



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

Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de
emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ñuñuvera Bocanegra, Maybe Robertcy (orcid.org/0000-0001-7305-1341)

ASESORES:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

Dr. Chávez Epiquén, Abdías (orcid.org/0000-0001-5589-5217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios.

Por ser el forjador de mi camino, y mi padre celestial el que me acompaña y siempre me levanta de todos mis tropiezos. Y hacer realidad cada prueba y reto de estudio.

A mis padres y hermanas

Por inculcarme el amor por el estudio, brindarme el ejemplo de perseverancia e instruirme valores para lograr ser cada día mejor profesional y persona.

A mi esposo y mis hijos Enzo y Gabriel

Por ser el motor y motivo de ser cada día mejor y demostrarles de que estoy hecha, demostrarles que todo se puede si se proponen gracias por su apoyo incondicional.

A mis colegas y maestras

Por ser pieza fundamental con todo su apoyo, motivación y ayuda en todas las jornadas laborales con el fin de cumplir con las clases de maestría.

Maybe Robertcy Nuñuvera Bocanegra

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn,

Por su incondicional y valioso apoyo desde la concepción del estudio hasta su realización. Por su paciencia, interés y predisposición a guiarme en cada etapa del estudio, aportando con sus conocimientos y experiencia para obtener la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo

Por ser mi casa de estudio y brindarme todas las facilidades para la realización del presente estudio, y por permitirme absorber nuevo y valioso conocimiento de una plana docente altamente calificada.

Al Hospital Belén de Trujillo

A las autoridades del Hospital Belén de Trujillo, por concederme el permiso y las facilidades para realizar esta investigación.

Al personal de salud el servicio de emergencia que participaron voluntariamente en esta investigación.

Maybe Robertcy Ñuñuvera Bocanegra



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de Emergencia de un Hospital III en Trujillo, 2023", cuyo autor es ÑUÑUVERA BOCANEGRA MAYBE ROBERTCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 23-08- 2023 18:47:28

Código documento Trilce: TRI - 0615195





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ÑUÑUVERA BOCANEGRA MAYBE ROBERTCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de Emergencia de un Hospital III en Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ÑUÑUVERA BOCANEGRA MAYBE ROBERTCY DNI: 44928945 ORCID: 0000-0001-7305-1341	Firmado electrónicamente por: MAYBEB el 01-08-2023 00:06:36

Código documento Trilce: INV - 1335636



Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
a. INTRODUCCIÓN	1
b. MARCO TEORICO	6
c. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y unidad de análisis	16
3.3.1 Población.....	17
3.3.2 Criterios de selección	17
3.3.4 Muestreo.....	18
3.3.5 Unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
d. RESULTADOS.....	15
e. DISCUSIÓN	15
f. CONCLUSIONES	15
g. RECOMENDACIONES.....	15
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones de seguridad.....	22
Tabla 2: Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones Higiénicas.....	22
Tabla 3: Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones Ergonómicas.....	23
Tabla 4: Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones Psicosociales.....	23
Tabla 5: Percepción de la variable entorno laboral.....	24
Tabla 6: Nivel de la variable estrés según la dimensión clima Organizacional.....	24
Tabla 7: Nivel de la variable estrés según la dimensión estructura Organizacional.....	24
Tabla 8: Nivel de la variable estrés según la dimensión territorio Organizacional.....	25
Tabla 9 Nivel de la variable estrés según la dimensión Tecnología.....	25
Tabla 10: Nivel de la variable estrés según la dimensión Influencia de Líder.....	26
Tabla 11: Nivel de la variable estrés según la dimensión Falta de Cohesión.....	26
Tabla 12: Nivel de la variable estrés según la dimensión Respaldo del Grupo.....	26
Tabla 13: Nivel de estrés.....	27
Tabla 14: Relación del entorno laboral y el estrés.....	27
Tabla 15: Relación de las dimensiones del entorno laboral y el estrés.....	28

Índice de figuras

Figura 01: Esquema del diseño correlacional en una investigación.....	15
---	----

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de emergencias de un Hospital III en Trujillo. La investigación fue descriptiva, de corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 165 trabajadores que laboran en el área de emergencia y la muestra se tomó a toda la población. La técnica usada para el recojo de la información fue la encuesta y como instrumentos se presentó dos cuestionarios uno acerca del entorno laboral y el otro en base al estrés laboral, ambos cuestionarios pasaron por el juicio de tres expertos y su confiabilidad fue medida por el alfa de Cronbach, teniendo como resultado que ambos instrumentos son altamente confiables y aplicables. Finalmente, con los resultados encontrados se concluye que existe una correlación inversa 0.473 entre el entorno laboral y el estrés, siendo esta moderada según los valores de los rangos del rho de Spearman; también se demostró que el entorno laboral del personal del área de emergencia de un Hospital III de Trujillo es malo en un 55.76% y además que el nivel de estrés presente en los trabajadores es alto en un 54.55%.

Palabras clave: Entorno laboral, estrés en el personal, personal de salud

ABSTRACT

The objective of this research is: To determine the relationship between the work environment and stress in health personnel in the emergency area of a Hospital III in Trujillo. The research was descriptive, cross-sectional and correlational. The population consisted of 165 workers who work in the emergency area and the sample was taken from the entire population. The technique used to collect the information was the survey and two questionnaires were presented as instruments, one about the work environment and the other based on work stress, both questionnaires went through the judgment of three experts and their reliability was measured by the alpha. of Cronbach, with the result that both instruments are highly reliable and applicable. Finally, with the results found, it is concluded that there is a negative correlation of -0.473 between the work environment and stress, this being moderate according to the values of the Spearman's rho ranges; It was also shown that the work environment of the personnel of the emergency area of a Hospital III of Trujillo is bad in 55.76% and also that the level of stress present in the workers is high in 54.55%.

Keywords: Work environment, stress in personnel, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el trabajo es considerado como la acción que permite producir bienes o recursos para satisfacer las necesidades fisiológicas de los seres humanos, también el trabajo permite establecer escalas sociales de acuerdo al salario y las actividades que desempeña cada trabajador. Por lo tanto, evaluar las condiciones de trabajo es necesario ya que existen diferentes factores tanto físicos, químicos, biológicos, sociales, psicológicos, que si estos no son adecuados afectarían el ambiente laboral.

En el Perú según datos encontrados por ministerio de trabajo y promoción del empleo en el año 2016 se estima un aproximado de 20 mil accidentes que suelen efectuarse en un periodo anual, ocasionado grandes pérdidas de producción, de dinero o de tiempo para el empleador, es por ello que cada vez nace más la necesidad de ir mejorando las condiciones laborales, permitiendo ser más seguras, más saludables, más equitativas y justas. (MTPE, 2017).

La Covid-19 ha generado un cambio rotundo en las condiciones en como labora los trabajadores del sector salud; debido a la emergencia sanitaria ocasionó que más personal de salud hayan sido solicitados para afrontar esta crisis mundial, de tal modo que se vio un incremento del 100% de personal de salud por los altos niveles de pacientes que acudían a los centros de salud a causa de la COVID. Por otro lado, debido a las condiciones de salud precaria que tienen varios países, muchos médicos, enfermeros, obstetras, se vieron en la necesidad de realizar más turnos de trabajo, incluso duplicando y hasta a veces triplicando horas de trabajo debido a la necesidad que estaba causando la pandemia. (Caicedo, 2019).

El rol que cumplen el personal de primera línea que labora en los centros de salud, es esencial para la atención de la población ya que los ciudadanos frecuentan muy a menudo a los hospitales y postas médicas. Dicho de otro modo, la población en busca de aliviar sus dolencias y curar sus enfermedades recurren a los diversos centros de salud; es ahí donde el personal, se expone a un sin número de riesgos físicos, sociales, mecánicos, psicológicos con la probabilidad de sufrir algún accidente o adquirir alguna enfermedad, además el profesional de la salud se ve con la difícil tarea de sobrellevar el estrés y la presión que suele

suscitarse por los familiares de los pacientes y también por problemas que se presentan a diario en la jornada laboral.

En el año 2020 el Organización Internacional del Trabajo, evidenció que las condiciones de trabajo que permitieron afrontar esta pandemia de la COVID-19 fueron desfavorables, en muchos países a nivel mundial, además también mencionó que la actitud y el comportamiento del trabajador está relacionado con el entorno laboral, puesto que, si el personal de salud presenta un ambiente confortable, con buenas herramientas de trabajo, buen clima laboral, genera acciones favorables al realizar el trabajo.

Por ende, la OMS (2020) evidenció que, debido a la crisis sanitaria suscitada en el año 2019, el personal de salud afronta nuevos retos en base a su entorno de trabajo; ocasionando ciertos niveles de insatisfacción laboral, aburrimiento y estrés por parte de estos; dando lugar a que los responsables de los establecimientos de salud pongan en marcha un plan de trabajo con la finalidad de cubrir las expectativas y necesidades de sus empleados, brindándoles un buen ambiente laboral. Es por ello que la OMS busca mejorar la condición en que labora el personal de salud para hacer frente de manera adecuada a esta pandemia y a la demanda rutinaria que presentan muchos hospitales; con el fin de aumentar la eficiencia, la eficacia y productividad del personal de salud.

Cada vez es más habitual la aparición del estrés en la comunidad y en el entorno de trabajo; esto ha despertado el interés de muchos investigadores. Esta enfermedad presenta una tendencia creciente en la sociedad, esencialmente porque el trabajo ha ido evolucionando en las últimas décadas gracias a la presencia de nuevas tecnologías y nuevas herramientas sofisticadas que permiten mejoras en el trabajo, por esta razón hoy en día es muy importante conocer sobre el estrés en la mayoría de organizaciones o empresas con la finalidad de contribuir a un mejor desarrollo; ya que el estrés influye tanto a la salud física y mental del trabajador, siendo este un factor perjudicial en el clima organizacional.

Según la EUROFUND, menciona que la segunda causa de deficiencia laboral en la unión europea, es el estrés; también resalta que el 28 % de los trabajadores a nivel mundial padecen algún tipo de estrés laboral.

Así mismo la OMS, refiere que el estrés laboral se genera por ciertas reacciones, psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, dando origen a

estímulos deficientes al desarrollo de las actividades laborales afectando la productividad y eficacia del trabajador.

Muchos estudios realizados para conocer el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral manifiestan que exceso de carga o exigencia laboral conlleva a presentar siete veces más agotamiento emocional que una persona que no es sometida a tanto trabajo, también se presenta mayor riesgo a dolores de espalda, cuello, hombros, incluso aumenta el riesgo de presentarse mortalidad cardiovascular como también presentar altos niveles de morbilidad por hipertensión.

Las consecuencias que presenta el estrés laboral son relacionadas en su mayoría con dolores de cabeza, cardiopatías, aumento de la tensión arterial, problemas digestivos, trastornos musculares como por ejemplo las lumbalgias, etc. Actualmente un estudio realizado por la "American Academy of Neurology" encontró que las personas con mayor carga de trabajo presentan un 58% más de probabilidad de sufrir una isquemia, también determinó que existe un 22 % de presentar hemorragia cerebral por el exceso de trabajo. (Sarmiento, 2019).

Además, se estima que el 21% y 32% de casos de hipertensión arterial en América Latina está relacionada con altas exigencias que demanda el trabajo. (OMS, 2020).

Cabe resaltar que mayor será los trastornos de salud mental, si el trabajador se encuentra mucho tiempo sometido bajo ciertos niveles de estrés, unos de los problemas mentales más conocidos es el llamado "burnout" haciendo referencia a la formación del estrés laboral reflejando agotamiento físico y mental, alterando en la mayoría de casos la personalidad del trabajador.

La realidad en el Perú no es indiferente, se sabe que nuestro país presenta una deficiencia enorme en el sistema de salud y que las condiciones de trabajo en hospitales públicos no son las más adecuadas. También se conoce por diferentes fuentes basadas en datos de la OMS, que el Perú está dentro de los 100 últimos países que presentan menor desarrollo en el sistema de salud. Por ello nace una fuerte necesidad en el estado peruano de mejorar las condiciones sanitarias del país, mejorando así la salud de todos los peruanos. Estas mejoras en el sistema de salud permitirán no solo brindar un servicio de mejor calidad, sino también mejorar

la condición laboral de los trabajadores, brindando mayor seguridad y permitiendo controlar ciertos niveles de estrés.

Según una encuesta realizada por trabajando.com (2009), el 78 % de empleados peruanos indicó haber percibido estrés laboral alguna vez en su entorno laboral, originado a menudo por un exceso de trabajo, reuniones y responsabilidades que les exige su condición laboral.

En el sector salud, es más la prevalencia del estrés ya que debido a la condición de salud y condición emocional en que se puede encontrar un paciente, afecta al profesional que lo atiende; generando un grado de tensión, preocupación y estrés. La pandemia ha mostrado mediante datos estadísticos, serias limitaciones para ocuparse de la fuerte demanda de ciudadanos peruanos que acuden a los diversos hospitales del interior del país, además sumado a esto la mala infraestructura que tienen los centros de salud de diferentes niveles, ocasionan que muchos trabajadores no se sientan satisfechos con el entorno en que realizan su jornada laboral, dando lugar a manifestar ciertos niveles de estrés en el trabajador de salud. (Rodríguez, 2021)

Por estas razones la presente investigación hace referencia al estrés presente en el trabajo y su relación al entorno laboral en el que se encuentra sometido el personal de salud. Por lo expuesto anteriormente el problema de investigación planteado es el siguiente:

¿Cuál es la relación que presenta el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023?

La justificación teórica de la presente investigación permite conocer las condiciones en que labora el personal del sector salud del área de emergencia y observar si influye a que los trabajadores de dicha área presenten niveles de estrés; así también el estudio tiene la finalidad de ser empleado como sustento para futuras investigaciones.

