



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académica Profesional de Enfermería

“RELACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ESTRÉS
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPOLITO UNANUE – EL AGUSTINO, 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

Presentado por:

AUTOR: HUAPAYA CONDOR, YOVANNA EDITH

ASESOR: DRA. MARIA HILDA CARDENAS DE FERNANDEZ

LIMA – PERU

2022

**“Relación De Las Condiciones De Trabajo Y El Estrés Laboral Del
Personal De Enfermería En El Hospital Nacional Hipolito Unanue – El
Agustino, 2022”**

Dedicatoria

A mi hijo, por ser mi motivación para seguir avanzando en mi vida laboral y profesional y quien es mi motivo de vida.

Agradecimiento

A Dios por darme fuerza para continuar avanzando en mi carrera. A mi familia por todo el apoyo otorgado durante mis estudios y a mis docentes por la formación brindada.

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
INDICE	v
Resumen.....	viii
Abstrac	ix
1. EL PROBLEMA	10
1.1 Planteamiento del Problema.....	10
1.2 Formulación del Problema	13
1.2.1 Problema general.....	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la Investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación de la Investigación	15
1.4.1 Teórica.....	15
1.4.2 Metodológica.....	15
1.4.3 Práctica.....	16
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	17
1.5.1 Temporal	17
1.5.2 Espacial	17

1.5.3	Recursos	17
2.	MARCO TEORICO	18
2.1	Antecedentes	18
2.2	Bases teóricas	21
2.2.1	Condiciones de trabajo	21
2.2.2	Estrés laboral	25
2.3	Formulación de Hipótesis.....	28
2.3.1	Hipótesis General	28
2.3.2	Hipótesis Especifica	28
3.	METODOLOGÍA	29
3.1	Método de la investigación	29
3.2	Enfoque de la investigación	29
3.3	Tipo de investigación	29
3.4	Diseño de la investigación.....	30
3.5	Población, muestra y muestreo.....	30
3.5.1	Criterios de selección	30
3.6	Variables y operacionalización	31
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.7.1	Técnica	37
3.7.2	Descripción de instrumentos	37
3.7.3	Validación de los instrumentos	39

3.7.4	Confiabilidad.....	40
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.9	Aspectos éticos.....	41
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	42
4.1	Cronograma de actividades	42
4.2	Presupuesto	43
5.	REFERENCIAS	44
	ANEXOS.....	49
	Anexo N°1: Matriz de consistencia.....	50
	Anexo N° 2: Cuestionario Condiciones de Trabajo de Enfermería	52
	Anexo N° 3: The Nursing Stress Scale	55
	Anexo N° 4: Consentimiento informado.....	56

Resumen

Introducción: Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden tener consecuencias negativas en el trabajo y en el desarrollo del desempeño profesional del enfermero. Por otro lado, el estrés laboral ocurre cuando el enfermero debe hacer frente a ciertas exigencias durante el desarrollo de su trabajo. **Objetivo:** determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2022.

Métodos: esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental. La población y muestra censal que participará en la investigación son el personal de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito de El Agustino durante el año 2022. La técnica a aplicar es la encuesta mediante dos instrumentos previamente validados para ambas variables. La variable condiciones laborales se medirá a través del cuestionario Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería, el cual fue elaborado por Juan Carlos García Ubaque y asociados, quienes comprobaron la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.91. Para medir la variable Estrés Laboral se utilizará el instrumento The Nursing Stress Scale, elaborada por Gray-Toft y Anderson y adaptada posteriormente al español por Mas y Escriba con una confiabilidad de consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown.

Palabras clave: condiciones de trabajo, estrés laboral, personal de enfermería.

Abstrac

Introduction: Working conditions are a set of factors that can have negative consequences on the work and on the development of the nurse's professional performance. On the other hand, work stress occurs when the nurse must face certain demands during the development of his/her work. **Objective:** to determine how working conditions are related to work stress among nurses working at the Hipólito Unanue National Hospital - El Agustino 2022.

Methods: this research has a quantitative, correlational and non-experimental design. The population and census sample that will participate in the research are the nursing personnel working at the Hipólito Unanue National Hospital in the district of El Agustino during the year 2022. The technique to be applied is the survey through two previously validated instruments for both variables. The working conditions variable will be measured through the Nursing Working Conditions Self-Assessment questionnaire, which was developed by Juan Carlos García Ubaque and associates, who verified its reliability with a Cronbach's alpha of 0.91. The Nursing Stress Scale, developed by Gray-Toft and Anderson and later adapted to Spanish by Mas and Escriba, will be used to measure the variable Job Stress, with an internal consistency reliability of the scale of 0.79 Spearman-Brown.

Key words: working conditions, work stress, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La enfermera es el profesional más importante en el sistema sanitario y es el encargado de brindar y proporcionar cuidado en la mayor parte de la atención de salud; incluso la profesión de enfermería, en la actualidad, producto de la pandemia por el covid – 19 ha puesto a prueba su preparación ante cualquier circunstancia, trabajando plenamente en base a su formación teórica y práctica; desde ese punto se deja como evidencia que la enfermera es una parte integral y fundamental en el sistema de salud, ya que su función abarca los distintos procesos de la salud – enfermedad desde la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados a las personas que padezcan alguna enfermedad física, mental y a las personas con discapacidad (1). Toda esta responsabilidad nos hace pensar y reconocer que para realizar un trabajo adecuado es necesario contar con las condiciones laborales adecuadas, por lo que nos vemos en la necesidad de identificar las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en nuestro entorno.

Canales, et al (2) nos explican claramente que en el contexto laboral del profesional de enfermería se evidencia diversos problemas relacionados con sus condiciones laborales, como son la presencia de riesgos, sobrecarga laboral, las extensas horas de trabajo, turnos rotativos, las guardias nocturnas e incluso la carga psicológica por el manejo de pacientes en situación crítica. Estos factores se evidencian a diario en el quehacer del enfermero, sobre todo en las áreas de emergencia donde, el trabajo es muy demandante debido a la complicación de los pacientes como a la alta demanda de atención en las áreas de urgencias y emergencias.

En el Perú, existe la Ley N° 29783, (3) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde en su Principio IX de Protección dice que el trabajador de la salud tiene derecho a que el estado y sus empleadores le aseguren condiciones de trabajo dignas la cual considera que el lugar de trabajo debe ser en un ambiente sano y seguro, así como que las condiciones laborales deben ser acordes con la necesidad de otorgar bienestar y mantener la dignidad de los trabajadores; sin embargo, Escalante y Zapatel (4) en su estudio encontró que el 47% de la población manifestaba que algunas veces existen medidas de protección personal para el turno laboral y un 45% indico que en ocasiones la instituciones les proporciona los insumos de bioseguridad.

