



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del  
Hospital Público de Carhuaz, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Rodriguez Emiliano, Sonia Mauricia (orcid.org/0000-0001-6404-9776)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Gracias a Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos, y por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

*Sonia Mauricio*

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores del hospital público de Carhuaz por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*La Autora*

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.Variables y operacionalización	15
3.3.Población, muestra y muestreo	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.Procedimiento	18
3.6.Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Frecuencia de las condiciones laborales del personal del área COVID - 19	20
Tabla 2. Frecuencia del nivel de estrés del personal del área COVID – 19	22
Tabla 3. Relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022	23
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19.	24

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Esquema que presenta el estudio	14

## Resumen

El estudio presenta como objetivo general: determinar la relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022, para ello se basa en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos para el análisis de los sucesos, además es de diseño no experimental, porque no se manipula a las variables, considerado como correlacional, por presentar como propósito analizar el nivel de relación, trabajando con una población de 150 trabajadores, la muestra fue la misma cantidad, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario, realizando el juicio de expertos por 3 profesionales y la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach, llegando a concluir: se demostró la existencia de relación inversa y significativa ( $Rho = - 0.622$ ; sig. = 0.000) entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones laborales y por ende afecta al estrés laboral y se presenta una valoración alta. De la misma manera se rechazó la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, estrés en el personal, ambiente psicológico

## **Abstract**

The study presents as a general objective: to determine the relationship between working conditions and stress in the personnel of the COVID - 19 área of the public hospital of Carhuaz, 2022, for this it is based on the basic type, with a quantitative approach, by presenting numerical results for the analysis of the events, in addition, is of a non-experimental design, because the variables are not manipulated, considered as correlational, for presenting as a purpose to analyze the level of relationship, working with a population of 150 workers, the sample was the same amount, to whom the survey technique was applied, with its instrument the questionnaire, carrying out the expert judgment by 3 professionals and reliability through Cronbach's alpha, concluding: The existence of an inverse and significant relationship ( $Rho = - 0.622$ ;  $sig. = 0.000$ ) between working conditions and stress in the staff of the COVID - 19 área of the public hospital of Carhuaz, announcing that s e presents inadequate working conditions and therefore affects work stress and a high assessment is presented. Similarly, the null hypothesis was rejected.

**Keywords:** Working conditions, staff stress, psychological environment



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las condiciones laborales en los centros de salud han cambiado debido a la pandemia, pasando de un trabajo con un horario estable a modalidades de horario inestable por la carga laboral generando en un 44.1% de estrés (Chiang et al, 2018). Las condiciones laborales en los centros de salud han cambiado rotundamente con la pandemia presentando una vulneración del 39% en su infraestructura, esto ha generado que los médicos hayan sido solicitados para combatir este acontecimiento, pero no ha sido suficientes para realizar trabajos de 24 horas activas, de tal forma que la demanda por persona médico se incrementó en 100% en todos los países, obligándolos a los trabajadores a realizar doble turno, hasta triplicar el trabajo realizado (Caicedo, 2019).

En el contexto de Chile se puede evidenciar que las condiciones y las particularidades que presenta el trabajo con el pasar del tiempo se ha ido transformando a causa de las gestiones y el mercado laboral de los servicios de la salud (Lozano, 2020), presentando en algunos casos problemas de inseguridad mostrando que 14,7% y 22% de los profesionales en 2020 presentó un episodio depresivo, un 5% y 15% pensó en suicidarse, junto a ello la incertidumbre que afectan al trabajador, generando que se estresen por las actividades que realizan (Castro, 2018).

Por otro lado, los trabajadores de la salud generalmente desarrolla un nivel de estrés por las mismas actividades que se realizan cotidianamente, mostrando que un 32,2% está relacionado con la depresión, un 41,3% para la ansiedad, el 27,8% para el insomnio, el 38,9% en distrés y un 64,3% en fatiga por compasión (Urzúa et al., 2020); las autoridades de los centros de salud no les brindan las condiciones necesarias como espacio de descanso o actividades recreacionales para disminuir los indicadores de estrés que genera una problemática institucional, donde el mayor afectado es el usuario (Vega y Castillo, 2020).

Algo similar pasa en Colombia, se ha visto reflejado en las noticias que los trabajadores duermen en los pasillos por no tener un lugar de trabajo adecuado de tal manera que los establecimientos de salud no se encontraban preparados para afrontar esta problemática de capacidad médica para la atención frente a la

pandemia (Arce et al., 2020). Por otro lado, el índice de estrés en los profesionales de salud se ha incrementado en un 73%.

En el contexto nacional, pasa algo similar a lo evidenciado en las otras realidades, donde se ha evidenciado un incremento del trabajo en un 2.4% durante el año 2013 al 2014, luego en el 2019 se ha registrado un crecimiento del 6.6%, mostrándose cada vez más un alza en la demanda laboral en nuestro país (Sabastizagal et al., 2020). Por otro lado, las condiciones de trabajo que presenta nuestro país reflejan una desventaja frente a otras realidades internacionales, donde los centros de salud y hospitales no cuentan con el equipamiento necesario y la capacidad tecnológica lo cual se convierte en un problema que alarma al personal, quienes tienen que lidiar con los pacientes COVID-19 que acuden a los centros para tener atención (Raraz et al., 2021).

De la misma manera se evidencia que todos los problemas mencionados han desarrollado indicadores de estrés a causa de la pandemia, donde se mostró que hasta el 14 de abril del 2020 se han presentado 10,303 casos confirmados y 230 fallecidos, generando que el personal de salud tenga que realizar un mayor trabajo, aumentando su jornada laboral perjudicando a la vez su vida profesional y personal, además del miedo a ser contagiado por el COVID-19 incrementando los índices de estrés (Palomino y Huarcaya, 2020).

En el contexto del hospital público de Carhuaz se ha evidenciado cambios en las condiciones laborales, produciéndose problemas de compromiso por parte de las autoridades, falta de recursos como cubetas de medicamentos, biombos, veladores, frazadas para atender a pacientes COVID, lo que ha generado que el personal presente síntomas de estrés por la presión de la atención, la aglomeración de pacientes y la falta de recursos para atenderlos, además de la falta del personal calificado para la evaluación de cada uno de estos pacientes.

Uno de los generadores de estrés se basa en el hostigamiento laboral por parte de la dirección, en el sentido de que trabajas más horas de lo normal, además de la ausencia de empatía entre los miembros del hospital, generando que se sientan insatisfechos por las condiciones laborales y el trato que reciben.

Bajo la problemática presentada se tiene la interrogante ¿Cuál es la relación que se presenta entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022?

Por lo mencionado, el estudio se justifica socialmente porque beneficia a las autoridades del hospital, a los trabajadores y a los usuarios, porque al realizar el análisis se dieron a conocer las fortalezas que presentan los integrantes de la entidad, aparte se expone las debilidades que se presentan, expresando las opiniones de los mismos trabajadores, quienes se encuentran involucrados en la problemática. Por otro lado, se tiene al aspecto práctico en el que se dieron a conocer los resultados numéricos de las cifras que se presenten en el estudio para que se pueda analizar la percepción que se tiene sobre las variables analizadas en tiempos de pandemia, asimismo se tiene el campo metodológico que plantean instrumentos que permitieron su análisis para una mayor profundidad de la realidad problemática analizada, los cuales podrán ser utilizados en futuras investigaciones para continuar analizando a instituciones que se encuentran presentes en los diferentes contextos.

Finalmente, en el campo teórico, al desarrollar el estudio se obtienen resultados y conclusiones que serán de gran aporte para la comunidad científica, quienes podrán utilizarlo como fuente de información para futuros estudios.

Es así que, se tiene como objetivo general: determinar la relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022; desglosándose en los siguientes objetivos específicos: identificar las condiciones laborales del personal del área COVID - 19; identificar el nivel de estrés del personal del área COVID - 19, establecer la relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19.

Por otra parte, se ha planteado la hipótesis, Ha: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y estrés en personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022, y la H0: no existe relación significativa entre las condiciones laborales y estrés en personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Onofre y Olano (2021), presentaron su trabajo de investigación en Quito con el objetivo de dar a conocer el nivel de relación que presenta el estrés y el desempeño laboral de un hospital. El estudio estuvo alineado al diseño no experimental, bajo el enfoque cuantitativo, logrando concluir: se presentó relación inversa de  $-0.112$  entre las variables, con un valor de significancia de  $0.70$ , comprobando la hipótesis nula y afirmando que el estrés no se relaciona de manera significativa, dando a entender a un mayor estrés, se tendrá menos desempeño laboral en el centro de salud. Por tanto, con la investigación se da a conocer que el estrés es uno de los elementos que afecta al desempeño y se deben aplicar medidas que permitan minimizar los niveles presentados.

Machaca (2020), en su estudio presentó como objetivo, determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida, para ello se encuentra ubicado en el diseño no experimental, obteniendo como conclusión: se registró relación de  $0.675$  con significancia de  $0.000$ , considera como relación alta y significativa, comprobando la hipótesis de estudio. Con ello se demostró que las condiciones laborales que brinda la entidad son favorables para mejorar la calidad de vida de los trabajadores del establecimiento de salud.

Abanto (2020), en su estudio presentó como objetivo el estrés laboral y desempeño en trabajadores del Hospital de Trujillo, alineado al diseño no experimental, llegando a la conclusión: se determinó relación de  $0.306$  con significancia de  $0.043$ , mostrando una relación débil y comprobándose la hipótesis nula, con ello se refleja los problemas que se generan en el desempeño laboral a causa del estrés de los servidores de la salud. La principal recomendación realizada en el estudio se basa en crear actividades recreativas que permitan la integración de los trabajadores y que mejore la comunicación, para minimizar los índices de estrés que se presentan en la actividad cotidiana.

Alvarado et al. (2018), desarrollaron una investigación que presentó como finalidad analizar las condiciones laborales y la relación que presenta con el desempeño de profesionales en enfermería, para ello se basaron en el diseño no

experimental, enfocándose en la observación por medio de instrumentos, logrando concluir: se demostró un  $Rho = 0.763$  entre las variables analizadas, con un valor de sig. = 0.000, considerado como sustento para realizar la aceptación de la hipótesis, dando a conocer que las condiciones que presenta el personal de enfermería son relevantes para que alcancen el desempeño esperado por la entidad y se brinda el servicio de calidad a los usuarios.

Cueva (2019), presentó una investigación con la finalidad de analizar las condiciones de trabajo, relacionada a la calidad de vida que presenta el personal de salud en Lima, para ello se alineó al enfoque cuantitativo, mostrando datos estadísticos que permitieron dar a conocer la relación de las variables, llegando a la conclusión: el valor de Rho alcanzado es de 0.821, considerado como relación alta entre las variables y mostrando una sig. = 0.000, rechazando a la hipótesis nula. Con ello se demostró que las condiciones de trabajo son consideradas como relevantes por los trabajadores de salud y determina su calidad de vida profesional dentro de los hospitales.