Socialmente se justifica la investigación porque beneficiara a los trabajadores de dicha área, conocer que factores de su entorno laboral son los que influyen a que sientan estrés y también beneficiara a las autoridades competentes de dicho hospital conocer más a fondo el entorno laboral que presenta su personal,

con la finalidad de poder tener una mejora continua y brindar un mejor servicio a la sociedad.

Finalmente, la justificación práctica de la investigación tiene como finalidad cuantificar el entorno laboral del trabajador, basado en las vivencias diarias adquiridas en la jornada laboral; así también permitirá cuantificar el nivel de estrés que presentan los trabajadores, para finalmente con los resultados encontrados tomar acción y de esta manera construir planes de mejora. Por otro lado, esta investigación da lugar a la posibilidad de ser futuro material de discusión.

El principal objetivo de la investigación va a determinar la relación entre el entorno laboral y el estrés de los trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital en Trujillo, 2023. Como objetivos específicos en primer lugar se busca identificar cual es el entorno laboral del personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo; en segundo lugar, se busca identificar el nivel de estrés del personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo y finalmente identificar la relación entre las dimensiones del entorno laboral y estrés que presenta el personal de salud del área de emergencia de un hospital en Trujillo.

La hipótesis planteada para la investigación es: Existe relación significativa entre el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones previas realizadas internacionalmente presentamos: Onofre (2021) en su investigación realizada en Ecuador busca encontrar si existe influencia entre el estrés y el desempeño laboral de un Hospital de las fuerzas armadas; se planteó un estudio correlacional y de corte transversal, utilizando un total de 40 trabajadores encuestados, haciendo uso de un cuestionario formulado por la organización internacional del trabajo en conjunto con la OMS, la confiabilidad del instrumento fue de 0.92, confirmando que el instrumento es útil y confiable. Se encontró que entre las variables de estudio no existe relación directa y se observa que el nivel de estrés es bajo según el 47% de los encuestados, lo cual no afecta en el rendimiento laboral.

Casagrande et al, (2022) realizó una investigación en Uruguay sobre el estrés laboral en los médicos intensivistas buscando determinar el nivel de estrés de los trabajadores, así como determinar qué factores se asocian en el desarrollo de estrés en los trabajadores; para ello se tuvo un total de 96 médicos encuestados donde se encontró que un 63% de los médicos presentan un nivel de estrés moderado, un 32% un manifiestan tener estrés severo y finalmente el 5% restante un nivel de estrés mínimo.

Reyna et al, (2020) realizaron una investigación para los colaboradores del centro de Salud Adán Barillas Huete en Nicaragua donde buscaron determinar el estrés y la relación con las condiciones laborales de los trabajadores; el tipo de la investigación fue concluyente explicativa y se usó un muestreo estratificado 20 integrantes. Los resultados indican que el 55% siempre o casi siempre experimenta estrés, frente al 45% que solo lo experimenta ocasionalmente. El 95% de quienes experimentan síntomas de estrés tienen causas fisiológicas como son los dolores de cabeza y las migrañas, llegando a concluir que las condiciones de trabajo no afectan el estrés de los empleados.

Magdalena et al, (2019), realizado en Colombia; analizaron el clima ético, estrés de la conciencia laboral, y su relación con el trabajo en enfermeras y médicos del área de cuidados intensivos neonatal. Plantearon un estudio correlacional y descriptivo donde se encuestaron 26 médicos y 80 enfermeras y se encontró que existe una relación significativa y negativa del clima ético con el estrés laboral.

Además, se encontró también que el clima ético ocasiona el estrés relacionado con el trabajo, para el personal de salud.

En antecedentes nacionales tenemos a Muguruza (2018) ejecuto un estudio en la ciudad de Huacho respecto al estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de una empresa, para el estudio se analizaron 20 trabajadores y utilizó en la investigación un cuestionario de 49 preguntas arrojando una confiabilidad de 0.919 dándole una fiabilidad excelente del instrumento. El estudio se desarrolló mediante un diseño transaccional no experimental, descriptivo y correlacional, llegando a concluir que existe una correlación positiva media del 53,9% entre las amabas variables. Además, se encontró que el clima organizacional y la dimensión de factores ambientales existe una correlación positiva media de 70.1%, finalmente se encontró una correlación positiva promedio de 53.9% entre la dimensión factores organizacionales y el clima organizacional.

Ojeda (2019) realizó un estudio en la localidad de Chiclayo donde su principal objetivo fue hallar si existe relación entre las enfermedades ocupacionales del personal y las condiciones de trabajo, el cual tipo descriptiva y correlacional, utilizó un cuestionario creado y validado por Blanch JM en el 2010, dicho instrumento utilizado arrojó una confiabilidad de 0.96. Para el desarrollo del estudio se utilizaron 127 trabajadores, de los cuales 54 fueron profesionales y 73 técnicos. Finalmente se concluyó que entre las variables de estudio no existe una relación directa, así mismo se determinó que las enfermedades más frecuentes del personal de enfermería son. (gastritis, lumbalgia, y síndrome de hombro doloroso). Por otro lado, también se encontró que 48% de los encuestados califican como malo a las condiciones de trabajo y el entorno material.

Ore (2019) en una investigación realizada en Lima, buscó determinar si existe una relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero, para el estudio se consideró una muestra de 60 enfermeras y los instrumentos fueron dos cuestionarios en escala de Likert, el primero cuestionario que permite evaluar la satisfacción laboral presentaba 32 ítems y el segundo cuestionario que mide las condiciones de trabajo presentaba 15 ítems, cabe resaltar que ambos cuestionarios fueron validados por el ministerios de salud en al 2002. Mediante un enfoque descriptivo correlacional de aplicación trasversal, se encontró en los resultados del estudio que 3.3% presenta una satisfacción laboral baja, un

28.3% satisfacción alta y un 68.3% de los trabajadores presenta una satisfacción media; además se concluye que, existe evidencia significativa para determinar la existencia de una relación entre ambas variables de estudio.

Rodríguez (2022), en su investigación condiciones laborales y estrés en el personal del área de COVID de un hospital público de Carhuaz, basándose en un estudio no experimental con enfoque cuantitativo, buscando correlacionar las variables mencionadas. Para ello tomó su población como muestra, constituida por 150 trabajadores a quienes se le aplicó una encuesta validada por el juicio de tres expertos y confiable según el alfa de Cronbach; concluyendo que existe una relación moderada negativa (-.622), esto gracias al coeficiente de correlación de Spearman, por ello se determina que si el trabajador no presenta un ambiente laboral bueno estará propenso a presentar ciertos niveles de estrés.

Dentro de las investigaciones locales se encontró a Abanto (2020) que realizó un estudio sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un Hospital Trujillano durante la COVID-19, con la finalidad de determinar la incidencia del estrés laboral en el desempeño personal. Se aplicó un diseño no experimental, correlacional, y mediante dos cuestionarios: uno perteneciente para la variable estrés laboral y otro para desempeño personal permitió la recopilación de la información, ambos cuestionarios elaborados por la misma autora y validada por el juicio de expertos. Ambas encuestas arrojaron valores confiables: un valor de 0.941 para el instrumento de estrés laboral y 0.717 para el desempeño laboral. Se encuestó a un total de 72 empleados y se concluyó parte de las dos variables de estudio existe una relación positiva media; por otro lado, los datos en la investigación mostraron que el 54% de total de encuestado presentaban un nivel de estrés alto, debido a la alta presencia de trabajo y la presión por trabajar con dichos pacientes, finalmente un 67% del personal encuestado manifestó que tiene un desempeño regular debido a las continuas guardas y las largas jornadas de trabajo.

Referente a las bases teóricas de la variable entorno laboral tenemos:

Forastieri (2005), define como entorno laboral al conjunto de componentes inmersos en el área donde el trabajador realiza su jornada laboral.

La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento

administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Justa (1992) lo define como la calidad de trabajo en base a la protección, bienestar y facilidad que brinda la empresa para con el empleado.

Según Badrianto y Ekhsan (2020), un buen entorno laboral donde se incluyan los recursos necesarios para desarrollar las actividades laborales, presenta un impacto positivo para el desempeño del trabajador, generando satisfacción. Además, Kreshpaj, et al. (2020), menciona que el entorno laboral lo proporciona principalmente la organización en donde trabaja un grupo de personas; estos equipos, herramientas y materiales brindados por la institución permitirá a cada colaborador desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

Las condiciones de trabajo según Neffa (2015) señala que pueden beneficiar o influir negativamente al desempeño de cada empleado debido a que permitirá cumplir con las tareas encomendadas por parte de la empresa, en la medida en que, esta le proporcione los recursos que son necesarios. Dentro de un centro de salud el Entorno laboral según Aspiazu (2017), se relaciona con las actividades u ocupaciones del personal de salud de las diferentes áreas y ramas que tienen las ciencias médicas, cada una cumpliendo diferente función, por ofrecer un servicio que cumpla con las exigencias del cliente. Molina et al (2020) menciona que es difícil de determinar entorno laboral en los centros de salud debido a las diferentes condiciones físicas, sociales y el cambiante del trabajo que se manifiesta en el día a día, es por ello que muchas investigaciones basadas en el entorno laboral se centran más en explorar la percepción el personal, relacionado al aspecto emocional, la presión que tiene el trabajar por el exceso de trabajo y la relación compañerismo entre los trabajadores.

Neffra (2015), considera 4 dimensiones importantes ah estudiar en el entorno laboral tomando en cuenta a las condiciones de seguridad, condiciones higiénicas, condiciones ergonómicas y finalmente las condiciones psicosociales. Citado tambien en (Luengo y Montoya, 2020).

Las condiciones de seguridad son el conjunto de técnicas, medidas y normas con el fin de atenuar o aminorar el riesgo que se produzca un accidente ya sea de uno o más trabajadores. La seguridad es fundamental al momento de estar laborando puesto que el mal acondicionamiento de materia de seguridad puede

causar daños irreparables para la empresa y para la salud del trabajador. (Sagastizabal, 2020).

Diaz (2017) refiere que el termino seguridad en el trabajo viene a ser el conjunto de prácticas y políticas destinadas a eliminar o reducir significativamente el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo.

Castejón et al, (1998) manifiesta que viene a ser un conjunto de conocimientos y habilidades dedicado a identificar, evaluar y mitigar los riesgos en el trabajo. Para la dimensión de las condiciones higiénicas se tiene presente que es un peligro en caso de que algún trabajador esté expuesto a algún agente contaminante que se encuentre en el medio ambiente, siendo importante realizar una evaluación y descarte de los riesgos presentes por las malas prácticas de higiene (Canales et al.,2016).

Para Calero y Cruz (2019), las codiciones higienicas son el conjunto de normas, pautas y prácticas que deben seguir los trabajadores, para conservar las que un objeto o cosa pueda generar un impactor negativo en su salud.

Kayser (2011) las condiciones higiénicas son las encargadas de conservar la salud y preveinir enfermedades. Las prácticas de higiene en el trabajo ayudan a establecer y conservar un ambiente limpio donde se permita desarrollar las actividades cotidianas de manera saludable.

Las condiciones ergonómicas, representa básicamente a la interacción que tienen los trabajadores con otros elementos del sistema de trabajo, si un trabajador no presenta buenas condiciones ergonómicas cabe la probabilidad de presentar trastornos músculo esqueléticos (TME), que básicamente se manifiestan inflamaciones, dolores musculares, trastornos de columna. Por ello es importante examinar las condiciones ergonómicas con la finalidad de presentar mejoras significativas de molestias que pueden presentar los trabajadores al realizar su jornada laboral. (Wolfgang, 2019).

Para Fachal y Motti (2008) las condiciones ergonómicas viene a ser la relacion entre el hombre y los elementos materiales presentes en el trabajo, la cual deberia disminuir la carga fisica y psicológica presente en el trabajo con la finalidad de mejorar el rendimiento, la eficacia al momento de realizar el trabajo.

La OIT (2005) manifiesta que las condiciones ergonómicas son un conjunto de ciencias e ingeniería que permite al hombre tener una adaptacion con el trabajo

con el fin de aumentar el rendimiento del trabajador y contribuir con tu bienestar laboral.

En las condiciones psicosociales, hace referencia a las situaciones presentes en un trabajo originados por una mala organización, mala gestión y un mal entorno social entre el equipo de trabajo, esto puede traer efectos perjudiciales en el desarrollo laboral de un empleado actuando como elementos que desencadenan tensión y cuadros de ansiedad. (Muñoz,2018).

Según la OIT (1984) viene a ser las interacciones entre el medio ambiente y el trabajo, como por ejemplo la capacidad del trabajador, su necesidad, su trabajo, cultura, que percibe a través de las experiencias presente al realizar su trabajo, las cuales puede influir en su rendimiento y su salud.

Para Moreno (2011) las condiciones psicosociales son el conjunto de percepciones, experiencias del trabajador que provienen de cómo se gestiona el trabajo, como por ejemplo la sobre carga laboral, las discusiones entre compañeros, la falta de equidad en los horarios de trabajo, la falta de seguridad y comodidad.

Dentro de las bases teóricas del estrés tenemos a: Patlán (2019) que define el estrés laboral a la reacción fisiológica del ser humano como mecanismo de defensa ante diversas situaciones amenazantes, menciona también que la medición del estrés laboral se efectúa realizando una evaluación o un diagnóstico de un trabajador o un grupo de trabajadores. Dicho esto, se busca identificar y describir cuales son las causas de que exista la presencia de estrés. Por otro lado, la autora mencionada anteriormente también hace referencia que para medir estrés laboral en una organización o grupo de trabajo es necesario tener una muestra determinada y usar una metodología específica que permita medir dicha variable, y posteriormente con los resultados obtenidos poder hacer una intervención ya sea individual o grupal con la finalidad de prevenir o disminuir las consecuencias generadas por el estrés.