A nivel de Lima, Grados (5) manifiesta que en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, las condiciones de trabajo del personal de enfermería repercuten en la vida laboral del profesional, debido a que permanecen en ambientes provisionales, sin cumplir con las normas, aumentando los riesgos en el trabajo. Esta es una situación que puede ser evidenciada en cualquier otra institución de salud, si se realizan las pruebas necesarias. Asimismo, las condiciones de trabajo pueden determinar el estado físico y mental en el profesional, llevándolo a padecer de alteraciones como estrés, ansiedad, etc.

La OMS (6) manifiesta que el estrés laboral es algo que se presenta en todas las personas. En la actualidad el mundo laboral nos coloca nuevos retos y situaciones que frecuentemente pueden llevarnos más allá del límite de nuestras capacidades; generando en nosotros una situación de estrés que puede provocar en la persona alteraciones físicas, mentales y sociales, llegando a dañar nuestra salud, afectando nuestro trabajo y nuestra vida diaria.

Po otra parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (7) del Gobierno de España definen al estrés en el trabajo como una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicológicos y sociales. En la actualidad es

considerado un problema colectivo más que individual, afectando a todos los trabajadores de todas las clases y ocupaciones. Además, este estrés tiene un impacto en la salud (física y mental), en el desempeño laboral; provocando el ausentismo, rendimiento y productividad.

Esto no es ajeno al personal de enfermería, pues las distintas características del trabajo que realizan son demandantes, sin contar que muchas veces están sometidos a los cambios de unidad y servicio, lo que supone que puede llevar al personal a sufrir de estrés laboral; esto es evidenciado en una investigación en el hospital de Huacho, donde se evidenció que el personal de enfermería tenía un nivel de estrés alto, siendo este de origen ocupacional y producto de los múltiples factores de riesgo (8).

En el Perú contamos con la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 (9), que en su capítulo III menciona que uno de los principales derechos de la enfermera es trabajar en un ambiente sano y seguro para su salud física, mental y también para mantener su integridad personal; pero muchas veces esto no se cumple, así lo evidenciaron Sauñe et al. (10) quienes encontraron que un 52% de los enfermeros tenían un nivel de estrés medio, el 34% estrés bajo y un 14% estrés alto y concluyen en la profesión de Enfermería se requiere mantener un control a nivel mental y emocional, ya que es una especialidad expuesta a situaciones diversas que pueden generar un desgaste mental.

En tal sentido, se ve necesario poner en evidencia la relación que existe entre las condiciones de trabajo en sus dimensiones ambiente laboral, ambiente psicológico y ambiente social, con el estrés laboral en general que presentan el personal de enfermería que laboran en el área de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue del Distrito de El Agustino, 2022; para de esa manera brindar conocimiento sobre esta realidad en nuestra localidad.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2022?

1.2.2 Problemas específicos

➤ ¿Cómo la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2022?

➤ ¿Cómo la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2022?

➤ ¿Cómo la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

1.3.2 Objetivos específicos

➤ Identificar como la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

➤ Identificar como la dimensión condiciones intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

➤ Identificar como la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

Como es sabido, el profesional de enfermería trabaja constantemente con los pacientes en diferentes condiciones de salud y tiene que trabajar bajo una concentración al cien por ciento, pero para realizar un trabajo óptimo también es necesario contar con las condiciones adecuadas para poder desempeñarse y de esa manera evitar situaciones que puedan alterar la salud física o mental del personal de enfermería.

Dentro de estas afecciones se considera también al estrés, el cual se podría decir que es una de las primeras consecuencias que se genera producto del arduo trabajo y exposición al que se encuentran los enfermeros durante las largas horas de trabajo durante los turnos, la cantidad de pacientes y otras condiciones de trabajo.

La presente investigación utilizará información de otras investigaciones como una evidencia y antecedente, con los cuales se podrá analizar y contrastar con los resultados que se encuentren en esta investigación, además nos permitirán interpretar los resultados que nos brinden las escalas en los fenómenos condiciones laborales y estrés en el personal de enfermería.

1.4.2 Metodológica

A nivel metodológico, podemos decir que este estudio es de enfoque cuantitativo, donde para su aplicación se utilizarán dos escalas de valoración bajo la puntuación de Likert, los cuales nos servirán para abordar y detectar una problemática presente en la actualidad

como es las condiciones en las que trabaja el profesional de enfermería en las diversas instituciones de salud.

En base a esto, la elaboración de este estudio es encontrar evidencia científica que aporte mayor conocimiento al que ya se ha obtenido en estudios anteriores y así prevenir situaciones de estrés en el personal de enfermería.

1.4.3 Práctica

La finalidad de esta investigación es de gran interés para la sociedad, en especial para el personal de salud por encontrarse relacionado con las condiciones en las que se desempeña el personal de enfermería y el estrés que pueda producir en ellos, tomando en cuenta que las condiciones laborales también son responsabilidad de la institución en salud.

Además, el presente estudio podrá ser tomado como base en las mejoras de las condiciones de trabajo del personal de enfermería con la finalidad de disminuir su nivel de estrés, lo que generaría brindar una mejor atención a los pacientes que acudan al servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente proyecto de investigación es de corte transversal y se desarrollará en el periodo de julio a octubre del año 2022.

1.5.2 Espacial

El presente estudio se realizará en el departamento de Lima Metropolitana, del Perú en el servicio de Emergencia y Cuidado Críticos del Hospital Nacional Hipólito Unanue del Minsa, ubicado en la Av. Cesar Vallejo 1390 – El Agustino.

1.5.3 Recursos

Los recursos humanos son el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, existe disponibilidad de recursos materiales, los cuales junto a los recursos económicos estarán a cargo del investigador.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

A nivel internacional

Lengua (11) en el año 2021 elaboró un estudio en España cuyo objetivo fue “Determinar la correlación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud del Departamento de Sucre”, estudio cuantitativo, correlacional, transversal. La técnica utilizada fue la encuesta en un muestreo de 151 trabajadores; y los instrumentos utilizados fueron el formato de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés de Villalobos. Los resultados muestran que el nivel medio-bajo de estrés presenta un 91.4%; en relación a las condiciones de trabajo el 72% señalaron que eran excelentes, sin embargo, se encontró que en menor escala existen condiciones de trabajo inadecuados como el pago inoportuno del sueldo y la sobrecarga laboral.

Suarez et al. (12) en el año 2020 realizaron un estudio en Nicaragua con el objetivo de “Determinar el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales de los colaboradores durante el año 2019”. La investigación fue de tipo explicativo, con naturaleza mixta; la técnica utilizada fue la encuesta en un muestreo probabilístico estratificado a un total de 20 colaboradores, encontrándose que el 55% siempre ha tenido sensaciones de estrés y 45% algunas veces; asimismo, en el 95% el principal síntoma presentado fue la jaqueca y los dolores de cabeza, y no se consideran causales de estrés las condiciones laborales siguientes: la limpieza del área, iluminación y el ruido. Concluyendo mediante el chi cuadrado de Pearson que se acepta la hipótesis, es decir, las condiciones de trabajo no influyen en el estrés a sus colaboradores.