Ore y Soto (2019), desarrollaron una investigación que presentó como objetivo analizar la satisfacción que presenta el personal de salud, relacionado a las condiciones de trabajo en Lima, para ello se basan en el enfoque cuantitativo, con datos estadísticos que permitan analizar los objetivos, mostrando como conclusión: se determinó un valor del Chi cuadrado de 63.782 y un valor de significancia de 0.000, comprobando la hipótesis propuesta, reflejando que para mantener satisfechos al personal se debe brindar las herramientas y condiciones laborales pertinentes para que desarrollen sus funciones.

Machuca (2018), en Arequipa desarrolló su investigación con el objetivo de conocer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución privada, elaborada bajo el enfoque cuantitativo, puesto que se presentaron resultados numéricos que permitieron su análisis y el diseño considerado fue el no experimental, concluyendo: se registró relación inversa con  $-0.234^*$  entre las variables, con un valor de significancia superior al 0.05, demostrando la hipótesis nula, afirmando que el estrés afecta de manera negativo

al desempeño que presenten los trabajadores y que se debe trabajar con programas que ayuden a minimizar estos indicadores negativos presentados.

Muguruza (2018), su estudio presenta el objetivo: determinar la relación que se presenta entre el estrés y clima organizacional de una institución privada, durante la selección de la metodología se basó en el diseño no experimental, realizando observaciones y obteniendo información en un solo momento, logrando concluir: se registró relación inversa con 0.022, con significancia de 0.0.06, afirmando la hipótesis nula, con ello se dio a conocer que el estrés es un factor que perjudica al clima organizacional que se presenta dentro de la entidad porque genera discrepancias entre los trabajadores y no existen planes de acción que ayuden a fortalecer el clima institucional y minimicen los niveles de estrés.

El estudio que desarrolló Sandoval (2021), con la finalidad de analizar cómo se presenta el COVID-19 con el vínculo laboral en personal de salud, para ello presento como finalidad dar a conocer los sucesos que se presentan, enfocado en el diseño no experimental, logrando concluir: se ha demostrado que la pandemia ha afectado duramente la gestión del sector salud, presentando la ausencia de personal y la sobrecarga de trabajo, mostrando los problemas que se afronta a nivel país en los procesos que se tiene para brindar el servicio de calidad.

El aporte que desarrolla Menacho (2020), con el desarrollo de su estudio que presento como finalidad de analizar con los factores asociados al personal de salud de una hospital de Lima, para ello se basó en lo descrito en los estudios no experimental, donde se menciona que los factores determinantes ocasionados en el personal de salud se basa en la sobrecarga de trabajo, luego se presenta las relaciones entre los compañeros de trabajo y los recursos que se tiene para realizar a atención de los usuarios.

Calderón y Valladares (2021), con el desarrollo de su estudio que se basa en analizar las condiciones laborales que se presentan en una institución de Lima, presenta como diseño el no experimental, enfocado en el análisis de los datos en un determinado momento, logrando concluir: Las condiciones operativas se

encuentran en una etapa bastante buena y en algunos resultados que incluyen las condiciones psicosociales, la mayoría ha estado en un nivel leve, lo que implica que debido a la situación mundial, la gente no está ajena y está preocupada y temerosa, cada uno se enferma y deja su trabajo.

Referente a la fundamentación teórica que presenta las condiciones laborales se refiere a las ocupaciones del personal de salud, que se diferencian del resto de ocupaciones por el tipo de carrera que brindan. A grandes rasgos, se trata de una profesión que se caracteriza especialmente por ser de gran interés, en particular en la contratación de especialistas, por ofrecer un servicio de alto impacto social (Aspiazu, 2017).

Las condiciones laborales en los hospitales son difíciles de determinar por las condiciones físicas que presenta y el trabajo cambiante que se manifiesta, es por ello que los estudios que se realizan al respecto se enfocan en analizar cómo se siente el personal que labora en estos centros de salud relacionado al aspecto emocional que siente con la carga laboral, las relaciones entre los trabajadores y el equipamiento que presentan (Molina et al., 2020).

Dentro de las dimensiones consideradas se tiene a lo expuesto por Neffa (2015), quien menciona que para analizar a las condiciones laborales se tiene en cuenta a las condiciones de seguridad, luego se presenta las condiciones higiénicas, de ahí se encuentra las condiciones ergonómicas y las condiciones psicosociales (Luengo y Montoya, 2021).

Condiciones de seguridad, las situaciones de seguridad en el trabajo son aquellas condiciones materiales que pueden generar accidentes en el centro de labores. En definitiva, las malas condiciones en materia de seguridad son riesgos que pueden causar daños a la salud del trabajador, si no son atendidos a tiempo. (Sabastizagal et al., 2020).

Los riesgos derivan de las instalaciones y herramientas de trabajo, electricidad, incendios, mala señal. En los lugares donde el trabajador debe vivir

para realizar su trabajo, existen peligros de caídas, pisar aparatos, chocar con diferentes objetos, atropellar automóviles y caída de objetos por desmoronarse, ante esto, es muy importante que los lugares de trabajo debe reunir una serie de condiciones positivas, limpieza, orden, luces, higiene, sustancias de primer recurso útil, aparato asegurado, señalización, esto con la causa de evitar accidentes por falta de seguridad (Céspedes y Martínez, 2016).

Asimismo, las condiciones higiénicas, representa un peligro en caso de que un hombre o una mujer sufran daños por exposición a contaminantes ambientales, es decir, serán atormentados por agentes químicos, corporales y biológicos que pueden estar dispersos en un entorno de trabajo. Para ello, es muy importante realizar una evaluación y descartar los riesgos, para que confíes en el tipo de limpieza que realices (Canales et al., 2016).

Las condiciones ergonómicas, busca que las condiciones de trabajo sean avanzadas a través de la reducción o eliminación de los riesgos laborales, así mismo, busca que los efectos finales de una tarea cumplan normalmente con los objetivos y que tenga efectos favorables en el orgullo de los trabajadores. Así, se puede precisar que la ergonomía busca mejoras tanto para el empleado como para la empresa (Rodríguez et al., 2020).

Las condiciones psicosociales, contienen estilo de vida, clima, manejo, entre diferentes variables que pueden ser negativas o positivas. Estas son condiciones organizacionales que pueden tener efectos desfavorables en el bienestar de un empleado, pues actúan como elementos que desencadenan tensión y cuadros de ansiedad (Muñoz et al., 2018).

La salud ocupacional es el conjunto de actividades que promueven el consuelo de los trabajadores, de manera que se previenen enfermedades relacionadas con la afición al trabajo que desarrollan. El colectivo de trabajadores de salud es una parte fundamental del sector de la salud, por ello la importancia de las condiciones operativas en las que ejercen su profesión. Un entorno laboral que no cuenta con las condiciones adecuadas tiene malas implicaciones en la salud de



los trabajadores de la salud debido a que están sujetos a turnos pesados, sobrecarga en la cantidad de pacientes, deterioro de la infraestructura, dificultando el trabajo en las situaciones más fiables. Trabajar en situaciones inadecuadas lleva a los trabajadores de la salud a presentar diversas enfermedades profesionales (Ojeda y Lázaro, 2019).

El cuadro de salud es numeroso y exige una acción inmediata y eficaz en la atención que se brinda a los enfermos. Es vital que el profesional de enfermería logre una adecuada formación profesional, esté bien capacitado para lograr un gran efecto en el paciente y en la calidad de la atención, permita la autonomía en su trabajo, sea influenciado, rinda cuentas, muestre facilidad de intercambio verbal interprofesional, que se dirija mediante el uso de personas que apliquen un liderazgo efectivo para obtener consecuencias efectivas, y que su ambiente de trabajo sea propicio, para cosechar el reconocimiento de cuadros expertos y potenciar el desempeño integral del profesional de enfermería (Quintana y Tarqui, 2020).

Por el contrario, las propias medidas a adoptar durante la aparición de la enfermedad afectan a la salud de la población corredora, tanto en lo que se refiere a las posibilidades de conservar su empleo, como a las condiciones de carrera y de forma física y seguridad en las que corre debe aumentarlo más. Hay que tener en cuenta que, más allá de las medidas iniciales que se han impuesto en el marco de la declaración del reino de alarma, el potencial de propagación del virus seguirá estando presente en los países, y especialmente dentro del centro administrativo, en los próximos meses, hasta que se observe una vía médica definitiva al problema (Peraza, 2020).

Además de ofrecer el importante sistema y medidas y protocolos de protección al equipo de salud de los trabajadores, es muy importante que los establecimientos emprendan nuevas técnicas que aseguren su protección. Sin embargo, no es solo la obligación de la organización, sino también del trabajador de la salud el conocer los movimientos o enfoques riesgosos a los que puede estar expuesto, ya no solo físicamente, sino también mental y emocionalmente. Se desean políticas más

sistemáticas que ofrezcan un enfoque holístico a los riesgos laborales de los médicos forenses (Medina et al., 2020).

La verdad de los empleados del personal de salud del país, por desgracia, no es ni mucho menos extremo, la mayoría de los especialistas en batas blancas ya han extraviado su vida o la de algún familiar cercano a causa del contagio al que se han visto expuestos, la sobrecarga de trabajo, las restringidas horas de relax, la limitada dotación de equipos de protección, el marcado ausentismo de las autoridades, y la poca colaboración de quienes se encuentran al aire libre de las instalaciones de cuidado físico, lo que ha generado trastornos físicos y psíquicos que pueden estar poniendo en peligro su estabilidad, su desempeño laboral, su vocación de proveedor e incluso sus estilos de vida (Narvárez et al., 2021).

La creencia en el trabajo claramente ocupa un lugar para los que, a través de él, podemos alcanzar fuentes materiales o monetarias que sirvan para brindar un mejor futuro a las personas y familias. Hoy muchas naciones buscan mejorar las condiciones de las personas con trabajo, ya que esto significa reducción de la pobreza, mejores recaudaciones, entre diferentes signos entre otros signos de desarrollo Pereira (2008). Sin embargo, numerosas investigaciones verifican que potenciar las situaciones operativas es fundamental, porque conduce al pleno bienestar de las personas, abordando los elementos físicos, psíquicos y sociales (Romero et al., 2016).

Referente a la fundamentación teórica que presenta el estrés se considera como uno de los elementos psicosociales que afectan al comportamiento de los servidores, manifestándose en el cambio de temperamento y cansancio físico, que afecta a la salud (Del Rosario et al., 2021).

El estrés es considerado como una problemática que se ubica en distintas etapas de la vida de los seres humanos. Dentro de ello se considera que el estrés laboral, es considerada como una problemática que daña a la salud ocupacional que ha ocasionado una gran variedad de investigaciones y un alto nivel de acuerdo en cuanto a los requerimientos de realizar estudios dirigidos a igualar el efecto que

tiene la presión laboral sobre la salud física e intelectual de colaboradores pertenecientes a una organización (Patlán, 2019).

El estrés es la reacción a múltiples elementos examinados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que consisten en trabajo monótono o desagradable, extensión excesiva o inadecuado trabajo, ausencia de integración o control en la toma de decisiones, desarrollo de tareas ineficientes, estructuras de evaluación tediosas, falta de tener más tiempo una función definida en el trabajo, estar bajo una supervisión insuficiente o tener malas relaciones con los compañeros, entre diversos factores que se han detallado en líneas anteriores (Mejía et al., 2020).