Según la teoría del estrés de Mateo (2013) corrobora que cuando una persona presenta experiencias perturbadoras o estresantes, causa una alteración en el funcionamiento fisiológico, psicológico y emocional; definiendo al estrés como la reacción de los seres humanos ante cualquier situación cotidiana, por ello es necesario actuar de manera propicia ante ciertos eventos.

Otra de las teorías es la propuesta por Folkman Lazarus (1986) que de acuerdo al modelo cognitivo transaccional, el estrés se genera en la interacción del individuo con su entorno social puesto a que la persona o el ser humano atraviesa muchas situaciones incómodas y de peligro, además se sabe que cada ser humano responde de manera particular ante el estrés ya que existen muchos métodos de defensa como por ejemplo el buen estado de salud, la energía física, creencias espirituales, convicciones mentales; estas motivaciones intrínsecas permiten un mejor manejo del estrés ante cualquier situación.

Otra de las teorías es la basada en la respuesta, propuesta por Selye (1956) que define al estrés la reacción general de nuestro organismo al momento de enfrentar una situación repentina. Esto lo asocia con el síndrome general de adaptación la cual presenta tres etapas: reacción de alarma que es la reacción instantánea del organismo ante cualquier situación que no está familiarizada, Resistencia: es la etapa o periodo de adaptación del organismo ante el estímulo y finalmente el agotamiento: que es la etapa donde si el estímulo es prolongado o duradero puede producir ciertas alteraciones psicofisiológicas.

Esta investigación se basa en la teoría del estímulo propuesta por Holmes y Ruhe (1976) donde mencionan que el estrés se debe a los factores exteriores que los rodea, tensiones del exterior que generan síntomas en el organismo afectando el correcto funcionamiento del cuerpo humano. Al percibir estos estresores externos el ser humano se fastidia y se aterra, generando cierto grado de estrés.

Para las dimensiones del estrés laboral el presente estudio se basa teóricamente en un cuestionario propuesto por la OMS y la OIT donde formulo siete dimensiones: 1. La dimensión Clima Organizacional: Hace referencia a las características presentes en el ámbito laboral; dicho esto, guarda relación con el tipo de ambiente, ya sea físico y/o emocional percibido en el trabajo. Esto puede verse perjudicado por diferentes actitudes y conductas que tiene los empleados al realizar su jornada laboral, generando que los trabajadores puedan presentar ciertos niveles de estrés y por ende ciertos problemas laborales. (Suárez,2013)

Para Litwin y Stringer (1968) viene a ser los factores administrativos que afectan el ambiente organizacional de la empresa, la cual puede motivar o desmotivar al personal que trabaja en el. Para ellos son un grupo de características que perciben

los trabajadores de manera directa o indirecta que influye de manera positiva o negativa sobre la conducta del individuo.

Se menciona que buen clima organizacional puede producir muchos beneficios favorables al momento de realizar el trabajo, como por ejemplo mejor rendimiento, productividad y eficacia, de caso contrario, el clima laboral malo solo trae efectos que perjudican el desarrollo de las actividades laborales provocando conflictos, desunión y por consiguiente niveles altos de estrés. (Suárez,2013)

Dentro de la segunda dimensión Estructura Organizacional: para Gilli (2017) viene a ser a el marco estructural que está presente en toda organización o empresa. Por otro lado, se entiende como los patrones que permiten a las instituciones organizarse con el fin de cumplir las metas y los objetivos planeados

Suárez (2013) define que alude al diseño o estructura del plan de trabajo y a los aspectos de jerarquización de roles que se encuentran presentes en toda la institución para facilitar el flujo laboral.

En la tercera dimensión Territorio Organizacional: tiene que ver con el área definida por el personal en donde realiza sus actividades, generando estrés si este territorio es invadido. (Chacon, 2017)

López (2022) determina al territorio organizacional al espacio donde se integra el trabajador para desarrollar sus actividades.

Para Suárez (2013) menciona que esta dimensión se basa en el espacio o escenario donde cada empleado desarrolla sus funciones y es importante tener en cuenta que algunos trabajadores llegan a desarrollar un apego o sentido de propiedad por sus lugares de trabajo y herramientas; lo que puede causar ciertos niveles de estrés si se viola este territorio.

Dentro de la cuarta dimensión de Tecnología: La tecnología un pilar fundamental en una organización; según Suárez (2013) es considerada por todos los recursos que otorgados al trabajador permitiendo así un mejor de desarrollo de sus actividades, estos recursos y herramientas tecnológicas se brinda con la finalidad de suplir las exigencias laborales.

Acemoğlu (2002) recalca que la tecnología es muy importante y trae grandes beneficios en las organizaciones, ya que permite desarrollar nuevas habilidades, reducir tiempos y mejorar la productividad, brindando así un mejor servicio.

En la quinta dimensión Influencia del líder para Escandón y Hurtado (2016) señalan que la influencia del líder es la capacidad que posee un individuo de influir sobre otros direccionándolos para alcanzar un objetivo o meta en común.

Akanbiemu (2017) recalca que la influencia de un líder es la capacidad de persuadir sobre las otras personas para perseguir una meta o un objetivo.

Suárez (2013) define también sobre esta dimensión como el “funcionamiento del líder y manejo del liderazgo”. Un buen líder puede ofrecer muchos beneficios y cambios positivos significativos en la conducta de los trabajadores; de no ser el caso, el mal liderazgo puede ser un agente generador de estrés, frustrando y perjudicando el desempeño laboral.

Falta de cohesión: Barba (2011) refiere que cohesión viene a ser un vínculo social que experimentan los trabajadores, sintiendo que estos pertenecen a un grupo o equipo; por otro lado, es la adherencia de un equipo o un grupo de trabajo.

Suárez (2013), menciona que esta dimensión es la medida en que la dispersión o disociación grupal afecta negativamente y genera estrés en los trabajadores afectando el desempeño de sus funciones, es por ello que el nivel de apoyo y colaboración entre los empleados debe actuar como un amortiguador del estrés.

Respaldo del grupo: Esta dimensión para Suárez (2013) se basa en seguridad y confianza presentes en todos los integrantes del grupo; que un trabajador se sienta respaldado por el grupo, trae grandes beneficios laborales ya que, el respaldo de sus compañeros y supervisores es un factor importante para reducir el estrés.

Chacín et al, (2002) recalcan que es una necesidad el respaldo del grupo para poder desempeñar las funciones y llevar a cumplir con los objetivos individuales y colectivos.

Elizal (2019) también menciona que el respaldo del grupo es necesario para mantener el trabajo en equipo, pues sentirse respaldado por el equipo influye positivamente en lograr las metas.

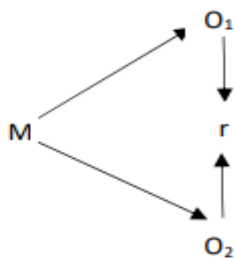
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Debido a que está orientada a utilizar métodos de análisis estadísticos, matemáticos; usando datos numéricos, es de tipo cuantitativa; descriptiva debido a que se desea describir mediante la observación el comportamiento de las variables y correlacional porque se desea determinar si existe o no correlación entre las variables de estudio. Además, se dice que es de corte transversal, dado que la información se recopiló durante un solo periodo de tiempo y en un momento determinado. (Hernández y Mendoza 2018).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional en una investigación:



Donde:

M: Muestra

O_1 : Variable estrés

O_2 : Variable entorno laboral

r: relación de O_1 y O_2

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Entorno laboral

- **Definición Conceptual:** Está relacionado con la forma en que los empleados perciben sus experiencias laborales que realizan diariamente. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles. (Serrano y Parro, 2015).

- **Definición operacional:** Variable cualitativa de escala ordinal, representado por las actividades cotidianas, relación entre compañeros e instrumentos de trabajo. Para medir esta variable se sumarán los valores encontrados de cada ítem de manera que se pueda determinar en el rango en que se encuentra. (Luengo y Montoya, 2020).

Dimensiones:

- Condiciones de seguridad
- Condiciones higiénicas
- Condiciones ergonómicas
- Condiciones Psicosociales

Ver anexo 6

Variable 2: Estrés

- **Definición Conceptual:** Es un estado de tensión, tanto corporal como emocional, que resulta de una respuesta a una presión o estímulo, ya sé bueno o malo. Es un estado de defensa que, con moderación, ayuda al cuerpo a responder y adaptarse a ciertos eventos, pero en otras circunstancias, puede causar efectos adversos sobre la productividad y la salud del trabajador. (Casagrande, 2022).
- **Definición operacional:** Variable cualitativa de escala ordinal, representado por estímulo que es generado por emociones y elementos físicos, relacionados a la acumulación de trabajo, trato con el usuarios y agotamiento físico. (Patlán, 2019).

Dimensiones:

- Clima Organizacional
- Estructura Organizacional
- Falta de cohesión
- Territorio Organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Respaldo del grupo

(Ver anexo 6)

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1 Población: Para Hernández (2014) se define a la población como un conjunto de personas que comparten rasgos en común y se ven afectadas por una misma realidad. La población estuvo conformada por 165 trabajadores del área de emergencias de un Hospital III en Trujillo. Además, se consideró a toda la población como muestra debido a la cercanía y las facilidades que se tiene con los participantes y por ser pequeña y finita.

Cabezas (2018) definió como población muestral cuando se utiliza a toda de la población como muestra debido a la cercanía y a la precisión que se quiere obtener en un estudio.

3.3.2 Criterios de selección

- Criterios de inclusión

- Se consideró para la muestra a todo el personal asistencial que tiene contacto directo con el paciente.
- Se tomó en cuenta también que el personal sea nombrado o se encuentre bajo régimen de contrato CAS y labore más de tres meses consecutivos en el servicio de emergencia.
- También se tomó en cuanto la opinión de los encuestados debido en si desean participar en el estudio.

- Criterios de exclusión

- No se tomó en cuenta a al personal que labora en caja, farmacia, y tampoco a los vigilantes, a pesar que pueden tener cierto contacto con el usuario no se tomará en cuenta para la investigación.
- Así también se excluyó a todo personal asistencial que es nuevo en el servicio o que tiene menos de tres meses laborando en el área de emergencia.
- También se excluyó al personal que se encuentra con licencia o se encuentra en periodo de vacaciones.
- Finalmente, se excluyó al que no deseó participar en la encuesta ya sea por problemas o trabas en el trabajo.

3.3.4 Muestreo: La muestra obtenida en el estudio fue de manera no probabilístico por conveniencia, debido a que la muestra fue seleccionada por criterio y accesibilidad del investigador. (Otzen, 2017)

3.3.5 Unidad de análisis: Conformada por cada uno de los 165 trabajadores de los diferentes turnos del área de emergencia de un hospital III en Trujillo; entre ellos podemos encontrar médicos, enfermeras, obstetras y técnicas en enfermería

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos hace referencia a la acción de reunir o recolectar información con la finalidad de obtener un panorama preciso y completo del tema de interés, para posteriormente procesar esa información de manera que permita al investigador tomar mejores decisiones de acuerdo a lo estudiado. (Sánchez, 2018)

3.4.1 Técnica: La encuesta es una técnica en la investigación, con la que se accedió al recojo de la información sobre las percepciones, actitudes y opiniones de los encuestados.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado es el cuestionario, que viene a ser una serie de preguntas que permiten recopilar la información necesaria, para posteriormente poder cuantificar y analizar. Se utilizaron dos cuestionarios para cada uno de las variables respectivamente. El cuestionario que mide el ambiente laboral está conformado por 20 ítems, divididos en cuatro dimensiones. (Condiciones de seguridad, Condiciones Higiénicas, Condiciones ergonómicas, Condiciones Psicosociales) y el cuestionario que mide el estrés laboral se conformó por 24 ítems agrupados en 7 áreas, clima organizacional, estructura organizacional, influencia del líder, falta de cohesión, territorio organizacional, nuevas tecnologías, respaldo del grupo.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Cuestionario del Entorno Laboral

Autor: Julio César Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricia 2022).

Confiabilidad: 0.825 según el alfa de Cronbach.

Dimensiones

Dimensión I:

Condiciones de seguridad (ítems 1,2,3,4,5)

Dimensión II:

Condiciones higiénicas (ítems 6,7,8,9,10)

Dimensión III:

Condiciones ergonómicas (ítems 11,12,13,14,15)

Dimensión IV:

Condiciones psicosociales (ítems 16,17,18,19,20)

Como alternativas de respuesta se presentó una escala de Likert constituida por 5 alternativas: la valoración 1 para nunca, 2 para casi nunca, seguido de 3 para a veces, 4 para casi siempre y finalmente la valoración de 5 para siempre. El instrumento fue utilizado también en la investigación de Rodríguez E. S., (2022) y tuvieron pequeñas modificaciones con la finalidad de desarrollar adecuadamente la investigación.

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Estrés Laboral de la OIT-OMS

Autor: Ivancevich & Matteson 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021).

Confiabilidad: 0.891 según el alfa de Cronbach.

Dimensiones

Dimensión I:

Clima organizacional (ítems 1,9,10,19)

Dimensión II:

Estructura organizacional (ítems 2,11,15,23)

Dimensión III:

Territorio organizacional (ítems 3,14,21)

Dimensión IV:

Tecnología (ítems 4,13,24)

Dimensión V:

Influencia del líder (ítems 5,12,16)

Dimensión VI:

Falta de cohesión (ítems 6,8,17,20)

Dimensión VII:

Respaldo del grupo (ítems 7,18,22)

Como alternativas de respuesta se presentó una escala de Likert constituida por 5 alternativas: la valoración 1 para nunca, 2 para rara vez, seguido de 3 para algunas veces, 4 para casi siempre y finalmente la valoración de 5 para siempre.