Ferraz (13) también el 2020 en su investigación en España se propuso el objetivo de “medir los factores derivados del trabajo que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria” mediante un estudio cuantitativo, descriptivo/observacional transversal y retrospectivo aplicando la entrevista a un total de 151 personas. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Salud General (GHQ28) de Goldberg, el cuestionario de Satisfacción laboral (S10/12) de JL Melian y JM Peiró y la Escala de estrés percibido (PSS) de Cohen, Kamarck y Mermelstein. Los resultados indican que es negativa la relación entre la Satisfacción laboral y el Estrés Laboral y la relación entre la Satisfacción Laboral y la Salud General.

A nivel nacional

Calderón y Rivas (14) Durante el 2021 realizaron un estudio en Lima con el objetivo de “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”. Realizaron un estudio descriptivo – correlacional, mediante la técnica de encuesta estudio de una muestra probabilística de 70 enfermeras del centro quirúrgico. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario adaptado de Fornés para medir los factores laborales y la escala de estrés de enfermería para medir la segunda variable, ambas validas y confiables. Los resultados hallados son que las condiciones laborales más relacionadas al estrés se encontraron en un 52,85%, a nivel ambiental, la temperatura inadecuada está en el 67,1%, a nivel organizativo, la sobrecarga de trabajo (78,60 %) y el clima organizacional poco saludable (64,30 %), en relación a los factores de presión, exigencia y contenido, la supervisión y el control excesivo de las tareas (74,30 %) y el ritmo de trabajo exigente (54,30 %). La prueba de chi cuadrado (X²) dio como resultado

que si existe relación entre factores laborales con el nivel de estrés de los profesionales de enfermería.

Alva y Valdivia (15) en el 2021 elaboraron un estudio en Cajamarca cuyo objetivo fue “Determinar las condiciones sociolaborales y su relación con los niveles de estrés en el personal de enfermería del servicio de Pediatría y Cirugía del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021”; con un estudio de tipo descriptivo, transversal y correlacional, aplicando la técnica de la encuesta a un total de 30 enfermeras. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y un cuestionario sobre condiciones sociolaborales. Los resultados indican que el 50% laboran bajo la modalidad CAS, el 96.7% cuentan con especialidad en su área de trabajo; el 66.7% trabaja 150 horas mensuales y el 53.3% tiene un nivel de estrés intermedio y el 43.3% presenta estrés propiamente dicho.

Márquez y Flores (16) durante el 2019 en Arequipa realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del Hospital de Apoyo, Camaná, 2018”. El estudio fue no experimental, cuantitativo, correlacional. Para la muestra se entrevistó a un total de 66 personas que laboran en el área de emergencias del Hospital de Camaná. La técnica aplicada fue mediante una encuesta y los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y The Nursing Stress en su versión castellana. Para los resultados se realizó la prueba de Spearman, el cual nos da un nivel de significancia de 0,119 entre ambas variables, concluyendo que las condiciones de trabajo no se relacionan con el estrés laboral de las enfermeras que se desempeñan en el servicio de emergencias.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Condiciones de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (17) menciona que las condiciones laborales están relacionados con el estado del entorno y que están conformadas por varios tipos de condiciones como las físicas donde se trabaja como son la iluminación, la comodidad, el uniforme, los equipos a usar; otras condiciones medioambientales como la contaminación y las condiciones de organización que son las horas de trabajo, los descansos, etc. También menciona que los daños producto de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesional son el resultado de las condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se labora.

Las condiciones laborales son aquellos aspectos relacionados al trabajo que pueden tener posibles consecuencias negativas para la salud del trabajador, lo que incluye, todo lo relacionado al ambiente, la tecnología aplicada, la organización y el orden del trabajo. También puede ser incluidos las características generales del lugar de trabajo, los equipos, los procedimientos a realizar y todo aquello que pueda influir hacia un riesgo en la salud al que está expuesto todo trabajador (18).

Las condiciones laborales están relacionadas al proceso del trabajo y hace referencia a aquellos factores que actúan sobre el trabajador en relación a su función, lo que determina su actividad, por lo tanto, puede afectar su desempeño y el funcionamiento de la empresa. Estos factores que intervienen las condiciones y el ambiente laboral, siempre son impuestos hacia el trabajador en su quehacer y son el cómo, con qué y en qué condiciones trabaja, las propiedades de los elementos a usar en el trabajo y también la intensidad del trabajo; todo esto genera el consumo de la fuerza y el desgaste físico del trabajador. Además,

existen algunos factores como la personalidad, inteligencia, formación, etc., que son ajenos al trabajo, pero si pueden actuar como elementos moduladores del trabajo. (19).

Como ya fue mencionado, la Ley N° 29783, (3) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de nuestro país hace mención que todo trabajador de la salud cuenta con el derecho de que el estado le provea las condiciones adecuadas y dignas, es decir, una ambiente seguro y sano; donde pueda desempeñarse, asegurando su bienestar y dignidad. Esto mismo nos indica la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 (9), que dice que uno de los principales derechos de la enfermera es laborar en un ambiente sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo son todos aquellos factores que están relacionados directa o indirectamente con la labor del trabajador y que pueden influenciar de manera negativa o positiva en su función.

Dimensiones de las condiciones de trabajo

- Condiciones individuales

Son aquellos factores propios de la persona que lo hacen único e irrepetible, estas características hacen que cada persona sea diferente a otra; sin embargo, algunos centros laborales agrupan a las personas en categorías según ciertas características. Estas condiciones se encuentran divididas en dos subcategorías: primaria corresponde la edad, género y personalidad; secundaria, donde incluyen estado de salud, motivación y satisfacción, la formación y educación, capacidades, estima personal, experiencias anteriores y estereotipos, la ocupación y tolerancia a lo ambiguo. (20)

Estado de salud físico y mental: La OMS menciona que la salud es un estado de entero bienestar físico, mental y social y no solo la carencia de enfermedad. La salud mental es un estado de bienestar donde la persona es capaz de realizar sus ocupaciones y hacerle frente al estrés habitual de la vida, realizando un trabajo de manera provechosa y de esta manera contribuir con su sociedad; por lo tanto, es el motivo del bienestar personal y del desempeño eficaz de la sociedad. (21)

La transformación de los entornos de trabajo ofrece nuevas oportunidades para el desarrollo a nivel profesional; sin embargo, la magnitud y rapidez con la que van estos cambios, al sumarle un ámbito que no tiene presente la salud mental de las personas, puede conllevar a afecciones de salud física y mental. En aquellos entornos donde es necesario tomar decisiones y actuar de manera rápida, como son en el caso del personal que labora en emergencias, también llevan dificultades específicas. (22)

Nivel de motivación y satisfacción: La motivación es la consecuencia de la interrelación de las personas con la realidad en la que se encuentran; es decir, son los cambios que repercuten en la fuerza, dirección y persistencia del empeño que realiza una persona para la culminación de su meta. La satisfacción es la sensación positiva que se tiene al trabajo propio, que surge posterior a una evaluación de las características que presenta; es decir quien tiene alta satisfacción con su trabajo, tiene sentimientos positivos sobre este, mientras que alguien insatisfecho, sus sentimientos son negativos (23).