Las dimensiones que considera Del Rosario et al. (2021), se basa en ambiente físico, junto a ello se tiene el ambiente psicológico y se agrupa con el ambiente social, detallando lo siguiente:

Ambiente físico, hay muchos factores del entorno de trabajo que pueden causar experiencias de tensión laboral, tales como: ruido, vibración, iluminación, temperatura, humedad y muchos otros. Las características del lugar de trabajo o las características de las tareas por terminar también son desencadenantes condicionales de la presión laboral, juego de roles, ambigüedad de funciones y sobrecarga de posiciones (Henaó, et al., 2018).

Ambiente psicológico, es una reacción de la personalidad ante un escenario específico que proporciona un conjunto de variables ambientales cuya disposición y profundidad las hace percibir como aversivas para la personalidad (Brito, et al., 2019).

Ambiente social, algunos autores han tomado en consideración las modificaciones de vida, la pérdida de seres humanos o de relaciones esenciales, un nuevo escenario laboral o el nacimiento de un hijo, por poner algunos ejemplos, como desencadenantes del estrés, otros toman en cuenta los acontecimientos del día a día, pequeños contratiempos, siendo más común y cercano al individuo, puede modificar igualmente la aptitud (Pérez et al., 2014).

La tensión laboral puede ocasionar ansiedad, junto a la irritabilidad y además de la tristeza, además de la exacerbación de numerosas emociones. Por otro lado, de esas reacciones emocionales, detallaremos otros signos y síntomas: pérdida de rendimiento, agotamiento corporal e intelectual, y muchos otros. Cuando esta circunstancia patológica se extiende y se extrema, puede causar problemas intelectuales y otros problemas de salud (Delgado, et al., 2020).

También en las relaciones humanas, entendidas como aquellas que se consolidan a base de remedio, tacto, juego cotidiano y un cortejo de compañerismo, a través de las cuales será posible satisfacer los deseos de satisfacción social mediante la creación de vínculos personales o de pertenencia a un grupo. Y en temas de actividad (obra en sí, contexto de actividad y relación de la situación con las pinturas) y economía, dado que el sujeto que se desarrolla en la empresa establece relaciones únicas con ella (Londoño, 2019).

De forma generalizada, se consideran estresores la rapidez en la tramitación de los expedientes, los estímulos ambientales peligrosos, la noción de peligro, la distorsión de una función fisiológica, el aislamiento, la presión organizativa y la frustración. Se menciona ciertos estudios para analizar el efecto de los factores estresantes se desarrollan en situaciones experimentales. Por otro lado, los estresores psicológicos de laboratorio que provocan una respuesta de presión fisiológica son: hablar en público, además de tareas aritméticas y la velocidad de los estímulos, entre distintos. Por otro lado, hay numerosos eventos que podrían estar más allá de las oportunidades de leerlos experimentalmente, incluidas las condiciones de conflicto, el terrorismo, la violencia, las enfermedades terminales, las migraciones y otros (Arias, 2012).

El estrés es un fenómeno asociado con más de un factor y aunque no se puede atribuir totalmente a condiciones específicas de las pinturas, esta es una de las esferas de pasatiempo más importantes de las personas y uno de los principales contextos para investigar sobre la tensión de lectura psicosocial y su relación con el fitness. El estrés puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier empleado, independientemente de las dimensiones del empleador, su objeto de

actividad, el tipo de asentamiento o cortejo de empleo. Actualmente, un porcentaje generalizado de las demandas profesionales recibidas por medio de los psicólogos son las relacionadas con factores psicosociales propios del lugar de trabajo; personas que tienen su origen en los trabajadores que sufren diversos problemas de salud, tanto físicos como psíquicos. No debemos olvidar que en cualquier empresa de pinturas existen distintos factores que pueden afectar el ámbito social y psicológico de los trabajadores, son los que se conocen como riesgos psicosociales y buscan el asesoramiento de componentes de la teoría, la empresa y la dirección del trabajo, así como en su contexto social y ambiental, que tienen el potencial de causar daños físicos, sociales o psíquicos a las personas y que en los últimos años se han convertido en uno de los principales problemas de aptitud laboral (Chiang et al., 2018).

La gravedad y la duración de la pandemia están provocando otros problemas de salud mental, que ya no solo afectan las habilidades de toma de decisiones de los trabajadores, sino que también pueden tener un efecto destructivo a largo plazo en su bienestar general. La presión continua que experimentan debería causarles trastornos de ansiedad, además de miedo, ataques de pánico, síntomas de estrés perturbadores, miseria psicológica, estigma y evitación, tendencias depresivas, trastornos del sueño, aislamiento social interpersonal del círculo de apoyo social familiar y dificultad para comunicarse, exposición contagio de sus amigos y círculo de familiares (Torrecilla et al., 2021).

La presencia considerable de presión, tensión y depresión en las enfermeras no afecta tanto su salud ni su desempeño general, sin embargo, también puede sugerir morbilidad psiquiátrica, con preocupación severa, problemas de pánico y conducta obsesiva que influyen en su comportamiento y capacidad para tomar decisiones. Vale la pena mencionar que la melancolía es más común en mujeres que en hombres y puede ser prolongada o recurrente, afectando considerablemente la capacidad para realizar actividades laborales, educativas y de la vida diaria, pudiendo incluso desarrollarse en su forma más grave, lo que lleva al suicidio (Zegarra et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al tipo se consideró básica, definida por Sánchez et al. (2018), como estudios que se basan en el análisis de fuentes teóricas que presentan como finalidad describir y respaldar a las variables que se analicen en un estudio con el propósito de dar a conocer los sucesos que se presenten, determinar la problemática y establecer recomendaciones que ayuden a mitigar los problemas presentados.

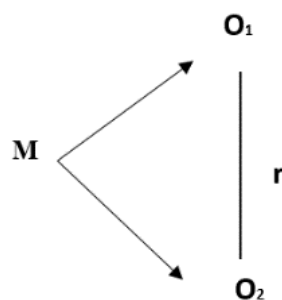
Según el enfoque que presentó se considera cuantitativo, definida por Páramo (2018), como estudios que se basan en la presentación de resultados numéricos para responder a los objetivos que se establecen y analizar cómo se presentan.

Se consideró de diseño no experimental, expuesta por Ochoa (2019), como estudios donde no se interviene en el comportamiento de las variables y el investigador realiza observaciones por medio de instrumento.

Se ubicó en el nivel correlacional, expuesta por Hernández y Mendoza (2018), como estudios que se basan en pruebas estadísticas para demostrar el nivel de relación que presentan las variables investigadas, de la misma manera se basa en la comprobación de la hipótesis.

Finalmente es de alcance transversal, Herbas y Rocha (2018), define a los estudios enfocados en el análisis de datos en un solo momento que se realizaron con la intervención de la investigadora y los sujetos que conformaron la muestra.

Figura 1. Esquema que presenta el estudio es



Dónde:

**M:** muestra (servidores públicos)

**O1:** Condiciones laborales

**O2:** Estrés en el personal

**r:** Relación de las variables

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

**Variable:** Condiciones laborales

Como definición conceptual se refiere a las ocupaciones del personal de salud, que se diferencian del resto de ocupaciones por el tipo de carrera que brindan. A grandes rasgos, se trata de una profesión que se caracteriza especialmente por ser de gran interés, en particular en la contratación de especialistas, por ofrecer un servicio de alto impacto social (Aspiazu, 2017).

Como definición operacional se refiere a los elementos que intervienen en las actividades cotidianas de los trabajadores como es las condiciones de seguridad que se presentan y los elementos de las relaciones con los compañeros de trabajo, analizada por medio de un instrumento y sobre una escala ordinal. Las dimensiones consideradas en el estudio son: condiciones de seguridad, junto a ello las condiciones higiénicas, además de las condiciones ergonómicas, finalmente las condiciones psicosociales (Ver anexo 01).

**Variable:** Estrés en el personal

Como definición conceptual se considera como uno de los elementos psicosociales que afectan al comportamiento de los trabajadores, manifestándose en el cambio de temperamento y cansancio físico, que afecta a la salud (Del Rosario et al., 2021).

Como definición operacional son los elementos físicos y emocionales que afectan la actividad laboral, manifestando cuando se presenta acumulación de trabajo, analizada por medio de un instrumento y sobre una escala ordinal. Las dimensiones consideradas en el estudio son: ambiente físico, ambiente psicológico, ambiente social.

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

Población, Carhuancho et al. (2019), definen a la población como el conjunto de sujetos que se encuentran en una problemática y presentan las experiencias necesarias para realizar opiniones sobre los sucesos que se presentan. En el estudio se tiene como población a 150 trabajadores de la entidad.

Población muestral, según Cabezas et al. (2018), expresan que se considera cuando en una investigación se pretende utilizar como muestra al total de la población, por el alcance y la cercanía que se presentó a los sujetos que integran la muestra.

Dentro de los criterios de inclusión estimados en el estudio se basó en la selección de todo el personal nombrado de la entidad, quienes presentan las experiencias necesarias para conformar la muestra.

Los criterios de exclusión se consideró a los trabajadores contratados que presentan una permanencia temporal en la entidad.

Muestreo, Cohen y Gómez (2019), definen al muestreo como una técnica para seleccionar a los sujetos que conforman la muestra, cumpliendo las características que presenta el estudio. De acuerdo a ello se consideró como no probabilístico, puesto que se aplica el criterio de la investigadora y no se utiliza formulas estadísticas para su cálculo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica, Gallardo (2017), considero a la técnica de la encuesta como un método para realizar el recojo de opiniones y poder analizarlas para responder a los objetivos establecidos. Durante el estudio se consideró como técnica a la encuesta estructurada dentro del enfoque cuantitativo, elaborando sus instrumentos con opciones que permitan categorizar y cuantificar las opiniones.

Instrumento, Bourke et al. (2016), consideraron al cuestionario como un medio digital o físico donde los sujetos brindan sus opiniones sobre la problemática analizada y en los estudios cuantitativos se categorizan las opiniones por medio de la escala Likert para que se puede cuantificar y presentar en resultados



estadísticos. En el caso de la investigación se proponen 2 cuestionarios relacionados para cada variable, los cuales presentaron opciones politómicas de escala Likert, con 5 alternativas de respuesta.

#### Cuestionario de condiciones laborales

Se conformó por 20 ítems, las dimensiones fueron tomadas de los autores de Neffa (2015) y Calderón y Valladares (2021), quienes propusieron como dimensiones a lo siguiente: condiciones de seguridad, estuvo conformada por los ítems del 1 al 5, luego se tiene a la dimensión de condiciones higiénicas conformada por ítems del 6 al 10, además se cuenta con la dimensión de condiciones ergonómicas conformada por los ítems del 11 al 15, finalmente se tiene a la dimensión condiciones psicosociales, conformada por los ítems del 16 al 20. Como alternativas de respuesta se consideró una escala Likert conformada por 5 alternativas que va desde nunca con una valoración de 1, luego se encuentra casi nunca con una valoración de 2, seguido de a veces con una valoración de 3, luego se tiene a casi siempre con una valoración de 4 y se tiene a siempre, con una valoración de 5.