3.5 Procedimiento

Para poder realizar el estudio, se solicitó al área de docencia e investigación del Hospital, los permisos correspondientes para poder realizar la aplicación de los instrumentos. Una vez aprobada la solicitud se procedió a realizar la encuesta en horas estratégicas teniendo en cuenta los cambios de turno del personal, dicho instrumento se aplicó a todo el trabajador asistencial que se encontró laborando en el área, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión de esta investigación,

Posteriormente con la información recopilada, se elaboró una base de datos en Excel, para su desarrollo se elaboró tablas y gráficos respectivos. Por otro lado, se usó software estadístico IBM SPSS para obtener la correlación de las variables. Finalmente, después de haber obtenido los resultados, se procedió a la elaboración de la interpretación y el análisis de los datos encontrados presentes en la investigación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el desarrollo del análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva mediante cuadros y gráficos estadísticos realizados en Excel 2019. Inicialmente

se tabuló toda la información y se procedió a realizar la sumatoria por dimensiones, para posteriormente obtener tablas de frecuencia y gráficos de barras para poder analizar los niveles de las variables.

Por otro lado, las pruebas de hipótesis fueron analizadas en programa estadístico IBM SPSS, utilizando rho de Spearman (Coeficiente de correlación de Spearman) donde determino si existe o no correlación entre las variables y cuál es el grado de correlación entre ellas. Ver anexo 7

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo cumplió durante todo el desarrollo de la investigación con los lineamientos, políticas y reglamentos que brinda la Universidad Privada César Vallejo (Resolución de Consejo Universitario N° 062-20237/UCV, 2023); respetando los valores éticos inculcados por la institución como la autonomía, integridad humana, justicia además siempre actuado con compromiso, responsabilidad y transparencia en la investigación, citando a los autores correctamente en cada definición mediante la normativa APA séptima edición y respetando los permisos establecidos por la entidad donde se realizó el trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones de seguridad

ENTORNO LABORAL	Xi	Fi	%
MALO	05 - 11	94	56.97%
REGULAR	12 - 18	48	29.09%
BUENO	19 - 25	23	13.94%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del entorno laboral.

En la tabla anterior se observa que el 59.97% del personal encuestado indican que presentan un entorno laboral malo según la dimensión condiciones de seguridad, seguido de 29.09% que indican que presentan un entorno laboral regular según las condiciones de seguridad y finalmente el 13.94% manifiestan tener un entorno laboral bueno según la dimensión mencionada anteriormente.

Tabla 2

Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones Higiénicas.

ENTORNO LABORAL	Xi	Fi	%
MALO	05 - 11	90	54.55%
REGULAR	12 - 18	50	30.30%
BUENO	19 - 25	25	15.15%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del entorno laboral.

De los datos encontrados en la tabla anterior se observa que 54.55% de los encuestados respondieron, que presentan un entorno laboral malo según la dimensión de condiciones higiénicas; posteriormente el 30.3% respondieron que presentan un entorno laboral regular según las condiciones higiénicas y por último el 15.15% respondieron que tener un entorno laboral bueno en condiciones higiénicas.

Tabla 3

Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones Ergonómicas.

ENTORNO LABORAL	Xi	Fi	%
MALO	05 - 11	91	55.15%
REGULAR	12 - 18	53	32.12%
BUENO	19 - 25	21	12.73%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del entorno laboral

De los datos de la tabla anterior representan la opinión sobre el entorno laboral de los trabajadores, según las condiciones ergonómicas donde el 55.15% mostraron tener un entorno laboral con condiciones ergonómicas malas, un 32.12% indicaron tener un entorno con condiciones ergonómicas regulares y por último solo el 12.73% percibieron tener condiciones ergonómicas buenas en relación a su entorno laboral.

Tabla 4

Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones Psicosociales.

ENTORNO LABORAL	Xi	Fi	%
MALO	05 - 11	90	54.55%
REGULAR	12 - 18	57	34.55%
BUENO	19 - 25	18	10.91%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del entorno laboral.

Mencionado la dimensión de las condiciones psicosociales en el entorno laboral, la tabla anterior nos muestra que el 54.55% de los trabajadores indicaron presentar condiciones malas, seguido del 34.55% que perciben tener condiciones regulares y 10.91 % condiciones buenas.

Tabla 5

Percepción de la variable entorno laboral.

ENTORNO LABORAL	Xi	Fi	%
MALO	20 - 46	92	55.76%
REGULAR	47 - 73	53	32.12%
BUENO	74 - 100	20	12.12%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del entorno laboral.

Como se aprecia en la tabla anterior solo el 12.12% de los trabajadores encuestados perciben tener un entorno laboral bueno; completando la los resultados de la encuesta el 32.12% y 55.76% percibieron tener entorno laboral regular y malo respectivamente.

Tabla 6

Nivel de la variable estrés según la dimensión clima Organizacional.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	04 - 09	30	18.18%
INTERMEDIO	10 - 15	49	29.70%
ALTO	16 - 20	86	52.12%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

En la tabla 6 se obtuvo el nivel de estrés según la dimensión clima organizacional arrojando los valores 18.18 % para el nivel bajo, 29.70 % para un nivel intermedio de estrés y finalmente 52.12 % para un alto nivel de estrés.

Tabla 7

Nivel de la variable estrés según la dimensión estructura Organizacional.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	04 - 09	33	20.00%
INTERMEDIO	10 - 15	42	25.45%
ALTO	16 - 20	90	54.55%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

En la tabla 7 se obtuvo el nivel de estrés según la dimensión estructura organizacional arrojando los valores 20 % para el nivel de estrés bajo, seguido 25.45 % para un nivel intermedio y finalmente 54.55 % para un nivel de estrés alto.

Tabla 8

Nivel de la variable estrés según la dimensión territorio Organizacional.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	03 - 07	44	26.67%
INTERMEDIO	8 - 11	31	18.79%
ALTO	12 - 15	90	54.55%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

La tabla 8 muestra el nivel de estrés según la dimensión territorio organizacional arrojando un 54.55 % para un nivel de estrés alto, posteriormente se muestra un 18.79% y 26.67% para un nivel medio y bajo respectivamente.

Tabla 9

Nivel de la variable estrés según la dimensión Tecnología.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	03 - 07	47	28.48%
INTERMEDIO	8 - 11	30	18.18%
ALTO	12 - 15	88	53.33%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

De lo encontrado en la tabla 9 el nivel de estrés según la dimensión tecnología los trabajadores indican que presentan un nivel de estrés alto con un 53.33%; 18.18 % un nivel regular de estrés y para terminar el 28.48 % un nivel bajo.

Tabla 10

Nivel de la variable estrés según la dimensión Influencia de Líder.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	03 - 07	41	24.85%
INTERMEDIO	8 - 11	33	20.00%
ALTO	12 - 15	91	55.15%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

De la tabla 10, el nivel de estrés según a dimensión influencia del líder, se encontró que 55.15 % presentan un nivel alto de estrés, seguido de 20 % que indicar presentar un nivel de estrés regular y un 24.85 % un nivel de estrés bajo.

Tabla 11

Nivel de la variable estrés según la dimensión Falta de Cohesión.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	04 - 09	35	21.21%
INTERMEDIO	10 - 15	43	26.06%
ALTO	16 - 20	87	52.73%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

Los resultados del nivel de estrés según la dimensión, falta de cohesión encontrados en la tabla 11 indican que el 52.73 % del personal encuestado tiene un nivel de estrés alto, se muestra también que el 26.06 % presentan un nivel de estrés regular y por último un 21.21 % nivel de estrés bajo.

Tabla 12

Nivel de la variable estrés según la dimensión Respaldo del Grupo.

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	03 - 07	42	25.45%
INTERMEDIO	8 - 11	33	20.00%
ALTO	12 - 15	90	54.55%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

Los datos de la 12 muestran el nivel de estrés según la dimensión respaldo de grupo dando un 54.55 % para un nivel de estrés alto, posteriormente se muestra un 20 % y 25.45 % para un nivel medio y bajo respectivamente.

Tabla 13

Nivel de estrés

NIVEL DE ESTRÉS	Xi	Fi	%
BAJO	24 - 55	29	17.58%
INTERMEDIO	56 - 87	46	27.88%
ALTO	88 - 120	90	54.55%
TOTAL		165	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta del estrés.

Los resultados de la tabla 13 indican que el 54.55 % del personal encuestado tiene un nivel de estrés alto, se muestra también que el 27.88 % presentan un nivel de estrés regular y por último un 17.58 % nivel de estrés bajo.

Tabla 14

Relación del entorno laboral y el estrés

			ENTORNO LABORAL	ESTRES
Rho de Spearman	ENTORNO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,473**
		p-valor		,000
		Total, de datos (N)	165	165
	ESTRES	Coeficiente de correlación	-,473**	1,000
		p-valor	,000	
		Total, de datos (N)	165	165

Nota: Nivel de significancia 0,01 (bilateral).

Hipótesis

- **Ho:** No Existe relación significativa entre el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo,2023.
- **Ha:** Existe relación significativa entre el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo,2023.

Aplicando el coeficiente de correlación de spearman para las variable entorno laboral y estrés, como se muestran en la tabla 14, se observa que el p-valor es menor a 0.01 con lo que concluimos que se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe una relación entre ambas variables, por último se observa también que el coeficiente de correlación encontrado es de -.473 indicando la existencia de una correlación inversa moderada según los valores del coeficiente de correlación de spearman expuesto por (Cabrera, 2009).

Tabla 15

Relación de las dimensiones del entorno laboral y el estrés

		ESTRES	
Rho de Spearman	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	-,437**
		p-valor	,000
		Total, de datos (N)	165
	CONDICIONES HIGIENICAS	Coeficiente de correlación	-,502**
		p-valor	,000
		Total, de datos (N)	165
	CONDICIONES ERGONOMICAS	Coeficiente de correlación	-,478**
		p-valor	,000
		Total, de datos (N)	165
	CONDICIONES PSICOSOCIALES	Coeficiente de correlación	-,482**
		p-valor	,000
		Total, de datos (N)	165

Nota: Nivel de significancia 0,01 (bilateral).

De lo mostrado en la tabla 15 donde se busca encontrar la relación de las dimensiones del entorno laboral y la variable estrés; se obtuvo que la dimensión condiciones de seguridad presenta una correlación inversa moderada con coeficiente de correlación de .437, con un nivel de significancia de ($p < .01$). La dimensión de condiciones higiénicas presenta una correlación inversa moderada con un coeficiente de correlación de .502 con un nivel de significancia de ($p < .01$), posteriormente la dimensión condiciones ergonómicas presenta una correlación inversa moderada con un coeficiente de correlación de .478 con un nivel de significancia de ($p < .01$). y finalmente la dimensión de condiciones psicosociales se encontró un coeficiente de correlación inversa de .502 con un nivel de significancia de ($p < .01$), determinado la presencia de una correlación inversa moderada con la variable estrés.

V. DISCUSIÓN

De lo presentado en el capítulo anterior, los resultados obtenidos en la investigación fueron recopilados mediante la aplicación presencial de las encuestas, tanto para la variable entorno laboral y estrés; donde dichos cuestionarios pasaron por la supervisión y el juicio de tres expertos, otorgando la validez correspondiente para ambos instrumentos, así también mediante la realización de una muestra piloto de 25 trabajadores se aplicó la prueba de alfa de Cronbach arrojando el valor de ,825 para el cuestionario de entorno laboral y ,891 para el cuestionario del estrés dándole la confiabilidad necesaria para la aplicación de los instrumentos.

Respecto al objetivo general planteado en la investigación donde se busca determinar la relación entre el entorno laboral y el estrés de los trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023, se usó la técnica de la correlación de spearman que se emplea frecuentemente como un estadístico de prueba que determina la asociación de dos variables, encontrando que existe una correlación moderada pero inversa con un valor de .473 entre ambas variables; esta decisión se toma a partir del p valor encontrado de .000 debido que es menor a .01, cabe resaltar que la prueba se realiza con una confiabilidad del 99%. Con esta regla de decisión se da a lugar a rechazar la Hipótesis afirmando que existe la presencia de una correlación entre dichas variables; esto guarda relación con la investigación de Rodríguez (2022), en su investigación condiciones laborales y estrés en el personal del área de COVID de un hospital público de Carhuaz, basándose en un estudio no experimental con enfoque cuantitativo, buscando correlacionar las variables mencionadas. Para ello tomó su población como muestra, constituida por 150 trabajadores a quienes se le aplicó una encuesta validada por el juicio de tres expertos y confiable según el alfa de Cronbach; concluyendo que existe una relación moderada inversa (.622), esto gracias al coeficiente de correlación de Spearman, por ello se determina que si el trabajador no presenta un ambiente laboral bueno estará propenso a presentar ciertos niveles de estrés. Los resultados encontrados en esta investigación también se puede relacionar a lo expuesto por Onofre (2021) quien buscó también encontrar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en un hospital, presentando una investigación de enfoque cuantitativo alineado a un diseño no experimental,

encontrado dentro sus resultados que existe una relación significativa de (-.112) entre las variables, concluyendo que a medida que se genere más estrés en el personal menor será el desempeño en los trabajadores.

Referente al entorno laboral la teoría menciona que es complicado determinar la condiciones en que se labora en los hospitales debido a trabajo cambiante que pueden presentar el personal de salud al estar laborando en las distintas áreas ya que en algunas puede presentar mejores condiciones y en otras no tanto.