Autoestima: La RAE la define como la valoración positiva que se tiene de sí mismo (24). A nivel laboral, Robbins menciona que las personas que tienen una autoestima positiva se conciben eficaces y controlan su entorno y quienes tienen una

autoestima negativa suelen dudar de sus capacidades y se muestran carente de poder ante su ámbito laboral (23).

- **Condiciones intralaborales**

Dentro de estas condiciones se considera a las condiciones que son internas del centro laboral y están conformadas por otros factores a ser analizados como son: las condiciones del ambiente, la carga física y de la mente, la estabilidad y organización (20). Otros autores, además, lo definen como las propiedades del trabajo y de su organización que afectan a la salud y el confort del trabajador. (25)

Condiciones ambientales: Aquí están consideradas aquellos factores tanto físicos como del ambiente que se encuentran en el lugar de trabajo y que influyen en el desempeño de las actividades. Dentro de estas se consideran el ambiente térmico, la iluminación (7). Gómez define a las condiciones ambientales como un grupo de aspectos materiales que componen el ámbito en el que se realiza la labor; y dentro de ellas están el ruido, la iluminación, vibraciones, radiaciones entre otros (26).

Carga física y mental: Al hablar de carga física se hace referencia al esfuerzo estático en los que incluyen las posturas (sedente, bipedestación, inclinado, arrodillado, etc.) y al esfuerzo dinámico que están relacionados a las cargas y/o movimientos repetitivos. (26) La carga mental está relacionada con el grupo de exigencias tanto físicas como psicológicas a las que se somete a los colaboradores durante su horario de trabajo. (27)

Seguridad: La seguridad es definida como el conjunto de acciones que nos permiten ubicar y analizar los peligros e implementar las medidas necesarias para evitar que ocurra algún accidente laboral. Esta seguridad es una responsabilidad compartida entre las autoridades, empleadores, sindicatos y trabajadores. (28)

Organización laboral: Este tipo de organización está relacionada con la manera en la que se organiza y disponen los elementos que actúan en el trabajo, como son: la duración del horario de trabajo, la asignación de funciones, el involucramiento en la toma de decisiones, entre otros. Algunas características de la organización del trabajo son: las características de la empresa, del puesto laboral, los estilos de mando de la organización. (26)

- **Condiciones extralaborales**

Aquí se hace referencia a los factores que se encuentran en el entorno y ven los aspectos micro social y macrosocial donde se desenvuelve el trabajador. García et al. Consideró algunos factores de mayor influencia en la vida de la persona como son los factores socioeconómicos y educativa de la agrupación familiar, el efecto del trabajo en la familia y en la sociedad, y la situación política y socioeconómica del país y de la comunidad (20).

2.2.2 Estrés laboral

El estrés en el trabajo es el accionar que tiene la persona ante ciertas presiones dentro del trabajo que se acomodan a sus conocimientos y habilidades, y que analizan la capacidad que tiene el trabajador para afrontar una situación. A pesar que el estrés puede desarrollarse en diversas situaciones laborales, suele empeorar cuando el trabajador no

percibe el apoyo necesario de sus empleadores y colegas, y cuando existen limitaciones en el control de su trabajo o en la manera en la que puede responder a las exigencias o presiones laborales. (29)

Dimensiones del estrés laboral

- Ambiente físico

Carga de trabajo: La carga de trabajo es el resultado del total de pacientes atendidos a diario, según su grado de dependencia; además, esta carga laboral está relacionada con la necesidad de atención que tiene cada paciente y de contar con la cantidad adecuada de personal de enfermería. (30)

- Ambiente psicológico

Belizario (31) refiere que ambiente psicológico dentro del ámbito de trabajo es uno de los causales más comunes de estrés y que afectan tanto la salud física y mental de las enfermeras, es decir altera su equilibrio biológico, psicológico y emocional, por ser un lugar muy agobiante. Dentro del ambiente psicológico, Gray-Toft et al., menciona cuatro subescalas que pueden afectar el ambiente psicológico del personal de enfermería.

Muerte y sufrimiento: Esto hace referencia a sucesos que generan estrés producto del dolor y la muerte de los pacientes; cuatro de los siete ítems que se encuentran aquí se relacionan con la muerte de algún paciente; otras dos, con pacientes que no se recuperan o que sufren. Los procedimientos dolorosos de los pacientes también generan estrés en el enfermero (32). Marrero y García refieren que para los enfermeros, el proceso de la muerte de un paciente es un hecho complejo y

drástico, generando en el profesional de enfermería, sentimiento de tristeza, impotencia y rabia. (33)

Preparación inadecuada: En algunos casos falta preparación para atender los requerimientos emocionales que tengan los pacientes o sus familiares. En esta escala existen tres ítems que hacen referencia a la intención por parte de las enfermeras para atender y cubrir las necesidades emocionales de los pacientes y sus familiares; ya que el sentirse incapaz de satisfacer estas necesidades puede provocar estrés (32).

Falta de apoyo del personal: En esta subescala se relaciona a la evaluación que hace la enfermera sobre las oportunidades que tiene para intercambiar experiencias entre sus colegas y así compartir sentimientos negativos. (34)

Incertidumbre en el tratamiento: esto puede suceder cuando el medico no tiene una adecuada comunicación sobre el estado de salud del paciente; esto puede provocar que la enfermera no sepa que decir al paciente a sus familiares sobre la enfermedad, la evolución o el tratamiento. Otra causante de estrés ocurre cuando el medico no está presente durante una emergencia (32).

- **Ambiente social en el hospital**

En esta dimensión se hace referencia a aquellos factores sociales que son característicos dentro de la organización del trabajo, ya sea en el hospital o cualquier otra entidad de salud; estos factores pueden afectar la salud del personal de enfermería. (35)

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2022

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2022

2.3.2 Hipótesis Especifica

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2022.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método de investigación del presente trabajo es hipotético – deductivo. Este método consiste en que se toma a las hipótesis como un punto de partida para hallar deducciones; es decir, se toma la hipótesis sugerida por datos empíricos y mediante la deducción se llega a predicciones que pueden ser validadas mediante la verificación empírica para comprobar la veracidad de la hipótesis que se tomó al inicio. (36)

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque aplicado en esta investigación es cuantitativo ya que utiliza la recolección de los datos para comprobar la hipótesis elaborando una medición numérica y un análisis estadístico. Este enfoque es secuencial y probatorio; además, los fenómenos observables no son alterados por el investigador, evitando que sus sentimientos y creencias propias afecten la investigación (37).

