.: S/ISBN. https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/810

56. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Tesis. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar, Humanidades; 2012. Report No.: S/ISBN. http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf
57. Hernández M. Metodología de investigación. [Online].; 2012 [cited 2020 Octubre 22. Available from: HYPERLINK "http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html"
58. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Primera ed. Hernández R, Fernández C, Baptista P, editors. México (DF): Editorial McGraw-Hill; 2009. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf
59. Pineda E, Alvarado Y, Canales F. Metodología de la investigación. Primera ed. Pineda E, Alvarado E, Canales F, editors. Washington: OPS; 2009. http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf
60. Blanch JM, Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2010 Enero; XXVI(3): p. 175-189. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002

ANEXOS

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución	:	Universidad Nacional de Ucayali
Investigadores:		Lic. Enf. Fabián Ponce, Doris Geovana Lic. Enf. Julca Panduro, Sarita Palmir
Título	:	Condiciones de trabajo y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021

Propósito del Estudio:

Invitarlo a participar en un estudio llamado: Condiciones de trabajo y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2020. El cual es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Nacional de Ucayali, estamos realizando este estudio para Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio responderá a las preguntas del instrumento de condiciones de trabajo y nivel de estrés

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio de investigación y no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar a los investigadores.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

_ _ _ _

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Estimado participante: El objetivo del estudio es establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021. La encuesta será anónima y tendrá carácter confidencial, por lo cual solicitamos responder a todas las preguntas en forma veraz y sincera siendo su colaboración sumamente importante.

Agradecemos su gentil colaboración.

INSTRUCIONES

Marque con un aspa (x) la respuesta que considere correcta. Llene los espacios en blanco. Conteste todas las preguntas

Datos generales:

Edad _____
Tiempo de Servicio en el servicio de emergencia_____
Tiempo de Servicio en la institución
Trabaja en otra institución _____
Especialización: SI ( ) NO ( ) En proceso ( ) Estudiando ( )

Escala 1.1. Organización y Método: Regulación

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro												
-Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Conciliación trabajo - vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 1.2. Organización y Método: Desarrollo

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro												
-Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 2.1. Organización y Entorno Material

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo												
-Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 2.2. Organización y Entorno Social

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo												
-Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 3.1. Organización y Persona: Ajuste Organización-Persona

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro												
-Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 3.2. Organización y Persona: Adaptación Persona-Organización
Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro												
- Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
- Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

La sumatoria total genera 440 puntos como máximo que evalúan parámetros de regulación, desarrollo, material, social, persona y adaptación; mediante los cuales se establece si las condiciones de trabajo son:

Adecuadas	(221 – 440 puntos)
Inadecuadas	(1 – 220 puntos)

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (60)

1. Factor de bienestar psicosocial

1.1. Escala afectos

Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

1.2. Escala de competencias

Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

1.3. Escala de expectativas

Instrucciones: Rodee el número elegido

Ha bajado	1	2	3	4	5	6	7	Ha subido
En los últimos años:								
-Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
-La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
-El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
-Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
-El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
-Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
-Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

2. Factor de efectos colaterales
2.1. Escala de somatización
Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Actualmente, por causa de mi trabajo siento…								
-Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6	
-Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6	
-Insomnio	0	1	2	3	4	5	6	
-Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6	
-Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6	

2.2. Escala de desgaste
Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Actualmente, por causa de mi trabajo siento…								
-Sobrecarga de actividad laboral	0	1	2	3	4	5	6	
-Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6	
-Agotamiento físico	0	1	2	3	4	5	6	
-Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6	

2.3. Escala de alienación
Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Actualmente, por causa de mi trabajo siento…								
-Mal humor	0	1	2	3	4	5	6	
-Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6	
-Trato despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6	
-Frustración	0	1	2	3	4	5	6	

La sumatoria total genera 266 puntos como máximo que evalúan parámetros de afectos, competencias, expectativas, somatización, desgaste y alienación; mediante los cuales se establecen los siguientes parámetros:

Nivel de estrés bajo (53 – 124 puntos)
Nivel de estrés medio (124 – 195 puntos)
Nivel de estrés alto (195 – 266 puntos)

Para preguntas que evalúan parámetros de afectos, competencias, expectativas, somatización, desgaste y alienación; se establecen los siguientes parámetros según la sumatoria:

ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA 2021							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Nivel y tipo de estudio	Población Y Muestra
Problema general ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021? **Problemas específicos** 1. ¿Cuál es el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización-método, con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización-entorno con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021? 4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización-persona con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021?	**Objetivo general** Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021. **Objetivos específicos** 1. Determinar el nivel del estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021. 2. Identificar la relación entre la dimensión organización-método, con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021. 3. identificar la relación entre la dimensión organización-entorno con el nivel de estrés en el profesional de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021. 4. Identificar la relación entre la dimensión organización-persona con el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.	Hi: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021 Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.	Variable 1: Condiciones de trabajo Variable 2: Nivel de estrés	Organización y método Organización y entorno Organización y persona Bienestar psicosocial Efectos colaterales	Regulación Desarrollo Material Social Persona Adaptación Afectos Competencias Expectativas Somatización Desgaste Alienación	**Nivel** De acuerdo a la naturaleza y por sus características será una investigación de nivel descriptivo porque se describen las variables tal como se encuentren en su estado real sin manejo de variables, cuya finalidad es describir fenómenos tal como son y se manifiestan en el momento, correlacional porque se averiguará la relación entre las variables **Tipo** Según la intervención del investigador corresponderá a un estudio no experimental, puesto que no se modificarán las variables y transversal porque se realizará solo una medición de la variable	Se trabajará con el 100% de los elementos de la población, es decir 30 enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencias del Hospital Regional de Pucallpa.

Tablas de correlación de Pearson

Tabla 1: Correlación de Pearson de las variables condiciones de trabajo y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa.

			Condiciones de trabajo	Estrés
Pearson	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés	Coeficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:.

Luego de aplicar la Prueba de Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significacia de 0.000 < que 0.05 y un grado de correlación positiva muy fuerte de 0.886; por lo que se aprueba la hipótesis alterna: H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa 2021.

Tabla 2. Correlación de Pearson de las variables condiciones de trabajo en su dimensión organización y metodo con el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa.

			condiciones de trabajo (Organización y metodo)	Estrés
Pearson	condiciones de trabajo (Organización y metodo)	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Luego de aplicar la prueba de Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 es < que 0.05 y un grado de correlación positiva muy fuerte con un valor de 0.882; resultado que nos permite aceptar la hipótesis alterna: H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización y metodo y el nivel del estrés en los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.

Tabla 7. Correlación de Pearson de las condiciones de trabajo en su dimensión organización y entorno y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa.

			Condiciones de trabajo (Organización y entorno)	Estrés
Pearson	Condiciones de trabajo (Organización y entorno)	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Al aplicar la Prueba de Correlación de Pearson se encontró un nivel de significancia de 0.000 siendo < que 0.05 y un grado de correlación positivo muy fuerte de 0.885; resultado que nos permite aceptar la hipótesis alterna: H1: Existe relación entre la dimensión organicion y entorno y el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021

Tabla 8. Correlación de Pearson de las variables condiciones de trabajo en su dimensión organización y persona y el nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa.

			Condiciones de trabajo (Organización y persona)	Estrés
Pearson	Condiciones de trabajo (Organización y persona)	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Al aplicar la Prueba de Correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 siendo < que 0.05 y un grado de correlación positivo muy fuerte igual a 0.883; permitiendo aceptar la hipótesis alterna: H1:Existe relación entre la dimensión organización y persona y nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Pucallpa, 2021.