Este estudio en base al entorno laboral del personal del área de emergencia de un Hospital nivel III en Trujillo, se halló que solo el 12.12% manifestaron la presencia de un entorno laboral bueno y que más de la mitad del personal (52.76%) presencian un entorno laboral malo, esto debido en cada una de las dimensiones del entorno los trabajadores en su gran mayoría evaluaron negativamente cada dimensión. Mas de la mitad de los encuestados percibieron que el 56.97% presentan condiciones de seguridad mala, debido a que muchos no cuentan con las herramientas de seguridad correspondientes al momento de realizar sus labores, también se percibió que el 54.55% del personal indicaron que las condiciones higiénicas son malas, seguido 55.15% del personal que manifiestan las condiciones ergonómicas son malas por las diferentes posturas incómodas a las que están expuestos al realizar su trabajo y a la carga laboral a las que están expuesto a la alta demanda de pacientes, finalmente para las condiciones psicosociales el 54.55% de los trabajadores manifiestan que son malas. Esto se puede contrastar con la investigación de Ojeda (2019) que busco relacionar las enfermedades que pueden estar presentes, debido a las condiciones de trabajo en los enfermeros del hospital provincial docente Belén en la localidad de Lambayeque; donde se tomó como base un estudio cuantitativo de correlación transversal, tomando una muestra de 127 trabajadores se aplicó un instrumento que presentaba dos partes, una con factores socio demográficos y otras con las condiciones de trabajo; dicho instrumento arrojó una confiabilidad muy buena de 0.96 con una muestra piloto de 30 individuos. Los resultados encontrados indicaron que la persona presenta condiciones de trabajo pésimas con un 4.7% y malas con un 48.8 %, esto debido a que en el entorno material carece de buenas instalaciones,

equipamiento, buen entorno físico además de no presentar condiciones buenas de seguridad.

Los resultados encontrados también se pueden contrastar con la investigación de Marcha (2019) realizada en Puno, donde su principal enfoque fue medir las condición laboral y la calidad de vida que llevan las enfermeras del hospital regional Manuel Butron, para ello se usó a 84 enfermeros(as) donde se aplicó dos cuestionarios y se basó en un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, para resultados se usó estadística inferencial y descriptiva donde se determinó que las(os) enfermeras(os) presentan condiciones laborales regulares con un 41.66%, seguido de 7.14% y 1.19% para las condiciones laborales malas y muy malas, con lo que se puede inferir que menos de la mitad del personal está contento con su condición laboral. Luengo (2021) menciona que es crucial que los hospitales cumplan con sus funciones correspondientes de manera que respalden el bienestar y la salud de los pacientes para poder brindar atención médica que cumpla con altos estándares de calidad; por ello es muy importante seguir generando estudios sobre las condiciones de trabajo del personal de salud de manera que se puedan encontrar los puntos débiles con la finalidad de plantear mejora continua en el sector salud ya que con el pasar de los años se ha observado que el sector salud no presencia las condiciones laborales necesarias tanto en infraestructura, en tecnología, deficiencia en recursos y su elevada sobrecarga laboral.

Finalmente, Rodríguez (2022) en un estudio realizado en un hospital público en Carhuaz tuvo objetivo fundamental determinar la relación entre las condiciones laborales y el estrés en el personal del área de COVID; tomando una población muestral de 150 trabajadores a las cual se le aplico dos cuestionarios uno permitiendo medir el entorno laboral y otro el estrés, ambos cuestionarios con una confiabilidad buena de 0.825 y 0.811 respectivamente, estos también a su vez fueron confiables debido a la aprobación de tres expertos los cuales determinaron que es viable la aplicación de los instrumentos. Se planteo un diseño no experimental, explicando que no se manipulo ninguna variable y correlacional debido a que se busca determinar si existe una correlación entre estas variables. Finalmente se llegó a concluir que existe una correlación significativa inversa entre

ambas variables (-0.662), también se encontró que el personal de área de COVID del hospital público de Carhuaz presenta un inadecuado entorno laboral con un 52% ya que en todas las dimensiones evaluadas, más de la mitad de los trabajadores respondieron presentar inadecuadas condiciones higiénicas, inadecuadas condiciones de seguridad, inadecuadas condiciones psicosociales e inadecuadas condiciones ergonómicas; a su vez también manifestaron un alto nivel de estrés con un valor de 51.3%, seguido de un nivel regular de 34.7%, estos valores reflejan lo encontrado ya que en dimensiones de ambiente físico, ambiente social y ambiente psicológico más de 50 % indicaron tener niveles alto de estrés para cada una de estas dimensiones; llegando a la conclusión final que los trabajadores presentan un inadecuado entorno laboral por ende afecta de manera negativa a los trabajadores generándoles un mayor nivel de estrés.

Por lo expuesto Yassi et al. (2009) menciona mediante estudio realizado sobre las condiciones laborales, que es importante y vital que la empresa brinde la indumentaria necesaria a los trabajadores para desarrollar sus actividades de manera óptima. Por otra parte, Pereira (2008) menciona que muchos países y organizaciones están en constante búsqueda en la mejorar del entorno de trabajo ya que esto trae muchos beneficios en la cultura y la sociedad reduciendo niveles de pobreza y mejorando la calidad de vida y trabajo de la población, por ellos es necesario que las empresas busquen promover constantemente mejoras en el trabajo buscando satisfacer la necesidades físicas, sociales y emocionales del trabajador.

Con respecto al estrés en personal del área de emergencia de un Hospital nivel III en Trujillo, los resultados arrojaron que solo el 17.58% señalaron tener un bajo nivel de estrés, seguido del 27.88% de trabajadores que presentan un nivel regular, por lo que 54.55 % de los encuestados afirmaron tener altos niveles de estrés laboral. Este alto nivel de estrés se debe a que en todas las siete dimensiones presentadas en la investigación más de la mitad de los trabajadores manifestaron tener altos niveles de estrés, esto se representa debido a las diferentes situaciones a las que el personal de salud del área se ve expuesto ya que en muchos hospitales, sobre todos en el sector público presentan varias deficiencias en organización, tecnología, en trabajo en equipo por lo que influye

negativamente en el personal, generando cierto nivel de estrés y ansiedad; esto lo podemos relacionar con la investigación de Casagrande (2018) en su estudio sobre el estrés laboral en médicos de cuidados intensivos en Uruguay, donde se envió una encuesta virtual vía correo electrónico a 380 socios de la sociedad Uruguaya de médicos intensivistas, la encuesta estuvo conformada por 30 ítems en una escala de Likert; de los resultados mostrados en el estudio indicaron que el 63% presentan un nivel de estrés moderado debido a la fuerte responsabilidad por los cuidados del paciente y la carencia de equipo médico para realizar los labores diarias, también se encontró que el 32% de médicos presentaron un nivel de estrés severo debido a la sobrecarga laboral, a la presión por trabajar con pacientes críticos y la falta de material que dificulta en algunas ocasiones el desarrollo de las actividades y al multi empleo . Es por ello se evidenció que más de la tercera parte de empleados presentan valores elevados de estrés. Patlan (2019) menciona que el estrés se encuentra presente en toda la vida y en todo trabajo, y que además la presencia de este, provoca varios problemas tanto en la salud, como en el trabajo produciendo una mal desarrollo de actividades, baja productividad y falta de trabajo en equipo; también menciona que el estrés es el principal problema para la salud de un trabajador, por ello que es necesario saber medir correctamente y de esta manera una vez detectado los puntos que generan estrés poder accionar sobre ellos de tal manera que disminuya su presencia.

Esto resultados encontrados sobre el estrés también se pueden contrastar con lo expuesto por Abanto (2020) que busco determinar la incidencia de estrés en el desempeño de los trabajadores del hospital de Trujillo durante la emergencia sanitaria, encontrando que niveles muy altos de estrés en los trabajadores, basado en 72 trabajadores donde el 54% indico niveles altos de estrés, seguido de un nivel medio con un 46%; también manifiesta que los niveles elevados de estrés presente en los trabajadores de la salud se debe al poco apoyo en el trabajo, a la alta demanda del trabajo, así como también a las relación social entre compañeros y medio ambiente que los rodea. Patlan (2019) corrobora esto mencionado el estrés laboral es una respuesta que muestra un empleado en base a las presiones y expectativas en el trabajo, de manera se refleja más si los recursos para el trabajo son insuficientes, además esta condición se agrava cuando el trabajador no recibe el suficiente apoyo de sus compañeros de trabajo o de sus superiores, y cuando

cuenta con un control limitado sobre su trabajo y la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

En base a los resultados encontrado en tercer objetivo específico luego de realizar el correcto análisis para determinar si existe relación entre las dimensiones del entorno laboral y la variable estrés se encontró que: Para la dimensión de condiciones de seguridad si existe una relación inversa, pero a su vez moderada con la variable estrés con un valor de .437, también se demostró que si existe una correlación inversa moderada para la dimensión de las condiciones higiénicas y el estrés con un valor de .502, a su vez también se demostró que existe una correlación inversa de .478 y .482 para las últimas dos dimensiones de condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales respectivamente, todas estas fueron analizadas con un nivel de confianza de 99%. Contrastando esta información con la investigación de Rodríguez (2022) como se mencionó anteriormente realizo un estudio en un hospital público en Carhuaz buscando determinar la relación entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores del área de COVID; donde unos de sus objetivos específicos fue determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral y la variable estrés, teniendo en cuenta dentro de las dimensiones del clima laboral las condiciones ergonómicas, condiciones de seguridad, condiciones higiénicas y por ultimo las condiciones psicosociales, donde se encontraron los siguientes valores para cada una de las dimensiones: para las condiciones ergonómicas se determinó una correlación de -0.609, para las condiciones psicosociales -0.593, para las condiciones higiénicas -0.616 y finalmente para las condiciones psicosociales -0.593. Llegando a la conclusión que todas las dimensiones del entorno laboral influyendo negativamente de manera moderada al estrés. Esto respalda con lo encontrado la presenta investigación determinado que las cuatro dimensiones mencionadas en el entorno laboral influyen moderadamente de manera inversa a la variable estrés.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe relación significativa entre el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de Emergencia de un Hospital III en Trujillo., afectando moderadamente de manera inversa ($Rho = - .473$).
2. Se determinó que el entorno laboral del área de emergencia de un Hospital III en Trujillo es malo con un 55.76%, seguido de un 32.12% con un nivel regular y bueno con un 12.12%. En base a las dimensiones, las valoraciones más influyentes encontradas fueron malas: en condiciones de seguridad un 59.97%, en las condiciones Higiénicas un 54.55%, en las condiciones ergonómicas un 55.15% y para las condiciones psicosociales 54.55%.
3. También se concluye que el nivel de estrés del personal del área de emergencia de un Hospital III en Trujillo es malo con un 54.55%, seguido de un 27.88% con un nivel regular y bueno con un 17.58%. En base a las dimensiones, las valoraciones más influyentes encontradas fueron malas: en clima organizacional un 52.12%, en la estructura organizacional un 54.55%, en el territorio organizacional un 54.55%, seguido de la dimensión tecnología un 53.33%, posteriormente para la influencia del líder un 55.15%, para la falta de cohesión un 54.55 y finalmente para el respaldo de grupo un 54.55%.
4. Finalmente se demostró que existe correlación para cada una de las dimensiones del entorno laboral y el estrés: condiciones de seguridad (-.437), condiciones higiénicas (-.502), condiciones ergonómicas (-.478) y condiciones psicosociales (-.482). Indicando con estos resultados que todas las dimensiones del entorno laboral influyen moderadamente de manera inversa al estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

Posteriormente a la realización del estudio y a las conclusiones presentadas, se plantean las siguientes recomendaciones con la finalidad de atenuar la problemática planteada.

1. A todos los altos mandos del hospital que se encargan de gestionar la implementación de nuevos recursos, a la oficina de planeamiento estratégico y a la jefatura de área, mejorar las instalaciones del área para tener equipos de calidad, así también una mejora en infraestructura y limpieza, con la finalidad de brindar un ambiente cómodo y adecuado para que el personal pueda realizar su trabajo en óptimas condiciones.
2. También a la directiva en conjunto con la jefa del área, que deben evaluar constantemente la presencia de estrés en el personal y además brindar charlas educativas sobre auto control, trabajo en equipo y el buen trato al usuario, ayudando a reducir el estrés en los trabajadores.
3. Al área de salud ocupacional brinda clases sobre el manejo de estrés y presentar proyectos sobre cómo reducir el estrés en el trabajo.
4. A la jefatura, determinar equitativamente y claramente las funciones de los trabajadores, con el fin de no generar discordia entre los empleados que laboran en área.
5. Al área de docencia e investigación poder brindar apoyo y facilidades a los futuros investigadores para poder realizar más investigaciones de este tipo, con la finalidad de conocer la realidad laboral de los trabajadores.
6. Finalmente, la jefatura del área debe estar presto a atender las solicitudes o necesidades de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Abanto, M. E. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del persona de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19*. Obtenido de Repositorio de la UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Adetola, A. (2017). *Leadership and innovative practices in Nigerian academic*. Obtenido de DigitalCommons@Universidad de Nebraska - Lincoln: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1943/>
- Antonio., L. V. (2020). *Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China*. Obtenido de Revista Scielo : http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_abstract&tlnq=en
- Arias, W. (2012). *Occupational stress of workers analyzed from an approach to vital*. Obtenido de Revista cubana de salud publica : <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2012/csp124d.pdf>
- Arnetz, P. y. (1998). *Psychosocial stressors and well-being in health care workers. The impact of an intervention program*. Obtenido de National Library of Medicine: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9877346/>
- Aspiazu, E. (2017). *Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud*. Obtenido de Scielo: <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3098/1/aspiazu-2017.pdf>
- Badrianto, Y. y. (s.f.). *Effect of the work environment and job satisfaction on the performance of employees in pt. nesinak industries*. Obtenido de Journal of Business, Management, and Accounting: https://www.researchgate.net/publication/343629530_EFFECT_OF_WORK_ENVIRONMENT_AND_JOB_SATISFACTION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PT_NESINAK_INDUSTRIES
- Beatriz, K. (junio de 2011). *Hygiene and industrial security*. Obtenido de School of Business and Economics, Atlantic International University: <https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/180-207/Higiene-y-seguridad-Industrial.html>