3.3 Tipo de investigación

El estudio de investigación es de tipo correlacional, ya que su finalidad es conocer la relación que hay entre dos variables. Para ello primero se realiza la medición de cada variable por separado, luego se cuantifica y se establece si existe o no la relación. La finalidad de este tipo de investigación es encontrar explicaciones mediante el análisis de relaciones entre ambas variables, sin que se realice la manipulación de alguna de ellas. (38)

3.4 Diseño de la investigación

El diseño aplicado es no experimental, estos estudios no tienen determinación aleatoria y no se manipulan las variables; el investigador, solo observa lo que sucede con la variable de manera natural, sin intervenir en ella. (39)

3.5 Población, muestra y muestreo

La población estará constituida por el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue en el distrito de El Agustino durante el año 2022. A quienes se les aplicara ambos instrumentos para evaluar la correlación entre ambas variables.

La población es accesible, por lo tanto, se considerará a toda la población de estudio, que son 250 enfermeras para la elaboración de esta investigación.

3.5.1 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que sea del área asistencial.
- Personal de enfermería de planta del servicio de emergencia y cuidados críticos.
- Personal de enfermería que deseen participar de manera voluntaria.
- Personal con más de 3 meses laborando en el área.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no trabaje de manera asistencial.
- Personal de enfermería que labore en otro servicio.
- Personal de enfermería que no desee participar voluntariamente.
- Personal de enfermería que cuente con menos de 3 meses de trabajo en el servicio.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Condiciones de trabajo	Son cualquier aspecto relacionado al trabajo que pueden tener posibles consecuencias negativas para la salud del trabajador, lo que incluye, todo lo relacionado al ambiente, la tecnología aplicada, la organización y el orden del trabajo (18).	Son aquellos aspectos relacionado al trabajo que pueden afectar la función que realiza el personal de enfermería que labora en el HNHU – El Agustino; estas condiciones pueden ser individuales, intralaborales y extralaborales. La evaluación se desarrollará mediante el cuestionario Condiciones de Trabajo de Enfermería cuyo valor final será: de 52 a 68 conficiones inadecuadas, de 69 a 85 aceptables y de 86 a 104 adecuadas.	Condiciones Individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Salud física. - Salud mental. - Satisfacción del trabajo. - El trabajo le exige más conocimientos. - La facilidad para conocer cosas nuevas. - Concepto e imagen de sí mismo. - Facilidad para comunicarse. - El conflicto entre sus creencias y valores. - Su labor cumple con sus perspectivas. - Prefiere no tomar decisiones y aceptar órdenes 	Cualitativa nominal	C. inadecuadas: 13 - 17 C. aceptables: 18 - 21 C. adecuadas: 22 - 26
			Condiciones Intralaborales	<p>Condiciones ambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ventilación adecuada. - Iluminación adecuada. - Existen reflejos o sombras. - Existen cambios bruscos de temperatura. - El uso de sustancias provocó alguna reacción en su cuerpo. - Los envases con químicos están rotulados. 		C. inadecuadas: 28 - 37 C. aceptables: 38 - 46 C. adecuadas: 47 - 56

				<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las consecuencias de la exposición a sustancias químicas. - Conoce las consecuencias de la exposición a virus, bacterias y hongos. - Conocimiento y aplicación de guías y protocolos en el trabajo. - Utiliza medidas de protección. - Cuenta con vacunas contra el VHB y tétano <p>Condiciones de la carga física y mental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo monótono y repetitivo. - Satisfacción con las funciones que realiza. - Posturas que adopta durante el turno. - Realiza levantamiento de carga. <p>Condiciones de seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hay adecuadas medidas de protección personal. - Aplicación de medidas estándares durante los procedimientos. - Existencia de contenedores de desecho. - Espacio de trabajo limpio y ordenado. 		
--	--	--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - Disposición de vigilancia y acompañamiento. Condiciones de la organización - Turnos diarios de trabajo. - Horas de trabajo o actividades adicionales. - El trabajo es reconocido. - Vínculo laboral actual. - Ingreso laboral actual. - Relación con compañeros y superiores. 	
			Condiciones Extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de vida familiar - Vive de arriendo - El hogar cuenta con servicios básicos. - Seguridad de la zona donde vive. - Desplazamiento del trabajo a casa. - Cantidad de hijos - Algún familiar sin empleo o informal. - Enfermedad crónica o discapacidad en algún familiar. - Su familia se encuentra protegida. - Su familia se encuentra afiliada a algún tipo de protección social. - Cuenta con apoyo social, estatal y comunitario. 	<p>C. inadecuadas: 11 - 14</p> <p>C. aceptables: 15 - 18</p> <p>C. adecuadas: 19 - 22</p>

Estrés laboral	Es la actitud que puede formar el individuo frente a ciertas presiones en el trabajo que se acomodan a sus conocimientos y habilidades, que ponen a prueba su capacidad para encarar una situación (29).	Son un conjunto de reacciones físicas y emocionales que pueden surgir producto de situaciones que pueden afectar el trabajo del personal de enfermería que labora en el HNHU – El Agustino; Estos factores pueden encontrarse en el ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. La evaluación se realizará mediante The Nursing Stress Scale, donde el valor final será: Nivel alto de estrés de 46 – 60 puntos, Nivel medio de 30 a 45 puntos y Nivel bajo de 15 a 29 puntos.	Ambiente físico	<p>Carga de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interrupciones ordinarias en la ejecución de sus funciones. - Rota temporalmente a otros servicios con ausencia de personal. - Ejecuta demasiadas labores que no son de su carrera. - No alcanza el tiempo para brindar apoyo emocional. - No cuenta con tiempo suficiente para completar sus funciones. - Falta de personal para cubrir correctamente el servicio. 	Cualitativa nominal	Estrés bajo: 0 – 9 puntos Estrés medio: 10 – 19 puntos Estrés alto: 20 – 28 puntos
		Ambiente psicológico	<p>Muerte y sufrimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza cuidados de enfermería dolorosos para los pacientes. - Siente impotencia cuando un paciente no mejora. - El fallecimiento de un paciente. - Fallecimiento de un paciente con quien se creó una relación estrecha. - Ver a un paciente padecer. <p>Preparación insuficiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia del médico cuando un paciente está agonizando. 	Estrés bajo: 0 – 13 puntos Estrés medio: 14 – 27 puntos Estrés alto: 28 – 40 puntos		