#### Cuestionario de estrés laboral

Se conformó por 34 ítems, las dimensiones fueron tomadas de los autores de Más y Escriba (1998) & Del Rosario et al. (2021), quienes propusieron como dimensiones a lo siguiente: ambiente físico, estuvo conformada por los ítems del 1 al 6, luego se tiene a la dimensión de ambiente psicológico conformada por los ítems del 7 al 24, además se cuenta con la dimensión de ambiente social conformada por los ítems del 25 al 34. Como alternativas de respuesta se consideró una escala Likert conformada por 5 alternativas que va desde nunca con una valoración de 1, luego se encuentra casi nunca con una valoración de 2, seguido de a veces con una valoración de 3, luego se tiene a casi siempre con una valoración de 4 y se tiene a siempre, con una valoración de 5.

Validez, González et al. (2017), mencionan que la validación es un proceso que se realiza en un instrumento con la finalidad de evaluar la redacción, relación de los ítems con indicadores y dimensiones, realizado por el juicio cualitativo de

expertos en el tema. En el estudio el proceso de validación se realiza por 3 profesionales con maestría y que presenta la experiencia relacionada a las variables analizadas, a quienes se les entregó un ejemplar de los instrumentos a evaluar, luego de ello se encargaron de realizar la evaluación de consistencia interna, para poder brindar su veredicto de los instrumentos propuestos, culminando el proceso realizando el llenado del formato de validación.

Confiabilidad, Jiménez (2020), define a la confiabilidad como el proceso estadístico que se realiza a un instrumento con la finalidad de analizar el grado de confiabilidad que presenta para ser aplicado a un estudio. En este caso el proceso de confiabilidad se realiza aplicando los instrumentos a una muestra piloto integrada por 15 colaboradores que no integren la muestra, pero presentar particularidades similares, luego de ello se realiza la tabulación de las opiniones brindadas y se desarrolla el cálculo del alfa de Cronbach para estimar el grado de confiabilidad que presenta el instrumento.

Cuadro 1. Confiabilidad que presentan los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Dictamen
Cuestionario de condiciones laborales	0.825	Aplicable
Cuestionario de estrés laboral	0.811	Aplicable

### 3.5. Procedimiento

En esta parte del estudio se detallaron los lineamientos que se siguen en el proceso del desarrollo, desde su etapa inicial que se basa con la intrusión de la carta de presentación por mesa de partes al hospital, luego se espera la respuesta que se brinde. Una vez obtenida la respuesta positiva por parte de la entidad se inicia con las coordinaciones necesarias para poder realizar el recojo de datos, cuando se obtenga la información necesaria se procedió con la elaboración y aplicación de los instrumentos, los cuales se desarrollaran por medio físico o por medio digital por un formulario de google para que los trabajadores puedan brindar sus opiniones, luego de ello se procedió con la tabulación necesaria para obtener los resultados que respondieron a los objetivos establecidos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para desarrollar los resultados del estudio, se tuvieron que analizar por medio de la aplicación de la estadística, realizando un análisis descriptivo en el programa Excel 2021, iniciando con la tabulación de las opiniones en una base de datos, luego de ello se procedió con el cálculo de la sumatoria de los ítems por dimensiones, de ahí por medio de la escala ordinal se obtuvieron las tablas de frecuencias y las figuras que permitieron analizar los niveles que se presentan.

Por otro lado, se tiene al análisis inferencial se realizó por el programa SPSS, iniciando con la migración de información de las sumatoria de las dimensiones, luego por medio de una agrupación visual se obtuvieron los datos de la escala ordinal, junto a ello se realizó la prueba de normalidad de datos para examinar la distribución que desarrolla la muestra y poder utilizar el método inferencial más óptima para el estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Uno de los aspecto más relevantes considerados es el consentimiento informado, correspondiendo a brindar los alcances necesarios de la importancia que presenta el estudio y de las opiniones que brinden, luego de ello se continuo con el anonimato, considerado para evitar la exposición de datos personales de los sujetos que conformen la muestra, de ahí se tiene al respeto, basado en el recojo de datos sin intervenir en el comportamiento que presenten los sujetos que representen a la muestra, finalmente se tiene a la originalidad, que corresponde a seguir los pasos de las técnicas de redacción para poder realizar la citación necesaria de fuentes de información, teniendo en cuenta a la técnica de citado APA.

#### IV. RESULTADOS

En esta etapa se desarrolla el desglose del análisis descriptivo que corresponde a presentar los niveles alcanzados para cada variable con sus dimensiones y el análisis inferencial para terminar el nivel de correlación que se presenta y para hallar la prueba de hipótesis:

Tabla 1

Frecuencia de las condiciones laborales del personal del área COVID - 19

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condiciones de seguridad	87	58.0	41	27.3	22	14.7	150	100.0
Condiciones higiénicas	85	56.7	41	27.3	24	16.0	150	100.0
Condiciones ergonómicas	86	57.3	43	28.7	21	14.0	150	100.0
Condiciones Psicosociales	87	58.0	44	29.3	19	12.7	150	100.0
Condiciones laborales	78	52.0	52	34.7	20	13.3	150	100.0

#### Interpretación:

Por medio del análisis realizado, posterior a la aplicación del cuestionario de condiciones laborales se han obtenido los niveles para la dimensión condiciones de seguridad, presentando que 87 trabajadores del hospital representado por el 58.0% opinan que es inadecuada, siguiendo con el análisis se registró que 41 trabajadores del hospital considerados como el 27.3% lo ubican como regular y se ha evidenciado que 22 trabajadores que corresponden al 14.7% opinan que es adecuado. Al mencionar a las condiciones higiénicas se ha mostrado a 85 trabajadores considerando como el 56.7%, quienes lo consideran de manera inadecuada, posterior a ese análisis se ha mostrado a 41 trabajadores, que conforman el 27.3% lo analizan como regular, finalmente se ha mostrado a 24 trabajadores que se agrupan en el 16.0% lo perciben como adecuada.

Al realizar el análisis de las condiciones ergonómicas se ha obtenido a 86 trabajadores que corresponden al 57.3%, quienes lo analizan como inadecuada, luego se tiene a 43 trabajadores, correspondientes al 28.7%, opinan que es regular, mientras que 21 trabajadores que corresponden al 14.0% consideran que es adecuada.

Cuando se menciona a las condiciones psicológicas se tiene a 87 trabajadores, que en su conjunto conforman el 58.0%, opinan que es inadecuado, luego se ha mostrado a 44 trabajadores, correspondiente al 29.3%, dieron a conocer que lo perciben como regular, mientras que 19 trabajadores, que se agrupan en el 12.7% lo ubican como adecuada.

Al mencionar a las condiciones laborales se tiene como resultado a 78 trabajadores que conforman el 52.0% lo ubican como inadecuada, luego se ha presentado a 52 trabajadores que conforman el 34.7% lo analizan como regular, mientras que 20 trabajadores, correspondientes al 13.3% lo encuentran como adecuada. De ello se concluyen que se presenta una inadecuada condición laborales en el hospital.

Tabla 2.

Frecuencia del nivel de estrés del personal del área COVID – 19

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ambiente físico	24	16.0	42	28.0	84	56.0	150	100.0
Ambiente psicológico	24	16.0	46	30.7	80	53.3	150	100.0
Ambiente social	22	14.7	49	32.7	79	52.7	150	100.0
Estrés laboral	24	16.0	49	32.7	77	51.3	150	100.0

### Interpretación:

Por medio del análisis realizado, posterior a la aplicación del cuestionario de condiciones laborales se han obtenido los niveles para la dimensión ambientes físicos, presentando que 24 trabajadores del hospital representado por el 16.0% opinan que es baja, siguiendo con el análisis se registró que 42 trabajadores del hospital considerados como 28.0% dieron a conocer que es regular, para finalmente presentar a 84 trabajadores que conforman el 56.0%, quienes opinan que es alto. Al realizar el análisis de ambiente psicológico se tiene a 24 trabajadores que conforman el 16.0%, lo perciben como bajo, de ahí se ha mostrado a 46 trabajadores, que en conjunto conforman el 30.7%, quienes lo analizan como regular, finalmente se ha presentado a 80 trabajadores que corresponden al 53.3%, lo encuentran como alto.

Continuando con el análisis se tiene a la dimensión ambiente social, presentado valoraciones de 22 trabajadores, correspondientes al 14.7% lo encuentran como bajo, luego se presenta a 49 trabajadores, correspondientes al 32.7% lo analizan como regular, finalmente se tiene a 79 trabajadores que en su conjunto conforman el 52.7%, lo analizan como alto.

Al mencionar a la variable estrés laboral, se ha mostrado durante el análisis a 24 trabajadores que corresponden al 16.0% lo encuentran como bajo, de ahí se ha mostrado a 49 trabajadores que corresponden al 32.7% lo evalúan como regular, mientras que 77 trabajadores que conforman el 51.3% lo ubican como alto. Con el análisis presentado se concluyen que en el hospital se presenta un alto índice de estrés por las actividades desarrolladas.

## Análisis inferencial

Tabla 3.

Relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022

		Condiciones laborales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,622**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

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

### Interpretación:

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.622 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones laborales y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones laborales y por ende afecta al estrés laboral y se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, situado por debajo del 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan las variables. En el caso del estudio el nivel de sig. Alcanzado es de 0.000, analizado como menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19.

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad	Coeficiente de correlación	-,614**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Condiciones higiénicas	Coeficiente de correlación	-,616**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Condiciones ergonómicas	Coeficiente de correlación	-,609**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Condiciones Psicosociales	Coeficiente de correlación	-,593**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.614 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones de seguridad y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. Alcanzado es de 0.000, analizado como menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones de seguridad y el estrés de los trabajadores.

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.616 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones higiénicas y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones higiénicas y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una



valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. alcanzado es de 0.000, analizado como menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones higiénicas y el estrés de los trabajadores.

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.616 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones ergonómicas y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones ergonómicas y el estrés de los trabajadores.

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.593 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones psicosociales y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones psicosociales y el estrés de los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos para el objetivo general que se enfoca en determinar la relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022, luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de - 0.622 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones laborales y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones laborales y por ende afecta al estrés laboral y se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan las variables. En el caso del estudio el nivel de significancia alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores.

Lo alcanzado por el estudio concuerda con el análisis realizado por Onofre y Olano (2021), presentaron su trabajo de investigación en Quito con el objetivo de dar a conocer el nivel de relación que presenta el estrés y el desempeño laboral de un hospital. El estudio estuvo alineado al diseño no experimental, bajo el enfoque cuantitativo, logrando concluir: se presentó relación inversa de -0.112 entre las variables, con un valor de significancia de 0.70, comprobando la hipótesis nula y afirmando que el estrés no se relaciona de manera significativa, dando a entender a un mayor estrés, se tendrá menos desempeño laboral en el centro de salud. Por tanto, con la investigación se da a conocer que el estrés es uno de los elementos que afecta al desempeño y se deben aplicar medidas que permitan minimizar los niveles presentados.