- Bernardo, M. J. (2011). *Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes*. Obtenido de Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Bertina, K. (2020). *¿What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies*. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/338395972_What_is_precarious_employment_A_systematic_review_of_definitions_and_operationalizations_from_quantitative_and_qualitative_studies
- Betulio Chacín Almarza, G. C. (2002). *Organizational stress and exposure to noise in workers at the packing plant of a brewing industry*. Obtenido de scielo: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006#:~:text=Territorio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20es.espacio%20personal%20en%20la%20empresa
- Brito Ortiz J.F., J. G. (2019). *Psychosocial factors, psychological stress, and burnout in nursing: a model of trajectories*. Obtenido de Revista Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
- Cabezas, E. A. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cabrera, E. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización*. Obtenido de Revista de ciencias Médicas : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Caicedo, F. H. (2019). *Universidad Santo Tomás, Colombia Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos (revista signos)*. Obtenido de <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Capurro, M. F. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora t&t*. Obtenido de Repositorio de la ULIMA: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1634>

- 9/Tueros Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Carlos, B. S. (2011). *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*. Obtenido de Revisión teórica del concepto de cohesión social: hacia una perspectiva normativa para América Latina: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120328120445/4.revision_barba.pdf
- Carlos, L. F. (2022). *El concepto de territorio en el marco de la perspectiva organizacional*. Obtenido de Gestion estrategica : <https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/700/1248>
- Casagrande Cecilia, S. j. (2022). *Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay*. Obtenido de Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay: <https://revista.rmu.org.uy/ojsrmu311/index.php/rmu/article/view/872/853>
- Castejón Emilio, B. F. (1998). *Teoría general de la evaluación de riesgos*. Obtenido de https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=851
- Cesar, N. j. (2015). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Buenos Aires: CEIL-CONICET. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Chacín Almarza Betulio, C. A.-G. (2002). *Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera*. Obtenido de Scielo : http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006
- Chiang Vega Maria, R. N. (2018). *Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción*. Obtenido de Revista Scielo : https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178
- Dagoberto, C. C. (2019). *Evaluación de la gestión de riesgos con énfasis en higiene y seguridad laboral, en la Estación Experimental para el Estudio del Trópico Seco El Limón, del municipio de Estelí, 2019*. Obtenido de Repositorio UNAN: <https://repositorio.unan.edu.ni/13427/1/20059.pdf>
- Daron, A. (2002). *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*. Obtenido de journal article: <https://www.jstor.org/stable/2698593>

- Delgado, E. (2020). *Stress and work performance of a health network staf*. Obtenido de Revista Scielo : http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011
- Domínguez Aguirre Luis Roberto, R. C. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Obtenido de Fundacion Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Elena, S. F. (2019). *Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa - Lima*. Obtenido de Repositorio de UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/S%c3%a1enz_FME-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Empleo, M. d. (2017). *Anuarios Estadísticos*. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf
- Escandon, D. y. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de*. Obtenido de Revista SCIELO: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232016000200005&script=sci_abstract&tlng=es
- Folkman Susan y Lazarus Richard. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. Obtenido de: <https://psycnet.apa.org/record/1986-24635-001>
- Gallardo, E. (s.f.). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo interativo*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- GINEBRA, O. I. (1984). *Oficina internacional del trabajo ginebra*. Obtenido de Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- González D., A. C. (2017). *Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units*. Obtenido de Revista Scielo : http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003

- Hans, S. (1956). *The Stress of Life*, New York, . Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1957-08247-000>
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0B7fKl4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?res>
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf>
- Hürlimann, O. D. (2022). *Return to Work after Hospitalization due to COVID-19 infection*. Obtenido de [https://www.ejinme.com/article/S0953-6205\(22\)00010-3/fulltext](https://www.ejinme.com/article/S0953-6205(22)00010-3/fulltext)
- JASMIN, E. D. (2018). *Repositorio untumbes*. Obtenido de Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018.: https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/404/TE_SIS%20-%20ELIZALDE%20FARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jatin, P. (2018). *Factors affecting job performance: an integrative review of literature*. Obtenido de Discover Journals, Books & Case Studies: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-02-2018-0051/full/html?journalCode=mrr&utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc
- Jesenia, V. S. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022*. Obtenido de Repositorio de la UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100865/Vilela_SJJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Johana, C. D. (2020). *Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo*. Obtenido de Repositorio de la UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jose, G. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Claves de la estructura organizativa.html?id=vQGktAEACAAJ&redir_esc=y

- Justa, E. (Julio de 1992). *El Trabajo docente y sus condiciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/159/15904203.pdf>
- M. Canales-Vergara, S. V.-S.-K. (2016). *Working conditions among nursing professionals in Chile*. Obtenido de Scielo : https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632016000300178
- Machuca, J. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa - 2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca>
- Magdalena M, AlonsoCastillo, Nora Angélica Armendáriz-García, María Teresa de Jesús Alonso-Castillo, Bertha Alicia Alonso-Castillo, Karla Selene López-García. (2019). Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. Obtenido de Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante Infraestructura global no comercial propiedad de la academia: <https://redalyc.org/articulo.oa?id=127063728006>
- Margarita, D. d. (Mayo de 2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. Obtenido Universidad rafaél landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Molina et al. (2020). *Labor Conditions of Social Workers in Public Hospitals in the Province of Mendoza, Argentina. Background of the Investigation*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-12132020000200009&script=sci_abstract
- Montoya, L. y. (junio de 2020). *Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile*. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069
- Muguruza, V. J. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa inversiones civiles santa rosa sac- mallay 2017*. Obtenido de Repositorios de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Muñoz, R. D. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones*. Obtenido de Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Ñaupas, P. H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. BOGOTA: FREELIBROS. Obtenido de <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf>
- Ojeda, M. M. (2019). *Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque.2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1983/1/TL_OjedaMinoMiguel.pdf
- Onofre, P. 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.º 1, Quito, en el año 2019*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Ore, M. E. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital guillermo kaelin de la fuente, lima -2018*. Obtenido de Repositorio de la UPCH: <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/595/Calidad+de+los+registros+electr%C3%93nicos+de+enfermer%EDa+y+los+factores+que+influyen+en+la+Unidad+de+Cuidado+Intensivo+del+Hospital+Guillermo+Kaelin+de+la+Fuente,+junio+2016.pdf;jsessionid=F>
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de ergonomia : https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Keep health workers safe to keep patients safe*. Obtenido de <https://www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

- Organización Mundial del Trabajo. (2023). *Covid 19 y el mundo del trabajo*.
Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>
- Palacios F. (2017) *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima-2017* .
Obtenido de Repositorio de UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12729/Palacios_HFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paola, H. V. (2016). *Factores organizacionales relacionados con el estrés laboral en personal de salud. Hospital Distrital Santa Isabel De El Porvenir ,Departamento la libertad-Perú* . Obtenido de Respositorio de la UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20428/Hilario_VSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patlán, P. J. (enero de 2019). *¿Que es el estres laboral y como medirlo?* Obtenido de *¿Que es el estres laboral y como medirlo?:*
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738/214421444968>
- Pedro, M. F. (2013). *Control de estrés laboral. Obtenido de Biblioteca del poder judicial de Michoacan:*
http://biblioteca.poderjudicialmichoacan.gob.mx/docs/tablas_de_contenido/716-c.pdf
- Petronila, P. M. (2016). *Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa*.
Obtenido de Repositorio de la UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5743/PACHA_S_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyna Jarelis Suárez Duarte, L. Y. (2020). *Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo* Obtenido de:
https://www.researchgate.net/publication/342965577_Estres_laboral_y_su_relacion_con_las_condiciones_de_trabajo/link/5f0fb5e3299bf1e548ba2a73/download
- Richard, H. T. (1967). *The social readjustment rating scales, en Journal*. Obtenido de ScienceDirect:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022399967900104>

- Robert, L. G. (1968). *Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University*. Obtenido de Motivation and Organizational Climate: [https://books.google.com.pe/books/about/Motivation and Organizational Climate.html?id=FVevAAAAIAAJ&redir_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_and_Organizational_Climite.html?id=FVevAAAAIAAJ&redir_esc=y)
- Rodriguez, E. S. (2022). *Condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID - 19 del Hospital Publico de Carhuaz , 2022*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99197/Rodriguez ESM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99197/Rodriguez_ESM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, J. (2021). *ESAN. Salud en el Perú 2021-2026*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-en-el-peru-2021-2026-hacia-donde-vamos>
- Sabastizagal, I. (marzo de 2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Obtenido de Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica - Scielo : http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Sarmiento Valverde, G. S. (2019). *Burnout in the emergency service of a hospital*. Obtenido de Revista Scielo : http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
- Skalli, A. T. (2007). *Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/222406797_Jobs_as_Lancaster_Goods_Facets_of_Job_Satisfaction_and_Overall_Job_Satisfaction
- Suárez, T. (junio de 2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un Contact Center*. Obtenido de Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un Contact Center: [https://www.researchgate.net/publication/363843070 Adaptacion de la Escala de estres Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un Contact Center](https://www.researchgate.net/publication/363843070_Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT-OMS_en_trabajadores_de_un_Contact_Center)
- Tamara, O. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. Obtenido de

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Universidad César Vallejo. (2021). *Código de Ética en Investigación*. Obtenido de Vicerrectorado de Investigación: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2022/06/RCU.-No-0101-2022-UCV-Aprueba-el-Reglamento-de-Investigacion-V03.pdf>

Victoria, F. C. (2008). *La ergonomía y el Ambito Laboral*. Obtenido de <http://laergonomiayelambitolaboral.blogspot.com/>

Wil, C. C. (2017). *Clima Organizacional y Estrés de los Trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017*. Obtenido de Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11609/chacon_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wolfgang, L. y. (2019). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* . Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+29.+Ergonom%C3%ADa>

Yassi Annalee, N. L. (2009). National Library of Medicine . Obtenido de Building capacity to secure healthier and safer working conditions for healthcare workers: A South African-Canadian collaboration: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19886346/>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Entorno laboral	Está relacionado con la forma en que los empleados perciben sus experiencias laborales que realizan diariamente. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles	Variable cualitativa de escala ordinal, representado por las actividades cotidianas, relación entre compañeros e instrumentos de trabajo. Para medir esta variable se sumarán los valores encontrados de acá ítem de manera que se pueda determinar en el rango en que se encuentra.	Condiciones de seguridad	Suelos o pisos inestables	Ordinal
				Proximidad de escaleras y/o desniveles	
				Instrumentos, Herramientas, máquinas de trabajo	
				Seguridad antes de pandemia	
				Protector facial	
			Condiciones Higiénicas	Exposición a luz solar	
				Nivel de ruido	
				Sustancias químicas	
				Elementos de bioseguridad	
				Manipula o está en contacto con materiales infecciosos	
			Condiciones ergonómicas	Posturas incómodas	
				Movimientos repetitivos	
				Carga laboral	
Distanciamiento social					

				Equipos que pueden infectarnos	
			Condiciones Psicosociales	Exposición a contagio	
				Ayuda de mis superiores, jefes, compañeros	
				Estabilidad laboral	
				Emociones o sentimientos	
				Aprender cosas nuevas	
Estrés	Es un estado de tensión, tanto corporal como emocional, que resulta de una respuesta a una presión o estímulo, ya sé bueno o malo. Es un estado de defensa que, con moderación, ayuda al cuerpo a responder y adaptarse a ciertos eventos, pero en otras circunstancias, puede causar efectos adversos sobre la productividad y la salud del trabajador.	Variable cualitativa de escala ordinal, representado por estímulo que es generado por emociones y elementos físicos, relacionados a la acumulación trabajo, trato con el usuarios y agotamiento físico.	Clima Organizacional	Objetivos de trabajo	Ordinal
				Estrategias del área trabajo	
				Políticas de trabajo	
				Metas	
			Estructura Organizacional	Presión por documentación	
				Control del trabajo	
				Estructura de papeleo	
				Falta de respeto en órdenes dadas por superiores	
			Territorio Organizacional	Falta de control del área de trabajo	
				Espacio de trabajo	
				Trabajar con miembros de otras áreas	
			Tecnología	Equipos de trabajo limitados	
				Falta de conocimientos sobre equipos	
				Falta de tecnología	
				Respaldo de jefatura	

			Influencia del Líder	Bienestar personal del trabajador
				Falta de confianza del jefe para con el personal
			Falta de Cohesión	Colaboración entre grupo de trabajo
				Prestigio dentro de la organización
				Desorganización del equipo
				Presión de equipo
			Respaldo de Grupo	Respaldo entre compañeros
				Apoyo entre compañeros
				Falta de protección entre compañeros

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento de Recolección de datos de la variable entorno laboral

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de
Emergencia de un Hospital III en Trujillo, 2023”

CUESTIONARIO DEL ENTORNO LABORAL

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el entorno laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión a partir de los resultados que se obtengan. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

a) Sexo

Femenino () Masculino ()

b) Edad

() 20 -29 años () 30-39 años () 40-49 años () 50-59 años () 60 a +

c) Profesión

() Medico () Enfermero/a () Obstetras () técnica/o en enfermería

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de seguridad					
1.	Realiza labores en lugares irregulares y/o resbaladizos e inapropiados, 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.					

	DIMENSIÓN 2: Condiciones higiénicas	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.					
	DIMENSIÓN 3: Condiciones ergonómicas	1	2	3	4	5
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.					
	DIMENSIÓN 4: Condiciones Psicosociales	1	2	3	4	5
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 en mi trabajo estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.					

Autor: Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricia 2022).

Instrumento de Recolección de datos de la variable estrés laboral

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de
Emergencia de un Hospital III en Trujillo, 2023”

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el estrés laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar gestionar sus niveles de estrés con los resultados se obtengan. 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

Preguntas:

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. La estrategia de la organización no es bien comprendida.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. La estructura formal tiene demasiado papeleo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Mi equipo se encuentra desorganizado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. La organización carece de dirección y objetivo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Mi equipo me presiona demasiado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

22. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

23. La cadena de mando no se respeta.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Autor: Ivancevich & Matteson 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021).