				<ul style="list-style-type: none"> - No sentirse preparado para dar apoyo emocional a los familiares de un paciente. - Toma de decisiones cuando el medico no se encuentra. - Sentirse insuficientemente preparado para brindar apoyo emocional al paciente. - No conocer el manejo de un equipo especializado. <p>Falta de apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escuchar o platicar con un paciente sobre su deceso. - No contar con tiempo para compartir con sus compañeros. - Información insuficiente del médico sobre el estado de un paciente. - Ausencia del médico en una urgencia médica. <p>Incertidumbre en el tratamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Miedo a equivocarse en los cuidados de un paciente. - No estar de acuerdo con el tratamiento de un paciente. - No tener tiempo para platicar con otros compañeros mis sentimientos negativos. 		
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - No contar con una respuesta satisfactoria a una pregunta de un paciente. - El medico prescribe un tratamiento que parece inadecuado. - No saber que mencionar al paciente o familiar sobre su estado de salud. 	
			Ambiente social	<p>Problemas con los médicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibir críticas de un profesional de medicina. - Dificultades con uno o varios médicos. <p>Problemas con otros miembros</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificultades con un supervisor. - No platicar con compañeros sobre el servicio y los problemas del área. - Dificultad para trabajar con compañeros de otros servicios. - Recibir críticas de un supervisor. - Inconvenientes para trabajar con compañeros del servicio. 	<p>Estrés bajo: 0 – 10 puntos</p> <p>Estrés medio: 11 – 22 puntos</p> <p>Estrés alto: 23 – 32 puntos</p>

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la recolección de datos cada una de las variables condiciones de trabajo y estrés laboral, se aplicará como técnica, la encuesta; y se tomarán como instrumentos dos cuestionarios, los cuales contarán con preguntas cerradas y una puntuación según escala de Likert.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Ficha técnica del instrumento 1:

CUESTIONARIO AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES DE ENFERMERÍA

Este instrumento fue trabajado por Juan Carlos García Ubaque y otros colaboradores en Bogotá, Colombia; y fue adaptada por Fabiola Berrospi y Karina Martínez en 2017 en Huancayo, Perú.

Esta encuesta consta de 46 preguntas, con 5 opciones de respuestas las cuales son en algunas respuestas: muy buena (4), buena (3), regular (2), mala (1) o muy mala (0); y para otras es: muy de acuerdo (4), de acuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), en desacuerdo (1) y muy en desacuerdo (0).

La calificación de las condiciones arrojará los siguientes posibles resultados:

	CONDICIONES INADECUADAS	CONDICIONES ACEPTABLES	CONDICIONES ADECUADAS
CONDICIONES INDIVIDUALES	13 - 17	18 - 21	22 - 26

CONDICIONES INTRALABORALES	28 - 37	38 - 46	47 - 56
CONDICIONES EXTRALABORALES	11 - 14	15 - 18	19 - 22
TOTAL	52 - 68	69 - 85	86 - 104

La dimensión condiciones individuales consta de trece preguntas, con las que se definen las variables de edad, sexo, personalidad, nivel de salud, grado de motivación y satisfacción, grado de formación y educación, capacidades, estima personal, experiencias pasadas e ideales, ocupación y tolerancia a la ambiguo.

La dimensión condiciones intralaborales consta de veintinueve preguntas, las cuales hacen alusión a las condiciones internas del espacio de trabajo; se realizaron cuestionamientos sobre el ambiente, la sobrecarga física y mental, la seguridad y la organización.

La dimensión condiciones extralaborales consta de once preguntas, donde se hicieron cuestionamientos en relación a la situación socioeconómica y de educación sobre el entorno familiar, situación política, económica y social de la nación y la comunidad y el impacto del trabajo en el entorno familiar y social.

Ficha técnica del instrumento 2:

THE NURSING STRESS SCALE

Este instrumento fue elaborado por Gray-Toft y Anderson en 1981 y tiene una adaptación al castellano por Mas y Escriba en el año 1998, la cual evalúa como la frecuencia de ciertas situaciones puede provocar sensación de estrés. Esta escala consta de 34 ítems.

Los ítems se agruparon en siete factores; el primero está relacionado con el ambiente físico, otros cuatro en relación al ambiente mental y dos referidos al ambiente social.

- ❖ Ambiente físico: que considera carga de trabajo (ítems 11, 20, 27, 28, 30 y 34).
- ❖ Ambiente psicológico: con los factores muerte y sufrimiento (ítems 3, 6, 8, 12 y 21), preparación insuficiente (ítems 10, 15, 18, 23, 32 y 33), falta de apoyo (ítems 1, 16 y 25) e incertidumbre en el tratamiento (ítems 4, 14, 17 y 19)
- ❖ Ambiente social: Problemas con los médicos (ítems 2, 9, 13, 26 y 31) y problemas con otros miembros del equipo de enfermería (ítems 5, 7, 22, 24 y 29)

ESTRÉS LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO
AMBIENTE FÍSICO	0 - 9	10 - 19	20 - 28
AMBIENTE PSICOLÓGICO	0 - 13	14 - 27	28 - 40
AMBIENTE SOCIAL	0 - 10	11 - 22	23 - 32
TOTAL	15 - 29	30 - 45	46 - 60

3.7.3 Validación de los instrumentos

Validación del instrumento 1:

García J y Beltrán A, corroboraron la validez de contenido, constructo y criterio de este instrumento con un Coeficiente de Bartlett de 0.00 y una KMO = 0,778. Machaca M. (40) en el 2019 en Puno, realizó la validez con la prueba de KMO encontrando un 0.882 y un coeficiente de Bartlett de 0.00.

Validación del instrumento 2:

En Valencia, Escriba, et al., realizó la validación con una población de 210 trabajadores (106 profesionales de enfermería y 104 auxiliares). La validez de constructo se realizó con otras dos escalas mediante la correlación de Spearman; se halló una correlación de 0.34 (41). En Lima – Perú en el año 2022, Pablo E. y Rodríguez G. realizaron la validación

del instrumento mediante el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con un valor de 0.650 y la prueba de esfericidad de Bartlett con un puntaje de 0.000, por lo cual, el instrumento es válido (42).

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento 1:

Para la confiabilidad, García J y Beltrán A, realizaron la prueba de alfa de Cronbach con un resultado de 0.91 (43). Machaca M. (40) en el 2019 analizó la confiabilidad mediante la prueba del alfa de Cronbach con una puntuación de 0.868.