De la comparación realizada se comprueba que en ambos casos se presenta relación inversa mostrando que el estrés es uno de los factores que afecta al personal de toda empresa, por lo tanto, se debe realizar acciones correctivas que permitan su perfeccionamiento, por otro lado, el estrés es un problema que se encuentra en todas las etapas de la vida de las personas. El estrés laboral, por su parte, es un problema de salud ocupacional que ha generado una gran variedad de

investigaciones y un alto nivel de acuerdo en cuanto a la necesidad de realizar estudios dirigidos a identificar el efecto que tiene la presión laboral sobre la salud física e intelectual de trabajadores (Patlán, 2019).

La creencia en el trabajo claramente ocupa un lugar para los que, a través de él, podemos alcanzar fuentes materiales o monetarias que sirvan para brindar un mejor futuro a las personas y familias. Hoy muchas naciones buscan mejorar las condiciones de las personas con trabajo, ya que esto significa reducción de la pobreza, mejores recaudaciones, entre diferentes signos entre otros signos de desarrollo Pereira (2008). Sin embargo, numerosas investigaciones verifican que potenciar las situaciones operativas es fundamental, porque conduce al pleno bienestar de las personas, abordando los elementos físicos, psíquicos y sociales (Romero et al., 2016).

De acuerdo a los resultados alcanzados para el objetivo específico identificar las condiciones laborales del personal del área COVID – 19, posterior a la aplicación del cuestionario de condiciones laborales se han obtenido los niveles para la dimensión condiciones de seguridad, presentando que 87 trabajadores del hospital representado por el 58.0% opinan que es inadecuada, siguiendo con el análisis se registró que 41 trabajadores del hospital considerados como el 27.3% lo ubican como regular y se ha evidenciado que 22 trabajadores que corresponden al 14.7% opinan que es adecuado.

Al mencionar a las condiciones higiénicas se ha mostrado a 85 trabajadores considerando como el 56.7%, quienes lo evalúan como inadecuada, luego de ello se ha mostrado a 41 trabajadores, que conforman el 27.3% lo analizan como regular, finalmente se ha mostrado a 24 trabajadores que se agrupan en el 16.0% lo perciben como adecuada. Al realizar el análisis de las condiciones ergonómicas se ha obtenido a 86 trabajadores que corresponden al 57.3%, quienes lo analizan como inadecuada, luego se tiene a 43 trabajadores, correspondientes al 28.7%, opinan que es regular, mientras que 21 trabajadores que corresponden al 14.0% consideran que es adecuada.

Cuando se menciona a las condiciones psicológicas se tiene a 87 trabajadores, que en su conjunto conforman el 58.0%, opinan que es inadecuado,

luego se ha mostrado a 44 trabajadores, correspondiente al 29.3%, dieron a conocer que lo perciben como regular, mientras que 19 trabajadores, que se agrupan en el 12.7% lo ubican como adecuada. Al mencionar a las condiciones laborales se tiene como resultado a 78 trabajadores que conforman el 52.0% lo ubican como inadecuada, luego se ha presentado a 52 trabajadores que conforman el 34.7% lo analizan como regular, mientras que 20 trabajadores, correspondientes al 13.3% lo encuentran como adecuada. De ello se concluyen que se presenta una inadecuada condición laborales en el hospital.

Lo mencionado se relaciona con el estudio desarrollado por Machaca (2020), en su estudio presentó como objetivo, determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida, para ello se encuentra ubicado en el diseño no experimental, obteniendo como conclusión: se registró relación de 0.675 con significancia de 0.000, considera como relación alta y significativa, comprobando la hipótesis de estudio. Con ello se demostró que las condiciones laborales que brinda la entidad son favorables para mejorar la calidad de vida de los trabajadores del establecimiento de salud.

El fundamento teórico menciona que las condiciones laborales en los hospitales son difíciles de determinar por las condiciones físicas que presenta y el trabajo cambiante que se manifiesta, es por ello que los estudios que se realizan al respecto se enfocan en analizar cómo se siente el personal que labora en estos centros de salud relacionado al aspecto emocional que siente con la carga laboral, las relaciones entre los trabajadores y el equipamiento que presentan (Molina et al., 2020).

De acuerdo a los resultados alcanzados para el objetivo específico identificar el nivel de estrés del personal del área COVID – 19, posterior a la aplicación del cuestionario de condiciones laborales se han obtenido los niveles para la dimensión ambientes físicos, presentando que 24 trabajadores del hospital representado por el 16.0% opinan que es baja, siguiendo con el análisis se registró que 42 trabajadores del hospital considerados como 28.0% dieron a conocer que es regular, para finalmente presentar a 84 trabajadores que conforman el 56.0%, quienes opinan que es alto. Al realizar el análisis de ambiente psicológico se tiene

a 24 trabajadores que conforman el 16.0%, lo perciben como bajo, de ahí se ha mostrado a 46 trabajadores, que en conjunto conforman el 30.7%, quienes lo analizan como regular, finalmente se ha presentado a 80 trabajadores que corresponden al 53.3%, lo encuentran como alto.

Continuando con el análisis se tiene a la dimensión ambiente social, presentado valoraciones de 22 trabajadores, correspondientes al 14.7% lo encuentran como bajo, luego se presenta a 49 trabajadores, correspondientes al 32.7% lo analizan como regular, finalmente se tiene a 79 trabajadores que en su conjunto conforman el 52.7%, lo analizan como alto. Al mencionar a la variable estrés laboral, se ha mostrado durante el análisis a 24 trabajadores que corresponden al 16.0% lo encuentran como bajo, de ahí se ha mostrado a 49 trabajadores que corresponden al 32.7% lo evalúan como regular, mientras que 77 trabajadores que conforman el 51.3% lo ubican como alto. Con el análisis presentado se concluyen que en el hospital se presenta un alto índice de estrés por las actividades desarrolladas.

Lo descrito presenta una concordancia con lo desarrollado por Muguruza (2018), su estudio presenta el objetivo: determinar la relación que se presenta entre el estrés y clima organizacional de una institución privada, durante la selección de la metodología se basó en el diseño no experimental, realizando observaciones y obteniendo información en un solo momento, logrando concluir: se registró relación inversa con 0.022, con significancia de 0.0.06, afirmando la hipótesis nula, con ello se dio a conocer que el estrés es un factor que perjudica al clima organizacional que se presenta dentro de la entidad porque genera discrepancias entre los trabajadores y no existen planes de acción que ayuden a fortalecer el clima institucional y minimicen los niveles de estrés.

El estrés es la reacción a múltiples elementos reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que consisten en trabajo monótono o desagradable, extensión excesiva o inadecuado trabajo, falta de participación o control en la toma de decisiones, promoción de tareas ineficientes, estructuras de evaluación tediosas, falta de tener más tiempo una función definida en el trabajo, estar bajo

una supervisión insuficiente o tener malas relaciones con los compañeros, entre muchos otros factores que se han descrito anteriormente (Mejía et al., 2020).

De acuerdo a los resultados alcanzados para el objetivo específico establecer la relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID – 19, detallando lo siguiente:

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.614 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones de seguridad y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. Alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones de seguridad y el estrés de los trabajadores.

Estos resultados concuerdan con lo hallado por Abanto (2020), en su estudio presentó como objetivo el estrés laboral y desempeño en trabajadores del Hospital de Trujillo, alineado al diseño no experimental, llegando a la conclusión: se determinó relación de 0.306 con significancia de 0.043, mostrando una relación débil y comprobándose la hipótesis nula, con ello se refleja los problemas que se generan en el desempeño laboral a causa del estrés de los servidores de la salud. La principal recomendación realizada en el estudio se basa en crear actividades recreativas que permitan la integración de los trabajadores y que mejore la comunicación, para minimizar los índices de estrés que se presentan en la actividad cotidiana.

Condiciones de seguridad, las situaciones de seguridad en el trabajo son aquellas condiciones materiales que pueden generar accidentes en el centro de labores. En definitiva, las malas condiciones en materia de seguridad son riesgos

que pueden causar daños a la salud del trabajador, si no son atendidos a tiempo. (Sabastizagal et al., 2020).

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.616 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones higiénicas y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones higiénicas y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones higiénicas y el estrés de los trabajadores.

El análisis concuerda con lo hallado por Alvarado et al. (2018), desarrollaron una investigación que presentó como finalidad analizar las condiciones laborales y la relación que presenta con el desempeño de profesionales en enfermería, para ello se basaron en el diseño no experimental, enfocándose en la observación por medio de instrumentos, logrando concluir: se demostró un  $Rho = 0.763$  entre las variables analizadas, con un valor de sig. = 0.000, considerado como sustento para realizar la aceptación de la hipótesis, dando a conocer que las condiciones que presenta el personal de enfermería son relevantes para que alcancen el desempeño esperado por la entidad y se brinda el servicio de calidad a los usuarios.

Asimismo, las condiciones higiénicas, representa un peligro en caso de que un hombre o una mujer sufran daños por exposición a contaminantes ambientales, es decir, serán atormentados por agentes químicos, corporales y biológicos que pueden estar dispersos en un entorno de trabajo. Para ello, es muy importante realizar una evaluación y descartar los riesgos, para que confíes en el tipo de limpieza que realices (Canales et al., 2016).

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.616 evaluado dentro de los parámetros de

correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones ergonómicas y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones ergonómicas y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones ergonómicas y el estrés de los trabajadores.

El análisis concuerda con lo hallado por Cueva (2019), presentó una investigación con la finalidad de analizar las condiciones de trabajo, relacionada a la calidad de vida que presenta el personal de salud en Lima, para ello se alineó al enfoque cuantitativo, mostrando datos estadísticos que permitieron dar a conocer la relación de las variables, llegando a la conclusión: el valor de Rho alcanzado es de 0.821, considerado como relación alta entre las variables y mostrando una sig. = 0.000, rechazando a la hipótesis nula. Con ello se demostró que las condiciones de trabajo son consideradas como relevantes por los trabajadores de salud y determina su calidad de vida profesional dentro de los hospitales.

Las condiciones ergonómicas, busca que las condiciones de trabajo sean avanzadas a través de la reducción o eliminación de los riesgos laborales, así mismo, busca que los efectos finales de una tarea cumplan normalmente con los objetivos y que tenga efectos favorables en el orgullo de los trabajadores. Así, se puede precisar que la ergonomía busca mejoras tanto para el empleado como para la empresa (Rodríguez et al., 2020).

Luego de realizar el análisis inferencial por medio del método de Rho de spearman se ha obtenido un valor de -0.593 evaluado dentro de los parámetros de correlación como una relación inversa que se presenta entre las condiciones psicosociales y el estrés laboral, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones psicosociales y por ende afecta al estrés laboral, que se presenta una valoración alta. De la misma manera al realizar el análisis para la prueba de hipótesis se tiene un valor de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01,



considerado como valor margen para determinar el índice de significancia que presentan los elementos analizados. En el caso del estudio el nivel de sig. alcanzado es de 0.000, ubicada en una posición menor al 0.01, por lo tanto, se realiza la comprobación de la hipótesis afirmando que se presenta relación significativa entre las condiciones psicosociales y el estrés de los trabajadores.