Gracias por su aporte

Anexo 3: Modelo de consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023

Investigadora: Maybe Robertcy, Ñuñuvera Bocanegra

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023” cuyo objetivo es determinar la relación entre el entorno laboral y el estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital en Trujillo, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

La pandemia ha mostrado mediante datos estadísticos, serias limitaciones para ocuparse de la fuerte demanda de ciudadanos peruanos que acuden a los diversos hospitales del interior del país, además sumado a esto la mala infraestructura que tienen los centros de salud de diferentes niveles, ocasionan que muchos trabajadores no se sientan satisfechos con el entorno en que realizan su jornada laboral, dando lugar a manifestar ciertos niveles de estrés en los trabajadores del personal de salud.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023”
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos se realizará antes de iniciar el turno, y se realizará en el ambiente de emergencia del Hospital Belén de Trujillo. minutos y se realizará en el ambiente de emergencia
- Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de

identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia): Indicar al participante la existencia que no existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Ñuñuvera bocanegra Maybe Robertcy email: maybenunuvera@gmail.com

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha y hora:

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta para determinar el entorno laboral y el nivel de estrés laboral del personal de emergencia de una entidad". La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FIORELLA JANETH ROJAS CABERA		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial docencia		
Institución donde labora:	HBT UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

- Escala ordinal, Questionario de Entorno Laboral

Nombre de la Prueba:	Questionario del Entorno Laboral
Autora:	Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricia 2022).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Área de Emergencia
Significación:	<ul style="list-style-type: none">Entorno laboral MALO 20 – 46 puntosEntorno laboral REGULAR 47 – 73 puntosEntorno laboral BUENO 74 – 100 puntos

- Escala ordinal, Cuestionario de estrés laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autora:	Ivancevich & Mateos, 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de Emergencia
Significación:	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estrés bajo 24- 55 puntos • Nivel de estrés intermedio 59- 87 puntos • Nivel de estrés alto 88- 120 puntos •

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Entorno Laboral	Condiciones de seguridad	Conjunto de técnicas y medidas que tiene como finalidad disminuir o eliminar el riesgo que se produzca un accidente ya sea de uno o más trabajadores
	Condiciones higiénicas	Conjunto de reglas y procedimientos que se emplean para defender la integridad física y mental de los trabajadores
	Condiciones ergonómicas	Representa básicamente a la interacción que tienen los trabajadores con otros elementos del sistema de trabajo, si un trabajador no presenta buenas condiciones ergonómicas cabe la probabilidad de presentar trastornos músculo esqueléticos
	Condiciones Psicosociales	Se hace referencia a las situaciones presentes en un trabajo originados por una mala organización, mala gestión y un mal entorno social entre el equipo de trabajo, esto puede traer efectos perjudiciales en el desarrollo laboral de un empleado actuando como elementos que desencadenan tensión y cuadros de ansiedad.
Estrés laboral	Clima Organizacional	Hace referencia a las características presentes en el ámbito laboral; dicho esto, guarda relación con el tipo de ambiente, ya sea físico y/o emocional percibido en el trabajo



	Estructura organizacional	Diseño o estructura del plan de trabajo y a los aspectos de jerarquización de roles que se encuentran presentes en toda la institución para facilitar el flujo laboral
	Territorio organizacional	Se basa en el espacio o escenario donde cada empleado desarrolla sus funciones.
	Tecnología	Es considerada por todos los recursos que otorgados al trabajador permitiendo así un mejor desarrollo de sus actividades, estos recursos y herramientas tecnológicas se brinda con la finalidad de suplir las exigencias laborales.
	Influencia del líder	Se define esta dimensión como el "funcionamiento del líder y manejo del liderazgo". Un buen líder puede ofrecer muchos beneficios y cambios positivos significativos en la conducta de los trabajadores; de no ser el caso, el mal liderazgo puede ser un agente generador de estrés, frustrando y perjudicando el desempeño laboral.
	Falta de cohesión), menciona que esta dimensión es la medida en que la dispersión o disociación grupal afecta negativamente y genera estrés en los trabajadores afectando el desempeño de sus funciones, es por ello que el nivel de apoyo y colaboración entre los empleados debe actuar como un amortiguador contra el estrés organizacional.
	Respaldo del grupo	el enfoque de esta dimensión se basa en seguridad y confianza presentes en todos los integrantes del grupo; que un trabajador se sienta respaldado por el grupo, trae grandes beneficios laborales ya que, el respaldo de sus compañeros y supervisores es un factor importante para reducir el estrés.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Entorno Laboral elaborado por Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricia 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

A continuación, a usted le presento el cuestionario estrés laboral elaborado por Ivancevich & Matteson 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUARR EL ENTORNO LABORAL DE LA ENTIDAD.

- Primera dimensión: ENTORNO LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Con este instrumento se podrá evaluar la percepción del entorno laboral que tiene el personal de salud en el área de emergencia.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de seguridad	Realiza labores en lugares irregulares y/o resbaladizos e inapropiados, que pueden provocar una caída.	4	4	4	
	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.	4	4	4	
	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)	4	4	4	
	Las condiciones de seguridad son peores Ahora, que antes de la Pandemia.	4	4	4	
	Se utiliza protector facial al momento de Ingresar al centro de salud.	4	4	4	
Condiciones Higiénicas	El personal se encuentra expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	4	4	4	
	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.	4	4	4	

	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).	4	4	4	
	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.	4	4	4	
	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.	4	4	4	
Condiciones ergonómicas	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.	4	4	4	
	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.	4	4	4	
	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.	4	4	4	
	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.	4	4	4	
	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.	4	4	4	
Condiciones Psicosociales	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.	4	4	4	

	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	4	4	4	
	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.	4	4	4	
	Siento que en mi trabajo estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUARR EL ESTRÉS LABORAL.

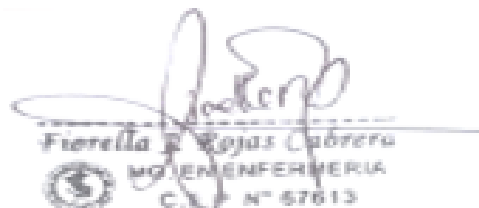
- Primera dimensión: **ESTRÉS LABORAL**
- Objetivos de la Dimensión: Con este instrumento se podrá evaluar el nivel de estrés laboral que tiene el personal de salud en el área de emergencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Organizacional	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	4	4	4	
	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	4	4	4	
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	
Estructura	La forma de rendir	4	4	4	

Organización al	informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				
	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	4	4	4	
	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	4	4	4	
	La cadena de mando no se respeta.	4	4	4	
Territorio Organización al	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	4	4	4	
	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	4	4	4	
	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	4	4	4	
Tecnología	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	4	4	4	
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	
	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	4	4	4	
Influencia del	Mi supervisor no da la	4	4	4	



Líder	cara por mí ante los jefes.				
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
Falta de cohesión	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	4	4	4	
	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	4	4	4	
	Mi equipo se encuentra desorganizado.	4	4	4	
	Mi equipo me presiona demasiado.	4	4	4	
respaldo del Grupo	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	4	4	4	
	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	4	4	4	
	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	4	4	4	



Fionella Rojas Cabrera
Mg EN ENFERMERIA
C. N° 57613

Firma del evaluador
DNI: 46739620



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta para determinar el entorno laboral y el nivel de estrés laboral del personal de emergencia de una entidad". La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CINDY NABILA ROBLES HUAMANQUISPE		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial docencia		
Institución donde labora:	HBT UPAO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

- Escala ordinal, Cuestionario de Entorno Laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Entorno Laboral
Autora:	Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricio 2022).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Area de Emergencia
Significación:	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno laboral MALO 20 – 46 puntos • Entorno laboral REGULAR 47 – 73 puntos • Entorno laboral BUENO 74 – 100 puntos



- Escala ordinal, Cuestionario de estrés laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autora:	Ivancevich & Matteson, 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Area de Emergencia
Significación:	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estrés bajo 24- 55 puntos • Nivel de estrés intermedio 59- 87 puntos • Nivel de estrés alto 88- 120 puntos •

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Entorno Laboral	Condiciones de seguridad	Conjunto de técnicas y medidas que tiene como finalidad disminuir o eliminar el riesgo que se produzca un accidente ya sea de uno o más trabajadores
	Condiciones higiénicas	Conjunto de reglas y procedimientos que se emplean para defender la integridad física y mental de los trabajadores
	Condiciones ergonómicas	Representa básicamente a la interacción que tienen los trabajadores con otros elementos del sistema de trabajo, si un trabajador no presenta buenas condiciones ergonómicas cabe la probabilidad de presentar trastornos musculoesqueléticos
	Condiciones Psicosociales	Se hace referencia a las situaciones presentes en un trabajo originados por una mala organización, mala gestión y un mal entorno social entre el equipo de trabajo, esto puede traer efectos perjudiciales en el desarrollo laboral de un empleado actuando como elementos que desencadenan tensión y cuadros de ansiedad.
Estrés laboral	Clima Organizacional	Hace referencia a las características presentes en el ámbito laboral; dicho esto, guarda relación con el tipo de ambiente, ya sea físico y/o emocional percibido en el trabajo



	Estructura organizacional	Diseño o estructura del plan de trabajo y a los aspectos de jerarquización de roles que se encuentran presentes en toda la institución para facilitar el flujo laboral
	Territorio organizacional	Se basa en el espacio o escenario donde cada empleado desarrolla sus funciones.
	Tecnología	Es considerada por todos los recursos que otorgados al trabajador permitiendo así un mejor desarrollo de sus actividades, estos recursos y herramientas tecnológicas se brinda con la finalidad de suplir las exigencias laborales.
	Influencia del líder	Se define esta dimensión como el "funcionamiento del líder y manejo del liderazgo". Un buen líder puede ofrecer muchos beneficios y cambios positivos significativos en la conducta de los trabajadores; de no ser el caso, el mal liderazgo puede ser un agente generador de estrés, frustrando y perjudicando el desempeño laboral.
	Falta de cohesión), menciona que esta dimensión es la medida en que la dispersión o disociación grupal afecta negativamente y genera estrés en los trabajadores afectando el desempeño de sus funciones, es por ello que el nivel de apoyo y colaboración entre los empleados debe actuar como un amortiguador contra el estrés organizacional.
	Respaldo del grupo	el enfoque de esta dimensión se basa en seguridad y confianza presentes en todos los integrantes del grupo; que un trabajador se sienta respaldado por el grupo, trae grandes beneficios laborales ya que, el respaldo de sus compañeros y supervisores es un factor importante para reducir el estrés.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Entorno Laboral elaborado por Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricia 2022).

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

A continuación, a usted le presento el cuestionario estrés laboral elaborado por Ivancevich & Matteson, 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUARR EL ENTORNO LABORAL DE LA ENTIDAD.

- Primera dimensión: ENTORNO LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Con este instrumento se podrá evaluar la percepción del entorno laboral que tiene el personal de salud en el área de emergencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de seguridad	Realiza labores en lugares irregulares y/o resbaladizos e inapropiados, que puedenprovocarle una caída.	4	4	4	
	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que puedenprovocarme una caída.	4	4	4	
	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)	4	4	4	
	Las condiciones de seguridad son peores Ahora, que antes de la Pandemia.	4	4	4	
	Se utiliza protector facial al momento de Ingresar al centro de salud.	4	4	4	
Condiciones Higiénicas	El personal se encuentra expuesto a un nivelde ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	4	4	4	
	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.	4	4	4	

	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).	4	4	4	
	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.	4	4	4	
	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.	4	4	4	
Condiciones ergonómicas	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.	4	4	4	
	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.	4	4	4	
	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.	4	4	4	
	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.	4	4	4	
	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.	4	4	4	
Condiciones Psicosociales	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.	4	4	4	

	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	4	4	4	
	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.	4	4	4	
	Siento que en mi trabajo estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUARR EL ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión: ESTRÉS LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Con este instrumento se podrá evaluar el nivel de estrés laboral que tiene el personal de salud en el área de emergencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Organizacional	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	4	4	4	
	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	4	4	4	
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	
Estructura	La forma de rendir	4	4	4	

Organización al	informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				
	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	4	4	4	
	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	4	4	4	
	La cadena de mando no se respeta.	4	4	4	
Territorio Organización al	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	4	4	4	
	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	4	4	4	
	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	4	4	4	
Tecnología	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	4	4	4	
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	
	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	4	4	4	
Influencia del	Mi supervisor no da la	4	4	4	



Líder	cara por mí ante los jefes.				
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
Falta de cohesión	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	4	4	4	
	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	4	4	4	
	Mi equipo se encuentra desorganizado.	4	4	4	
	Mi equipo me presiona demasiado.	4	4	4	
respaldo del Grupo	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	4	4	4	
	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	4	4	4	
	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 45992242

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta para determinar el *entorno laboral y el nivel de estrés laboral del personal de emergencia de una entidad*". La evaluación de estos instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EVELYN LISSETH CHACON SANCHEZ		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (<u>x</u>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial docencia		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Diplomados en investigación científica		

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

- Escala ordinal, Cuestionario de Entorno Laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Entorno Laboral
Autora:	Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricio 2022).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de Emergencia
Significación:	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno laboral MALO 20 – 48 puntos • Entorno laboral REGULAR 47 – 73 puntos • Entorno laboral BUENO 74 – 100 puntos

- Escala ordinal, Cuestionario de estrés laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autora:	Ivancevich & Matteson, 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Area de Emergencia
Significación:	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estrés bajo 24- 55 puntos • Nivel de estrés intermedio 59- 87 puntos • Nivel de estrés alto 88- 120 puntos •



4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Entorno Laboral	Condiciones de seguridad	Conjunto de técnicas y medidas que tiene como finalidad disminuir o eliminar el riesgo que se produzca un accidente ya sea de uno o más trabajadores
	Condiciones higiénicas	Conjunto de reglas y procedimientos que se emplean para defender la integridad física y mental de los trabajadores
	Condiciones ergonómicas	Representa básicamente a la interacción que tienen los trabajadores con otros elementos del sistema de trabajo, si un trabajador no presenta buenas condiciones ergonómicas cabe la probabilidad de presentar trastornos musculoesqueléticos
	Condiciones Psicosociales	Se hace referencia a las situaciones presentes en un trabajo originados por una mala organización, mala gestión y un mal entorno social entre el equipo de trabajo, esto puede traer efectos perjudiciales en el desarrollo laboral de un empleado actuando como elementos que desencadenan tensión y cuadros de ansiedad.
Estrés laboral	Clima Organizacional	Hace referencia a las características presentes en el ámbito laboral; dicho esto, guarda relación con el tipo de ambiente, ya sea físico y/o emocional percibido en el trabajo