Confiabilidad del instrumento 2:

Para la valorar la confiabilidad se hallaron valores del coeficiente test-retest de .81, con una consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown, 0.79 Guttman, 0.89 coeficiente alpha Cronbach, 0.89 alpha ítem tipificados. (43) En Perú en el año 2022, Pablo E. y Rodriguez G. analizaron la confiabilidad mediante alfa de Cronbach con un puntaje de 0.851, lo que lo hace confiable. (42)

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para elaborar el presente trabajo de investigación se pedirá el permiso pertinente al Hospital Nacional Hipólito Unanue; posteriormente se presentará el consentimiento informado al personal que participará de la investigación y luego se hará la recolección de datos aplicando la encuesta mediante los instrumentos mencionados para cada variable. Cabe mencionar que para realizar la recolección se datos se tiene en cuenta un cronograma de

actividades, por referirse a un gran número de participantes, de manera que el personal de enfermería podrá continuar con su función y además sin afectar al servicio en el que laboran.

Posteriormente esta información se vaciará a una base de datos elaborada en el programa SPSS-21, para que sean tratados y hallar la estadística necesaria e indispensable. Además, la prueba de la hipótesis se realizará mediante el chi-cuadrado y se medirá la correlación entre las variables condiciones de trabajo y estrés laboral mediante la correlación de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

El presente estudio será presentado ante el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener para su revisión y aprobación. Luego de ser aprobado y cumplir con los parámetros de ética para la aplicación en seres humanos, podrá ser aplicado con la población objetiva.

A cada participante se le informará sobre el fin de la investigación y tendrá que proporcionar su consentimiento de manera voluntaria y debidamente firmado. Se brindarán los datos de contacto del investigador en caso el participante, posteriormente necesite comunicarse. Así mismo, los instrumentos serán llenado de manera anónima y; los datos y la información brindada en los cuestionarios serán manejados únicamente por el investigador y para cumplir con los objetivos del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividades propuestas	2022																			
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	■	■																		
Revisión bibliográfica		■	■	■																
Elaboración de la introducción y búsqueda de información sobre la situación problemática.				■	■	■														
Elaboración del marco teórico y antecedentes					■	■	■	■	■											
Elaboración de los objetivos e hipótesis de la investigación										■	■									
Elaboración de la sección enfoque y diseño de la investigación												■	■							
Elaboración de la sección población, muestra y muestreo														■						
Elaboración de la sección técnicas e instrumentos de recolección de datos														■	■	■	■			
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																		■		
Elaboración de los anexos														■	■	■	■			
Aprobación del proyecto de investigación																		■		
Revisión del comité de ética																		■		
Trabajo de campo																			■	■
Redacción del informe final																			■	■

4.2 Presupuesto

Componente	Precio Unitario	Cantidad	Precio Total
RECURSOS HUMANOS			
Personal de enfermería del HNHU			
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS			
Computadora personal HP (Core i7)	3500.00	1	3500.00
Materiales y útiles de escritorio	200.00	1	200.00
Programa SPSS-21 para PC	50.00	1	50.00
SERVICIOS			
Servicio de orientación para el procesamiento y análisis de los datos estadísticos.	500.00	1	500.00
Servicio de fotocopiado	100.00	1	100.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Otros gastos imprevistos	300.00	1	300.00
TOTAL			4650.00

5. REFERENCIAS

1. Consejo Internacional de Enfermeras. Consejo Internacional de Enfermeras. [Online].; 2021 [cited 2021 Junio 19. Available from: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>.
2. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*. 2016 Junio; 13(3): p. 178-186.
3. Poder Legislativo Perú. Ley de seguridad y salud en el Trabajo N° 29783. 2011..
4. Escalante L, Zapatel N. Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018. Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Médicas; 2018.
5. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Gestión de los Servicios de la Salud; 2018.
6. Organización Panamericana de la Salud. Pan American Health Organization. [Online].; 2016 [cited 2021 Junio 12. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
7. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. insst.es. [Online]. [cited 2021 Julio 10. Available from: <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>.
8. Morales S. Nivel de estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización y emergencia Hospital Regional Huacho, Octubre - Noviembre, 2019. Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2020.
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669. 2002..
10. Saúne-Oscco W, Bendejú-Sarcines C, Oscco-Torres O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital Público Peruano. *Rev. med. panacea*. 2012; 2(3): p. 91-94.
11. Lengua M. Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el Departamento de Sucre 2021. Tesis de grado para optar por el título de Magister en

- Salud Pública. Montería: Universidad de Cordoba, Facultad de Ciencias de la Salud; 2022.
12. Suarez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electronica de Conocimientos, Saberes y Prácticas. 2020 Enero-Junio; 3(1).
 13. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estres en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Tesis doctoral. Las Palmas: Universidad de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado; 2020.
 14. Calderon G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estres en enfermeras de centro quirurgico. Revista cubana de Enfermería. 2021; 34(4).
 15. Alva A, Valdivia L. Condiciones sociolaborales y estres del personal de enfermería del servicio de Pediatría y Cirugía del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021. Tesis para optar el titulo Profesional de Licenciadas en Enfermería. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
 16. Marquez E, Flores B. Las condiciones de trabajo y su relación con el estres laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018. Tesis para optar el titulo de Segunda Especialidad en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa, Facultad de Administración; 2018. Report No.: 2019-12-27T14:10:50Z.
 17. Organizacion Internacional del Trabajo. Educacion Obrera para el trabajo decente: Modulo 5: condiciones de trabajo. Primera edicion ed. Buenos Aires: Organizacion Internacional del Trabajo; 2014.
 18. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Web Iistas. [Online]. [cited 2021 Julio 6. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
 19. Henao F. Diagnostico integral de las condiciones de trabajo y salud. Segunda ed. Bogotá: ECOE Ediciones; 2012.
 20. Garcia JC, Beltran A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Avances en enfermería. 2011 Julio; 29(2).
 21. Organizacion Mundial de la Salud. who.int. [Online].; 2018 [cited 2021 Julio 10. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
 22. Organizacion Mundial de la Salud. who.int. [Online].; 2019 [cited 2021 Julio 8. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>.

23. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición ed. Guerrero P, editor. Mexico: Pearson Educación; 2009.
24. Real Academia Española. rae.es. [Online].; 2020 [cited 2021 Julio 09. Available from: <https://www.rae.es/>.
25. Fajardo A, Montejo F, Molano G, Hernandez J, Quintero A. Correlación entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles sericos de Cortisol en docentes universitarios. Ciencia y Trabajo. 2013 Abril; 15(46).
26. Gómez L. Condiciones de trabajo, riesgo y salud ambiental. Primera ed. Bogotá: Fondo editorial Areandino; 2017.
27. Sarmiento M. Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Informe final de Investigación. Bogota: Universidad EAN, Facultad de Postgrado; 2012.
28. Leal M. Condiciones ambientales y seguridad de la persona en el trabajo. Ciencia. 2009; 2(2): p. 36-45.
29. Leka S. La organización del trabajo y el estrés. Primera ed. Francia: Biblioteca de la Organización Mundial de la Salud; 2004.
30. Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Analisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2016; 24(3): p. 217-222.
31. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Revista Innova Educación. 2021 Mayo; 3(3).
32. Gray-Toft P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. Journal og Behavioral Assessment. 1981 Diciembre; 3(1).
33. Marrero C, García A. Expriences of Nurses facing death. Revista Ene de enfermería. 2019 octubre; 13(2).
34. De la Cruz Y, Fernandez E. Nivel de estres durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Leoncio Prado, 2021. Tesis para optar el titulo profesional de licenciada en Enfermería. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de enfermería; 2022.
35. Diaz I, Gaviria K. Estres laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril-Julio 2013. Tesis para optar el titulo profesional de licenciada en Enfermería. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martin, Facultad de ciencias de la Salud; 2013.
36. Rodriguez A, Perez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios. 2017 Julio; 1(82): p. 1 - 26.

37. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed. editores I, editor. Mexico D.F.: McGraw-Hill Education; 2014.
38. García M, Martínez P. Guía práctica para la realización de trabajos de fin de Grado y trabajos fin de Máster. Primera ed. Murcia: Editum; 2012.
39. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Revista Latino - americana de enfermagem. 2007; 15(3).
40. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Nuñez Butron, Puno - 2019. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Enfermería; 2019.
41. Escriba V MRCMPS. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: "the nursing stress scale". Gaceta Sanitaria. 1999 enero; 13(3): p. 191-200.
42. Pablo E, Rodríguez G. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de Ciencias de la Salud; 2022.
43. Lopez J. Validación de la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) de Gray-Toft y Anderson. Memoria de Licenciatura. España: Universidad de la Laguna, Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional; 2002.
44. Granero A, Blanch J, Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev. Latino-Americana de Enfermagem. 2018; 26(1).
45. Pinet M, Montúfar B. Un estudiodecasosobrecondicioneslaboralesyefectos psicosociales en el personal médico y de enfermería adscrito al servicio de urgencias. Uaruicha. 2017 Octubre; 14(33): p. 75-85.
46. Orcasita A, Ovalle L. Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. Biociencias. 2019 Enero; 14(1).
47. Guadalupe J, Vaca G. Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón Periodo 2017-2018. Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Clínico. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017-2018. Report No.: FCS-PSC-CLIN.
48. Berrospi F, Karina M. Condiciones de Trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale EsSalud- Huancayo - 2017. Tesis para optar el título profesional de Enfermería. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.

49. Barzola L, Moly H. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de ciencias de la salud; 2019.
50. Jimenez K. Autoevaluacion de las condiciones de trabajo y satisfaccion laboral del profesional de enfermería de la red de salud de Ica, Abril 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermeria. Ica: Universidad San Juan Bautista, Facultad de ciencias de la salud; 2019.
51. Quispe R. Nivel de estres en el personal de enfermería frente a la situacion de emergencia sanitaria en un area de hospitalizacion de un Hospital de Lima - 2020. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermeria. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de ciecias de la salud; 2020.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Relación de las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2021

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2021.</p>	<p>Variable 1 Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones: Condiciones individuales Condiciones intralaborales Condiciones extralaborales</p> <p>Variable 2 Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p>	<p>Tipo de investigación Correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación Cuantitativo, no experimental.</p> <p>Población y muestra Todos los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>➤ ¿Cómo la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2021?</p> <p>➤ ¿Cómo la dimensión condiciones</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>➤ Identificar como la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p> <p>➤ Identificar como la dimensión condiciones</p>	<p>Hipótesis específica Hi1: Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2021.</p>		

<p>intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2021?</p> <p>➤ ¿Cómo la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino 2021</p>	<p>intralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.</p> <p>➤ Identificar como la dimensión condiciones extralaborales de las condiciones de trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue</p>	<p>Hi2: Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones intralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2021.</p> <p>Hi3: Existe relación inversa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones extralaborales y el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – El Agustino, 2021.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo N° 2: Cuestionario Condiciones de Trabajo de Enfermería

CONDICIONES INDIVIDUALES						
1	¿Su salud física es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
2	¿Su salud mental es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
9	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
10	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en que orden debe proceder y la forma de actuar.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
CONDICIONES INTRALABORALES						
A. Condiciones ambientales						
11	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
12	¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
13	Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
19	Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
20	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

21	Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
B. Condiciones de la carga física y mental						
22	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
23	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
25	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
C. Condiciones de seguridad						
26	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
27	Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
28	Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
29	El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
30	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
D. Condiciones de organización						
31	Realiza más de un turno diario en los servicios de complejidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
32	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
33	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
34	Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
35	Califica su ingreso laboral actual como bueno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
36	Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
CONDICIONES EXTRALABORALES						
37	Cree que la calidad de vida de su familia es buena.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
38	Vive usted en arriendo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
39	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
40	La zona donde usted vive es segura.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
41	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

42	Algún miembro de su familia está desempleada, subempleada o se encuentra en la informalidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
43	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
44	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
45	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
46	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Anexo N° 3: The Nursing Stress Scale

		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	0	1	2	3
2.	Recibir críticas de un médico.	0	1	2	3
3.	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	0	1	2	3
5.	Problemas con un supervisor.	0	1	2	3
6.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	0	1	2	3
7.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares) del servicio sobre problemas en el servicio.	0	1	2	3
8.	La muerte de un paciente.	0	1	2	3
9.	Problemas con unos o varios médicos.	0	1	2	3
10.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería en un paciente.	0	1	2	3
11.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares) del servicio.	0	1	2	3
12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13.	El medico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	0	1	2	3
14.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	0	1	2	3
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	0	1	2	3
16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejem.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	0	1	2	3
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	0	1	2	3
19.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.	0	1	2	3
20.	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	0	1	2	3
21.	Ver a un paciente sufrir.	0	1	2	3
22.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.	0	1	2	3
23.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	0	1	2	3
24.	Recibir críticas de un supervisor.	0	1	2	3
25.	Personal y turno imprevisible.	0	1	2	3
26.	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	0	1	2	3
27.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejem.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	0	1	2	3
29.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	0	1	2	3
30.	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31.	El medico no esta presente en una urgencia médica.	0	1	2	3
32.	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	0	1	2	3
33.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
34.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	0	1	2	3

Anexo N° 4: Consentimiento informado

Yo, personal de enfermería del servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Nacional Hipólito Unanue e identificado (a) con DNI N°: acepto a través del presente documento, participar de manera voluntaria en el estudio titulado “Relación de las condiciones de trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Nacional Hipolito Unanue – El Agustino, 2021”.

Asimismo, manifiesto haber sido informado(a) sobre el propósito y los objetivos del presente estudio y contando con la plena confianza de que la información proporcionada a través de las encuestas será solo y exclusivamente para fines de investigación, además dicha información será utilizada adecuadamente asegurando por completo la confidencialidad de mis datos.

Al encontrarme conforme, firmo el presente documento para constatar mi decisión.

FIRMA