El análisis concuerda con lo hallado por Ore y Soto (2019), desarrollaron una investigación que presentó como objetivo analizar la satisfacción que presenta el personal de salud, relacionado a las condiciones de trabajo en Lima, para ello se basan en el enfoque cuantitativo, con datos estadísticos que permitan analizar los objetivos, mostrando como conclusión: se determinó un valor del Chi cuadrado de 63.782 y un valor de significancia de 0.000, comprobando la hipótesis propuesta, reflejando que para mantener satisfechos al personal de debe brindar las herramientas y condiciones laborales pertinentes para que desarrollen sus funciones.

Las condiciones psicosociales, contienen estilo de vida, clima, manejo, entre diferentes variables que pueden ser negativas o positivas. Estas son condiciones organizacionales que pueden tener efectos desfavorables en el bienestar de un empleado, pues actúan como elementos que desencadenan tensión y cuadros de ansiedad (Muñoz et al., 2018).

La salud ocupacional es el conjunto de actividades que promueven el consuelo de los trabajadores, de manera que se previenen enfermedades relacionadas con la afición al trabajo que desarrollan. El colectivo de trabajadores de salud es una parte fundamental del sector de la salud, por ello la importancia de las condiciones operativas en las que ejercen su profesión. Un entorno laboral que no cuenta con las condiciones adecuadas tiene malas implicaciones en la salud de los trabajadores de la salud debido a que están sujetos a turnos pesados, sobrecarga en la cantidad de pacientes, deterioro de la infraestructura, dificultando el trabajo en las situaciones más fiables (Ojeda y Lázaro, 2019).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se demostró la existencia de relación inversa y significativa ( $Rho = -0.622$ ; sig. = 0.000) entre las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, dando a conocer que se presenta inadecuadas condiciones laborales y por ende afecta al estrés laboral y se presenta una valoración alta. De la misma manera se rechazó la hipótesis nula.

**Segunda.** Las condiciones laborales del personal del área COVID – 19 presentó un nivel inadecuado al 52.0%, luego un nivel regular al 34.7%, finalmente un nivel adecuado con 13.3%. Referente a las dimensiones las valoraciones más altas fueron para el nivel inadecuada: condiciones de seguridad (58.0%), luego se ubica a condiciones higiénicas (56.7%), de ahí se presenta a condiciones ergonómicas (57.3%), además se tiene a condiciones Psicosociales (58.0%).

**Tercera.** El nivel de estrés del personal del área COVID – 19 presentó un nivel alto con 51.3%, luego siguió con 32.7% para el nivel regular y 16.0% para el nivel bajo. Referente a las dimensiones las valoraciones más altas fueron para el nivel alto: para el ambiente físico presento 56.0%, luego para el ambiente psicológico presento 53.3% y para el ambiente social presento a 52.7%.

**Cuarta.** Referente al análisis de la relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID – 19, se ha mostrado una correlación inversa para condiciones de seguridad (-0.614), además de las condiciones higiénicas (-0.616), luego condiciones ergonómicas (-0.609) y para las condiciones Psicosociales (-0.593), en relación a la variable estrés laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

Luego de realizar el análisis del estudio y a las conclusiones obtenidas se proponen las siguientes recomendaciones que ayuden a mitigar la problemática presentada:

**Primera:** Al director de hospital, realizar propuestas basadas en mejorar las condiciones físicas, realizando mejoras en las oficinas administrativas y en los consultorios, para mejorar la atención a los usuarios y que los trabajadores se sientan más cómodos de desarrollar su trabajo.

**Segunda:** Al jefe de personal realizar propuestas para mejorar las condiciones remunerativas de los trabajadores del hospital, implementando mecanismo de recompensas salariales a los trabajadores que cumplan con las metas instituciones y aplicando bonos o días libres para motivar al resto de trabajadores para cumplir con los objetivos institucionales.

**Tercera:** A los jefes de departamento y áreas administrativas trabajar de manera coordinada con el personal a su cargo para poder controlar los índices de estrés y mejorar las condiciones psicológicas de los trabajadores.

**Cuarta:** A los trabajadores involucrarse con los procesos del hospital para cumplir con la labor de trabajar en beneficio de la salud del paciente y solicitar los recursos necesarios para desarrollar sus actividades a su jefe inmediato y a las autoridades pertinentes.

## REFERENCIAS

- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. y Rodríguez, P. (2020). Relationship between work-related stress and psychosocial risk factors in the workplace of disability center employees working for a disability center located in Atlántico, Colombia. *Revista Scielo*. 29 (1). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007)
- Aspiazu, E. (2017). Nursing working conditions in Argentina: between professional and precarious health care. 28 (1). <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2002%20ASPIAZU%20ELIANA%20Enfermeras.pdf>
- Abanto, E. (2020). Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. [Tesis de especialidad, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto\\_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, D., Huamán, L. y Palacios, K. (2018). Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. [Tesis de enfermería, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones\\_AlvaradoCamones\\_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_AlvaradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, W. (2012). Occupational stress of workers analyzed from an approach to vital events. 38 (4). <https://www.scielo.org/article/rcsp/2012.v38n4/525-535/>
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions* [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de

investigación]. Irlanda: NuBooks <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>

Brito, et al. (2019). Psychosocial factors, psychological stress, and burnout in nursing: a model of trajectories. 16 (2). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632019000200138](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138)

Castro, N. (2018). Psicosocial risk and occupational health in Health Centers. Revista Scielo. 20 (63). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>

Calderón, A. y Valladares, F. (2021). Condiciones laborales en tiempo de pandemia del personal operario del Área de limpieza - Granja Esteban - Vegueta – 2021. [Tesis de posgrado; Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5311/Torres%20y%20VALLADARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caicedo, H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. Revista Sginos. 11 (2). DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. Revista Scielo. Revista Scielo. 20 (63). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178)

Canales, M., Valenzuela, S. y Paravic, T. (2016). Working conditions among nursing professionals in Chile. 13 (3). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632016000300178](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632016000300178)

- Carhuacho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. ISBN: 978-9942-765-44-4. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Cespedes, G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Cueva, P. (2019). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de lima. [Tesis de enfermería, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones\\_CuevaZambrano\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones_CuevaZambrano_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, et al. (2020). *Stress and work performance of a health network staff*. 14 (2). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011)
- Del Rosario, F., Cuba, S. y Sinti, D. (2021). *Ursing staff stress during the covid-19 pandemic, in north lima hospitals*. *Ágora Rev. Cient.* 2021; 08(02): 27-32. DOI: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.215>

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. ISBN electrónico n° 978-612-4196. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-65762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003)
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Henao, D., Martínez, A., Merchán, P., & Ramírez, O. (2018). Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela “de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018. Retrieved from <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/5580>
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. 42(6). 123-160. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)
- Jiménez, I. (2020). El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#d b=e000xww&AN=2659814>

- Londoño, L. (2019). Work stress characteristics analysis based on socio-demographic data from the Corporación Universitaria Lasallista personnel during 2016. 17 (17). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2019000100004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004)
- Luengo, C. y Montoya, P. (2021). *Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile.* 66(259). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000200069](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069)
- Lozano, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Revista Scielo.* 83 [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S003485972020000100051&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S003485972020000100051&script=sci_arttext)
- Machuca, J. (2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018. [Tesis de pos grado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Machaca, M. (2020). Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2019. [Tesis de pos grado, Universidad Nacional Del Altiplano De Puno]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca\\_Idme\\_Milagros\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Menacho, V. (2020). Prevalencia y factores asociados al estrés, ansiedad y depresión, en médicos que laboran en Áreas Covid-19, Lima – Perú, 2020. [Tesis de posgrado; Universidad Ricaldo Palma]. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3913/T030\\_73956523\\_T](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3913/T030_73956523_T)



%20%20%20MENACHO%20SOLANO%20VANESSA%20LUCILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía et al. (2020). *Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries.* 28 (3).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Medina et al. (2020). *Occupational exposure to covid-19 in healthcare workers from latin america, may 2020.* 23 (2).  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-74332020000200012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-74332020000200012)

Molina et al. (2020). *Labor Conditions of Social Workers in Public Hospitals in the Province of Mendoza, Argentina. Background of the Investigation.* 30 (1).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-12132020000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132020000200009)

Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.* *Psicogente* 21(40), 532-544.  
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Muguruza, J. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la Empresa Inversiones Civiles Santa Rosa SAC-Mallay 2017.* [Tesis de pos grado, Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019.* [Tesis de pos grado, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influenza.pdf>

Ojeda, M. y Lázaro, E. (2019). Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. 2018. 6 (2).  
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251/909>

Ore, E. y Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, lima – 2018*. [Tesis de enfermería, Universidad Norbert Wiener].  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9rik%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowe>

Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación. ISBN: 978-84-7867-685-9.  
[https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivosadjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivosadjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)

Páramo, B. (2018). La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia.  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>

Pereira, L. (2008). *Teoría Social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX*. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614104.pdf>

Peraza, C. (2020). *Occupational health facing COVID-19 pandemic in Ecuador*. 18(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000300507](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507)

Palomino, C. y Huarcaya, J. (2020). *Stress disorders caused by quarantine during the COVID-19 pandemic*. Revista Scielo. 20 (4).

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000400010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000400010)

Patlán, J. (2019). *What is job stress and how to measure it?* 35 (1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

Pérez et al. (2014). *Knowledge of stress, health and control belief for primary health care.* <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Perú. 20 (1). <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Raraz, J., Torres, F., Colona, V. y Baldomero, O. (2021). *Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú.* Revista Scielo. 21 (2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext)

Rodríguez, K., Ortiz, O., Quiroz, A. y Parrales, M. (2020). *E-commerce and MSMEs in times of Covid-19.* 41 (42). <https://revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p09.pdf>

Romero, J., López, V., & Reyes, J. (2016). *Características y condiciones laborales de los trabajadores de los servicios intensivos en conocimiento (SIC) en Argentina y México, 2010-2016.* [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/45-caracteristicas\\_y\\_condiciones\\_laborales\\_de\\_los\\_trabajadores\\_de\\_los\\_sic\\_en\\_argentina\\_y\\_mexico\\_2011-2016.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/45-caracteristicas_y_condiciones_laborales_de_los_trabajadores_de_los_sic_en_argentina_y_mexico_2011-2016.pdf)

Sandoval, A. (2021). *Impacto de la covid-19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel oficina alcanfores, 2020.* [Tesis de posgrado; Universidad San Martín de Porras]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SANDOVAL\\_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SANDOVAL_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Revista Scielo. 37 (1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342020000100032](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032)

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Revista Scielo. 37 (1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342020000100032](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032)

Torrecilla et al. (2021). *Anxiety, depression and stress in nurses working in intensive therapy units with COVID-19 patients, Mendoza, 2021*. 13(1). [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-810X2021000200025](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025)

Vega, M. y Castillo, R. (2020). *Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe c health center, Latacunga*. Revista ciencia y Salud. <http://revistasoj.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>

Zegarra et al. (2021). *Anxiety, stress and depression in emergency nurses Covid-19*. 29 (4). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008)

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones laborales	Se refiere a las ocupaciones del personal de salud, que se diferencian del resto de ocupaciones por el tipo de carrera que brindan. A grandes rasgos, se trata de una profesión que se caracteriza especialmente por ser de gran interés, en particular en la contratación de especialistas, por ofrecer un servicio de alto impacto social (Aspiazu, 2017).	Se refiere a los elementos que intervienen en las actividades cotidianas de los trabajadores como es las condiciones de seguridad que se presentan y los elementos de las relaciones con los compañeros de trabajo, analizada por medio de un instrumento y sobre una escala ordinal.	Condiciones de seguridad	Suelos o pisos inestables	Ordinal
				Proximidad de escaleras y/o desniveles	
				Equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo	
				Seguridad antes de pandemia	
				Protector facial	
			Condiciones higiénicas	Nivel de ruido	
				Exposición a luz solar	
				Sustancias químicas	
				Manipula o está en contacto con materiales infecciosos	
				Elementos de bioseguridad	
			Condiciones ergonómicas	Posturas incómodas	
				equipos que pueden infectarnos	
				Movimientos repetitivos	
				Carga laboral	
				Distanciamiento social	
			Condiciones Psicosociales	Emociones o sentimientos	
Aprender cosas nuevas					
Ayuda de mis superiores, jefes, compañeros					
Estabilidad laboral					

				Exposición a contagio	
Estrés laboral	El estrés se considera como uno de los elementos psicosociales que afectan al comportamiento de los trabajadores, manifestándose en el cambio de temperamento y cansancio físico, que afecta a la salud (Del Rosario et al., 2021).	Son los elementos físicos y emocionales que afectan la actividad laboral, manifestando cuando se presenta acumulación de trabajo, analizada por medio de un instrumento y sobre una escala ordinal.	Ambiente físico	Interrupciones de actividades	Ordinal
				Critica de los colegas	
				Cuidados de enfermería	
				Sentirse impotente	
				Problemas con superiores	
				Comunicación con pacientes	
			Ambiente psicológico	Hablar abiertamente con otros compañeros	
				La muerte de un paciente	
				Problemas laborales	
				Miedo a cometer un error	
				No tener ocasión para compartir experiencias	
				Muerte de un paciente	
				Presencia del medico	
				Tratamiento de un paciente	
				Ayudar emocionalmente a la familia del paciente	
				expresar a otros compañeros emociones	
				Recibir información insuficiente	
				Respuesta oportuna de condición del paciente	
				Decisión sobre un paciente	
Servicio por falta de personal					
Ver a un paciente sufrir					
Dificultad para trabajar					

			Sentirse insuficientemente preparado	
			Recibir críticas de un supervisor	
		Ambiente social	Personal y turno imprevisible	
			Prescribe un tratamiento	
			Realizar demasiadas tareas	
			Tiempo suficiente para dar apoyo	
			Trabajar con uno o varios compañeros	
			Tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	
			Urgencia médica	
			Estado clínico y tratamiento	
			Manejo y funcionamiento de un equipo especializado	
			Falta de personal	

**Anexo 02: Instrumentos**  
**CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES**

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **las condiciones laborales** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión a partir de los resultados que se obtengan, considerándose como motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de seguridad</b>					
1.	Realiza labores en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída.					
2.	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.					
3.	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)					
4.	Las condiciones de seguridad son peores ahora que antes de la Pandemia.					
5.	Se utiliza protector facial al momento de Ingresar al centro de salud.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones higiénicas</b>	1	2	3	4	5
6.	El personal se encuentra expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.					
7.	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.					
8.	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles,					



	vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).					
9.	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.					
10.	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones ergonómicas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.					
12.	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.					
13.	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.					
14.	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.					
15.	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones Psicosociales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.					
17.	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.					
18.	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.					
19.	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.					
20.	Siento que la convivencia estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.					

Nota: Adaptado de Neffa (2015) & Calderón y Valladares (2021)

**Gracias por su aporte**

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el estrés laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión a partir de los resultados que se obtengan, considerándose como motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: ambiente físico</b>					
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
2.	Recibir críticas de un medico					
3.	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
4.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
5.	Problemas con un supervisor					
6.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.					
	<b>DIMENSIÓN 2: ambiente psicológico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas con el servicio.					
8.	La muerte de un paciente					
9.	Problemas con uno o varios médicos					
10.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente					
11.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					

12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.					
13.	. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo					
14.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.					
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente					
16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y lo auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)					
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente					
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente					
19.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.					
20.	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal.					
21.	Ver a un paciente sufrir					
22.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios					
23.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.					
24.	Recibir críticas de un supervisor					
	<b>DIMENSIÓN 3: Ambiente social</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25.	Personal y turno imprevisible					
26.	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.					
27.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)					
28.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente					
29.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio					

<b>30.</b>	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
<b>31.</b>	El médico no está presente en una urgencia médica.					
<b>32.</b>	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento					
<b>33.</b>	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
<b>34.</b>	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					

Nota: Adaptado de Más y Escriba (1998) & Del Rosario et al. (2021)

**Gracias por su aporte**

**Anexo 03: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES  
LABORALES  
ESCALA DE CONDICIONES LABORALES**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de seguridad</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Realiza labores en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocar una caída.	X		X		X		
2	Directo	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.	X		X		X		
3	Directo	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)	X		X		X		
4	Directo	Las condiciones de seguridad son peores ahora que antes de la Pandemia.	X		X		X		
5	Directo	Se utiliza protector facial al momento de ingresar al centro de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones higiénicas</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Directo	El personal se encuentra expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	X		X		X		
7	Directo	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.	X		X		X		
8	Directo	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).	X		X		X		
9	Directo	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.	X		X		X		
10	Directo	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones ergonómicas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Directo	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.	X		X		X		
12	Directo	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.	X		X		X		
13	Directo	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.	X		X		X		
14	Directo	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.	X		X		X		
15	Directo	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones Psicosociales</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Directo	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.	X		X		X		
15	Directo	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	X		X		X		
16	Directo	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.	X		X		X		
17	Directo	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.	X		X		X		
18	Directo	Siento que la convivencia estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CONDICIONES LABORALES

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Mag. Aníbal Edwin Minaya Serna

**DNI:** 31682699

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Magister en Gestión de los Servicios de la Salud		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente Universitario	x			
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
**MG. Aníbal E. Minaya Serna**  
**DNI: 31682699**

**DNI: 32043531**

**22 de julio del 2022**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL  
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente físico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	Directo	Recibir críticas de un medico	X		X		X		
3	Directo	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
4	Directo	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
5	Directo	Problemas con un supervisor	X		X		X		
6	Directo	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ambiente psicológico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas con el servicio.	X		X		X		
8	Directo	La muerte de un paciente	X		X		X		
9	Directo	Problemas con uno o varios médicos	X		X		X		
10	Directo	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X		X		X		
11	Directo	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	X		X		X		
12	Directo	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	X		X		X		



13	Directo	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X		X		X		
14	Directo	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	X		X		X		
15	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	X		X		X		
16	Directo	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y lo auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)	X		X		X		
17	Directo	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	X		X		X		
18	Directo	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	X		X		X		
19	Directo	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	X		X		X		
20	Directo	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal.	X		X		X		
21	Directo	Ver a un paciente sufrir	X		X		X		
22	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	X		X		X		
23	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	X		X		X		
24	Directo	Recibir críticas de un supervisor	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ambiente social</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Directo	Personal y turno imprevisible	X		X		X		
26	Directo	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	X		X		X		

27	Directo	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	X		X		X		
28	Directo	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	X		X		X		
29	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X		X		X		
30	Directo	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	X		X		X		
31	Directo	El médico no está presente en una urgencia médica.	X		X		X		
32	Directo	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	X		X		X		
33	Directo	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	X		X		X		
34	Directo	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Mag. Aníbal Edwin Minaya Serna

**DNI:** 31682699

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Magister en Gestión de los Servicios de la Salud	x	
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

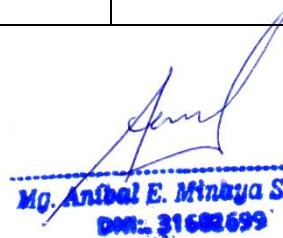
**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente Universitario	x	Docente Universitario		
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
**Mg. Anibal E. Minaya Serna**  
**DNI: 31682699**

**DNI: 32043531**

**22 de julio del 2022**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES  
ESCALA DE CONDICIONES LABORALES**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de seguridad</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Realiza labores en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída.	X		X		X		
2	Directo	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.	X		X		X		
3	Directo	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)	X		X		X		
4	Directo	Las condiciones de seguridad son peores ahora que antes de la Pandemia.	X		X		X		
5	Directo	Se utiliza protector facial al momento de Ingresar al centro de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones higiénicas</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Directo	El personal se encuentra expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	X		X		X		
7	Directo	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.	X		X		X		
8	Directo	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).	X		X		X		
9	Directo	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.	X		X		X		
10	Directo	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones ergonómicas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Directo	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.	X		X		X		
12	Directo	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.	X		X		X		
13	Directo	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.	X		X		X		
14	Directo	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.	X		X		X		
15	Directo	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones Psicosociales</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Directo	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.	X		X		X		
17	Directo	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	X		X		X		
18	Directo	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.	X		X		X		
19	Directo	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.	X		X		X		
20	Directo	Siento que la convivencia estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CONDICIONES LABORALES

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



MG. ELVIS JERSON PONTE QUINONES  
CONSULTOR DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN  
CIP 139723

44199834

22 de julio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL  
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente físico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	Directo	Recibir críticas de un medico	X		X		X		
3	Directo	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
4	Directo	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
5	Directo	Problemas con un supervisor	X		X		X		
6	Directo	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ambiente psicológico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas con el servicio.	X		X		X		
8	Directo	La muerte de un paciente	X		X		X		
9	Directo	Problemas con uno o varios médicos	X		X		X		
10	Directo	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X		X		X		
11	Directo	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	X		X		X		

12	Inversa	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	X		X		X		
13	Directo	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X		X		X		
14	Directo	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	X		X		X		
15	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	X		X		X		
16	Directo	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y lo auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)	X		X		X		
17	Directo	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	X		X		X		
18	Directo	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	X		X		X		
19	Directo	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	X		X		X		
20	Directo	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal.	X		X		X		
21	Directo	Ver a un paciente sufrir	X		X		X		
22	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	X		X		X		
23	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	X		X		X		
24	Directo	Recibir críticas de un supervisor	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Ambiente social</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	



<b>25</b>	Directo	Personal y turno imprevisible	X		X		X		
<b>26</b>	Directo	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	X		X		X		
<b>27</b>	Directo	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	X		X		X		
<b>28</b>	Directo	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	X		X		X		
<b>29</b>	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X		X		X		
<b>30</b>	Directo	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	X		X		X		
<b>31</b>	Directo	El médico no está presente en una urgencia médica.	X		X		X		
<b>32</b>	Directo	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	X		X		X		
<b>33</b>	Directo	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	X		X		X		
<b>34</b>	Directo	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



MG. ELVIS JERSON PONTE QUIÑONES  
CONSULTOR DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN  
CIP 139723

DNI: 44199834

22 de julio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES  
ESCALA DE CONDICIONES LABORALES**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de seguridad</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Realiza labores en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída.	X		X		X		
2	Directo	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.	X		X		X		
3	Directo	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)	X		X		X		
4	Directo	Las condiciones de seguridad son peores ahora que antes de la Pandemia.	X		X		X		
5	Directo	Se utiliza protector facial al momento de Ingresar al centro de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones higiénicas</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Directo	El personal se encuentra expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	X		X		X		
7	Directo	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.	X		X		X		
8	Directo	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).	X		X		X		
9	Directo	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.	X		X		X		
10	Directo	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones ergonómicas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Directo	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.	X		X		X		
12	Directo	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.	X		X		X		
13	Directo	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.	X		X		X		
14	Directo	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.	X		X		X		
15	Directo	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones Psicosociales</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Directo	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.	X		X		X		
17	Directo	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	X		X		X		
18	Directo	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.	X		X		X		
19	Directo	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.	X		X		X		
20	Directo	Siento que la convivencia estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CONDICIONES LABORALES

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Cadillo Paredes Elmer Yon

DNI: 32046272

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión Pública		
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Gerente Municipal				
02	Docente EBR				
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Elmer Yon Cadillo Paredes  
DNI: 32046272

DNI: 32046272

22 de julio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL  
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente físico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	Directo	Recibir críticas de un medico	X		X		X		
3	Directo	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
4	Directo	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
5	Directo	Problemas con un supervisor	X		X		X		
6	Directo	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ambiente psicológico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas con el servicio.	X		X		X		
8	Directo	La muerte de un paciente	X		X		X		
9	Directo	Problemas con uno o varios médicos	X		X		X		
10	Directo	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X		X		X		
11	Directo	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	X		X		X		
12	Inversa	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	X		X		X		

13	Directo	. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X		X		X		
14	Directo	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	X		X		X		
15	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	X		X		X		
16	Directo	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y lo auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)	X		X		X		
17	Directo	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	X		X		X		
18	Directo	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	X		X		X		
19	Directo	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	X		X		X		
20	Directo	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal.	X		X		X		
21	Directo	Ver a un paciente sufrir	X		X		X		
22	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	X		X		X		
23	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	X		X		X		
24	Directo	Recibir críticas de un supervisor	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Ambiente social</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Directo	Personal y turno imprevisible	X		X		X		

<b>26</b>	Directo	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	X		X		X		
<b>27</b>	Directo	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	X		X		X		
<b>28</b>	Directo	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	X		X		X		
<b>29</b>	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X		X		X		
<b>30</b>	Directo	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	X		X		X		
<b>31</b>	Directo	El médico no está presente en una urgencia médica.	X		X		X		
<b>32</b>	Directo	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	X		X		X		
<b>33</b>	Directo	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	X		X		X		
<b>34</b>	Directo	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Cadillo Paredes Elmer Yon

DNI: 32046272

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión Pública		
02			
03			

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Gerente Municipal			
02	Docente EBR			
03				

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Elmer Yon Cadillo Paredes  
DNI: 32046272

DNI: 32046272

22 de julio del 2022

## Anexo 04: Confiabilidad

### CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	2	3	2	5	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	5	69
2	2	4	5	2	3	2	4	5	2	5	5	3	2	4	5	4	5	2	3	3	70
3	5	3	3	2	5	4	2	5	4	2	3	4	5	4	2	3	5	5	4	2	72
4	3	2	4	5	2	3	2	5	2	3	2	4	5	2	3	5	3	2	4	5	66
5	1	2	5	4	2	3	2	5	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	63
6	2	3	2	4	5	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	5	46
7	2	5	4	5	4	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	68
8	5	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	63
9	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	43
10	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	5	2	3	2	1	5	51
11	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	40
12	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	47
VARIANZA	1.6	0.7	1.6	1.5	1.4	1.1	1.6	2.2	0.6	1.4	1.1	1.6	2.1	0.7	1.0	1.0	1.7	1.6	1.4	1.6	128.1
TOTAL	27.7																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	SUMA VARIANZAS DE ITEMS
$\sum S^2 T$	SUMA VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{27.7}{128.1} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 1 - 0.2165 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 0.783546499 \right]$$

**$\alpha = 0.825$**

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ESTRES LABORAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	3	2	1	2	4	5	4	2	3	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	5	4	5	111
2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	4	119
3	3	2	5	4	5	4	2	3	2	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	114
4	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	99
5	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	1	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	99
6	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	98
7	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	95
8	3	2	3	2	4	5	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	100
9	2	3	2	3	2	5	4	2	3	1	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	2	3	2	3	2	99
10	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	2	3	2	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	137
11	3	2	3	2	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	122
12	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	3	129
VARIANZA	0.7	1.0	1.9	1.0	1.1	1.5	1.1	1.0	1.1	1.9	1.6	0.7	1.6	1.1	0.8	1.6	0.7	1.2	1.1	1.1	1.0	1.1	1.2	1.1	1.3	1.2	0.6	1.2	0.7	1.5	0.5	1.6	1.1	0.8	180.3
TOTAL	38.3																																		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	Suma de los cuadrados de las puntuaciones de los ítems
$\sum S^2 T$	Suma de los cuadrados de las puntuaciones totales

$$\alpha = \frac{34}{33} \left[ 1 - \frac{38.3}{180.3} \right]$$

$$\alpha = 1.03 \left[ 1 - 0.212679 \right]$$

$$\alpha = 1.03 \left[ 0.787320906 \right]$$

**$\alpha = 0.811$**



23	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1
24	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
25	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2
26	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4	5	4	5	2	3	2
27	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
29	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
30	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
31	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
32	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	2	1	2	3
33	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
34	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
35	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
36	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
37	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
39	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
40	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
41	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	3	2	5	4
42	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
43	3	2	3	1	5	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	5	4	2	3	2
44	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
45	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
46	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
47	3	5	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2
48	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1
49	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2



79	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
80	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2
81	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
82	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
83	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
84	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
85	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	2	2
86	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
87	2	2	5	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3
88	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	1	4	5	2	3	2	4	5	2
89	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
90	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2
91	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2
92	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	2	3	2	3	2	4	5	3	2
93	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4
94	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
95	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	5	4	2	3
96	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
97	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
98	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	3	2	5	4	2	3	4	2	3	2
99	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	3
100	3	2	4	5	4	5	4	2	3	2	4	2	3	2	5	4	5	4	2	3
101	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
102	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	2	3	2	3
103	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	5	3	2	4	5	3	2
104	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
105	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
106	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	5	4	2	2	3	2	2	3	2	3





135	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
136	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2
137	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	5	2	3	2	4	5	2	2	3
138	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
139	3	5	4	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	3	2
140	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	2	3
141	2	1	2	3	2	3	2	2	5	4	4	5	4	2	2	2	3	2	2	3
142	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	3
143	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
144	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2
145	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
146	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	4
147	3	2	3	2	3	2	3	3	2	5	4	2	5	4	2	2	5	4	2	2
148	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	5
149	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
150	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

N°	Ambiente físico						Ambiente psicológico																		Ambiente social										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	2	3	2	3	2	4	2	4	5	2	3	2	4	5	4	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	5	4	2	3	2	4	4	
2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	
4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	5	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	1	2	3	2	3	2	5	
5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
6	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	2	3	2	3	2	4	5	
7	5	4	5	4	2	3	5	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	2	3	1	2	3	2	2	
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	
9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
10	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
11	2	3	2	3	3	2	5	4	2	5	4	2	2	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	
12	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	2	1	4	5	2	1	1	
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
14	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	2	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	
15	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3
16	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
17	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	4	3	2	4	5	4	3	2	3	2	
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
20	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	5	4	3	2	3	2	
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
22	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	3	2	3	2	2	2	3	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	2	1	2	3	
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	
25	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	5	4	2	3	4	2	3	4	5	4	5	2	4	5	1	3	2	3	

26	3	2	3	2	4	2	4	5	2	3	2	4	5	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	2	1	4	5	4	4	5	5	4	2	3	
27	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
30	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
31	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
32	4	5	4	2	3	5	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	3	2	2	5	
33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
34	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
35	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
37	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
39	4	5	4	4	2	3	2	2	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	
40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
41	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	2	2	
42	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
43	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
45	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
47	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4		
49	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
50	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
51	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
52	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
53	2	4	5	3	2	4	5	3	2	5	4	2	3	2	4	5	4	2	3	2	2	2	4	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	







138	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	3	5	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	3	
139	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
140	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
141	5	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	5	5	2	2	2	4	5	2	3	2	2	
142	2	3	2	5	3	2	4	5	4	4	5	3	1	2	4	2	3	3	2	4	5	4	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
143	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
144	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5
145	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
146	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
147	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	
148	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
149	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	5	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
150	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	

## ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO “CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DEL ÁREA COVID - 19 DEL HOSPITAL PÚBLICO DE CARHUAZ, 2022”

La presente tiene como intención explicar que el estudio denominado “Condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022” es un trabajo de investigación que tiene como propósito determinar la relación entre las condiciones laborales y estrés en el personal, cuyo ámbito de aplicación es la jurisdicción del hospital público de Carhuaz, siendo su población objetivo los 150 trabajadores. Esta investigación pretende generar conocimientos donde se explica las condiciones laborales y el estrés laboral que podrían actuar como aspectos positivos o negativos en nuestros lugares de trabajo.

El aspecto metodológico de la investigación, determina que la participación al presente estudio es de carácter voluntaria y directa, donde se respetará el criterio de **CONFIDENCIALIDAD**; queda claro que los resultados solo serán utilizados por el autor y queda rotundamente prohibido la difusión de nombres y apellidos de los entrevistados, al contrario solo se hará de conocimiento las cifras y/o resultados para la elaboración de frecuencias y análisis estadísticos, cosa que permitan explicar y entender los fenómenos de la investigación.

El autor

---

Mediante el presente, yo..... Con DNI .....después de haber obtenido una explicación en cuanto a la investigación sobre “Condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del hospital público de Carhuaz, 2022”, **DECLARO LO SIGUIENTE:**

- *Que el autor, me ha explicado que es de carácter confidencial y voluntaria la participación,*
- *Haber sido explicado sobre el interés y finalidad que persigue la investigación.*
- *Haber sido explicado que con mi participación contribuirá en generar conocimientos para la comunidad científica, que permitan explicar la naturaleza y fenómenos entorno al gasto de bolsillo en salud.*
- *Doy mi consentimiento en participar en la investigación porque sé que se respetara el criterio de confidencialidad.*

Por lo expuesto decido:

- ✓ *Si acepto participar ( )*
- ✓ *No acepto participar ( )*

Firma o huella \_\_\_\_\_





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DEL ÁREA COVID - 19 DEL HOSPITAL PÚBLICO DE CARHUAZ, 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ EMILIANO SONIA MAURICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado digitalmente por: EFCASTILLOS el 10-08- 2022 12:19:03

Código documento Trilce: TRI - 0400838