	Estructura organizacional	Diseño o estructura del plan de trabajo y a los aspectos de jerarquización de roles que se encuentran presentes en toda la institución para facilitar el flujo laboral
	Territorio organizacional	Se basa en el espacio o escenario donde cada empleado desarrolla sus funciones.
	Tecnología	Es considerada por todos los recursos que otorgados al trabajador permitiendo así un mejor desarrollo de sus actividades, estos recursos y herramientas tecnológicas se brinda con la finalidad de suplir las exigencias laborales.
	Influencia del líder	Se define esta dimensión como el "funcionamiento del líder y manejo del liderazgo". Un buen líder puede ofrecer muchos beneficios y cambios positivos significativos en la conducta de los trabajadores; de no ser el caso, el mal liderazgo puede ser un agente generador de estrés, frustrando y perjudicando el desempeño laboral.
	Falta de cohesión), menciona que esta dimensión es la medida en que la dispersión o disociación grupal afecta negativamente y genera estrés en los trabajadores afectando el desempeño de sus funciones, es por ello que el nivel de apoyo y colaboración entre los empleados debe actuar como un amortiguador contra el estrés organizacional.
	Respaldo del grupo	el enfoque de esta dimensión se basa en seguridad y confianza presentes en todos los integrantes del grupo; que un trabajador se sienta respaldado por el grupo, trae grandes beneficios laborales ya que, el respaldo de sus compañeros y supervisores es un factor importante para reducir el estrés.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Entorno Laboral elaborado por Julio Cesar Neffa, 2015 (adaptado por Rodríguez Emiliano, Sonia Mauricia 2022).

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

A continuación, a usted le presento el cuestionario estrés laboral elaborado por Ivancevich & Matteson, 1989 (adaptado por Tueros Capurro, María Fernanda 2021). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUARR EL ENTORNO LABORAL DE LA ENTIDAD.

- Primera dimensión: ENTORNO LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Con este instrumento se podrá evaluar la percepción del entorno laboral que tiene el personal de salud en el área de emergencia.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de seguridad	Realiza labores en lugares irregulares y/o resbaladizos e inapropiados, que pueden provocar una caída.	4	4	4	
	Realiza labores en la proximidad de escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.	4	4	4	
	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)	4	4	4	
	Las condiciones de seguridad son peores Ahora, que antes de la Pandemia.	4	4	4	
	Se utiliza protector facial al momento de Ingresar al centro de salud.	4	4	4	
Condiciones Higiénicas	El personal se encuentra expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	4	4	4	
	El personal se encuentra expuesto a luz (radiaciones) solar.	4	4	4	

	En la entidad se respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco).	4	4	4	
	En la entidad se manipula o está en contacto con materiales, personas que pueden estar infectados con COVID – 19.	4	4	4	
	En la entidad se me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.	4	4	4	
Condiciones ergonómicas	En la entidad se realiza tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.	4	4	4	
	Se realizan traslados de equipos o materiales que pueden infectarnos con COVID – 19.	4	4	4	
	Se realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.	4	4	4	
	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.	4	4	4	
	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.	4	4	4	
Condiciones Psicosociales	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.	4	4	4	

	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	4	4	4	
	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.	4	4	4	
	Siento que en mi trabajo estoy expuesto a mayor contagio de COVID -19.	4	4	4	

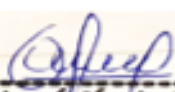
Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUARR EL ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión: ESTRÉS LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Con este instrumento se podrá evaluar el nivel de estrés laboral que tiene el personal de salud en el área de emergencia.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Organizacional	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	4	4	4	
	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	4	4	4	
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	
Estructura	La forma de rendir	4	4	4	

Organización al	informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				
	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	4	4	4	
	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	4	4	4	
	La cadena de mando no se respeta.	4	4	4	
Territorio Organización al	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	4	4	4	
	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	4	4	4	
	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	4	4	4	
Tecnología	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	4	4	4	
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	
	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	4	4	4	
Influencia del	Mi supervisor no da la	4	4	4	

Líder	cara por mí ante los jefes.				
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	4	4	4	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
Falta de cohesión	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	4	4	4	
	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	4	4	4	
	Mi equipo se encuentra desorganizado.	4	4	4	
	Mi equipo me presiona demasiado.	4	4	4	
respaldo del Grupo	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	4	4	4	
	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	4	4	4	
	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	4	4	4	



Evelyn Lisseth Chacón Sánchez
 LIC. EN ENFERMERÍA
 C.B.P. 70283

Firma del evaluador
 DNI: 48801584

Consolidado de evaluación de expertos

Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Dictamen
FIORELLA JANETH ROJAS CABERA DNI: 46739620 CEP: 67613	Mg En Gestión De Los Servicios De La Salud	Aplicable
CINDY NABILA ROBLES HUAMANQUISPE DNI: 45992242 CEP: 63489	Mg. En Salud Publica Especialista Cuidados Intensivos Adulto.	Aplicable
EVELYN LISSETH CHACON SANCHEZ DNI: CEP: 70283	Mg En Gestión De Los Servicios De La Salud. Especialista de Cuidado Intensivo Neonatología	Aplicable

Anexo 5: Tablas de las categorizaciones y los rangos de las variables

Categorización de la variable entorno laboral

ENTORNO LABORAL	CATEGORIZACIÓN
MALO	20 – 46
REGULAR	47 – 73
BUENO	74 – 100

Categorización de la variable entorno laboral para la dimensión condiciones de seguridad.

ENTORNO LABORAL	CATEGORIZACIÓN
MALO	05 – 11
REGULAR	12 – 18
BUENO	19 – 25

Categorización de la variable entorno laboral para la dimensión condiciones higiénicas.

ENTORNO LABORAL	CATEGORIZACIÓN
MALO	05 - 11
REGULAR	12 - 18
BUENO	19 - 25

Categorización de la variable entorno laboral para la dimensión condiciones ergonómicas.

ENTORNO LABORAL	CATEGORIZACIÓN
MALO	05 – 11
REGULAR	12 – 18
BUENO	19 – 25

Categorización de la variable entorno laboral para la dimensión condiciones Psicosociales.

ENTORNO LABORAL CATEGORIZACIÓN	
MALO	05 - 11
REGULAR	12 - 18
BUENO	19 - 25

Categorización de la variable estrés laboral

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	24 - 55
INTERMEDIO	56 - 87
ALTO	88 - 120

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Clima Organizacional.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	04 - 09
INTERMEDIO	10 - 15
ALTO	16 - 20

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Estructura Organizacional.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	04 - 09
INTERMEDIO	10 - 15
ALTO	16 - 20

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Falta de cohesión.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	04 - 09
INTERMEDIO	10 - 15
ALTO	16 - 20

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Territorio Organizacional.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	03 - 07
INTERMEDIO	8 - 11
ALTO	12 - 15

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Tecnología.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	03 - 07
INTERMEDIO	8 - 11
ALTO	12 - 15

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Influencia del líder.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	03 - 07
INTERMEDIO	8 - 11
ALTO	12 - 15

Categorización de la variable estrés laboral en la dimensión Respaldo de grupo.

NIVEL DE ESTRÉS CATEGORIZACIÓN	
BAJO	03 - 07
INTERMEDIO	8 - 11
ALTO	12 - 15

Anexo 6: Rango del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla: Valores de los rangos del coeficiente de correlación de Spearman. (Cabrera, 2009).

Valor de rho	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 7: Documento de autorización para aplicar instrumento

SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICAR
INTRUMENTO DE RECOLECCION DE PROYECTO
DE INVESTIGACION DEL PROGRAMA MAESTRIA
EN GESTION DE SERVICIOS DE LA SALUD.

DR.
RICARDO PIZAN RODRIGUEZ.
JEFE DEL DPTO DE EMERGENCIA HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO.

PRESENTE

Yo, Maybe Robertcy Nuñuvera Bocanegra, alumna de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Post Grado Del Programa Maestría En Gestión De Servicios De La Salud con DNI 4492894, domicilio en calle los peridotos Mz. 68 lote 19 urbanización la Rinconada, con el debido respeto me presento ante Ud. y expongo.


Que siendo requisito indispensable para continuar con el proceso de ejecución de mi proyecto de tesis y obtener el título de Magister - recurro a su digno despacho con la finalidad que se me autorice la aplicación de mi instrumento de recolección de información del proyecto titulado." Entorno laboral y estrés en el personal de salud del área de Emergencia de un Hospital III en Trujillo, 2023", de vuestra área que Ud. Dirige.

Por lo expuesto, es justicia de que espero alcanzar.

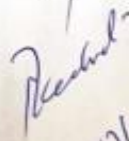
Adjunto:
Cuestionario del entorno laboral
Cuestionario de cuestionario de estrés laboral
Consentimiento informado para el participante.

Trujillo, 01 JUNIO....., 2023

Atentamente


Lic. Enf. Maybe R. Nuñuvera Bocanegra
DNI: 44928945
CEP: 67629

 HOSPITAL BELLEN DE TRUJILLO
DPTO DE EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRITICOS
Dr. Ricardo Pizan Rodriguez
MEDICINA INTERNA
CEP: 67629 RNE: 25751


12/06/23

Anexos 8 Confiabilidad de los instrumentos

Figura 2: *Confiabilidad del instrumento del entorno laboral*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	20

Figura 3: *Confiabilidad del instrumento del estrés.*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

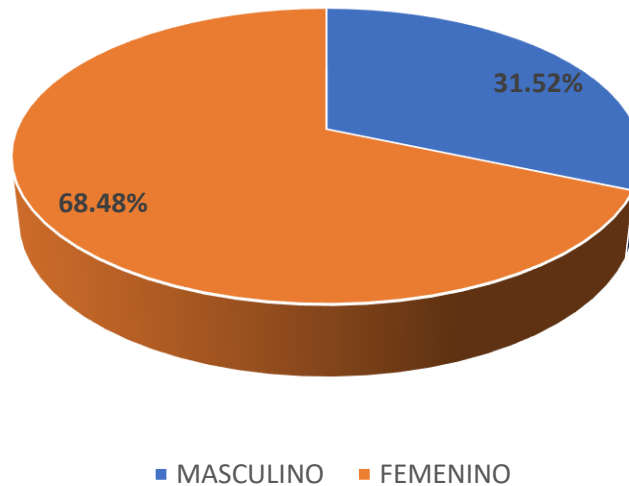
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	24

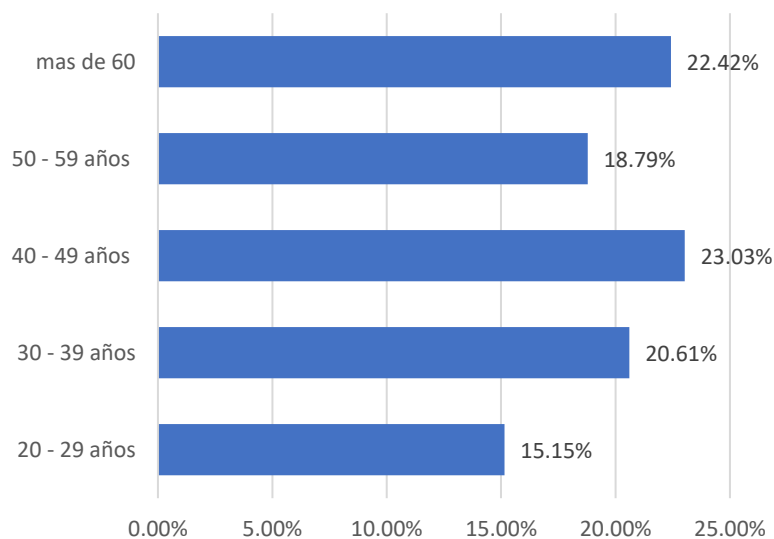
Anexos 9: Figuras en base a los resultados obtenidos en las encuestas.

Figura 4: *Total, de encuestados según sexo*



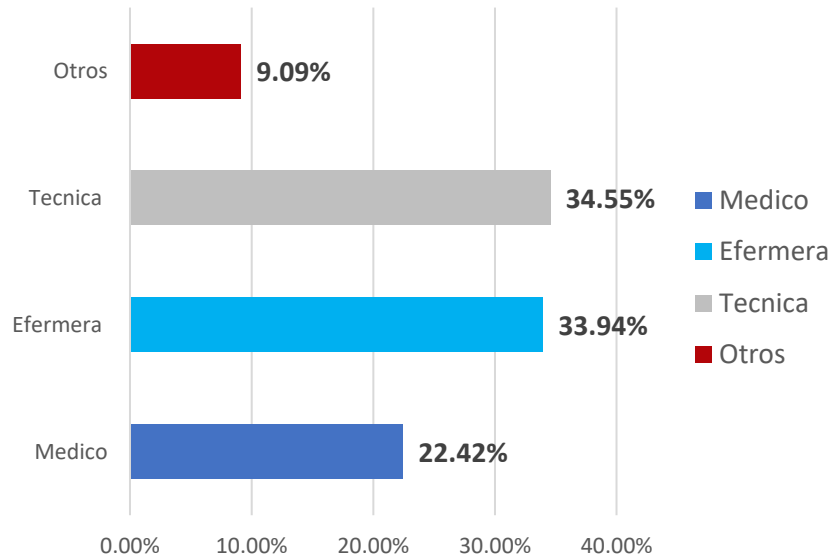
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 5: *Total, de encuestados según rango de edad.*



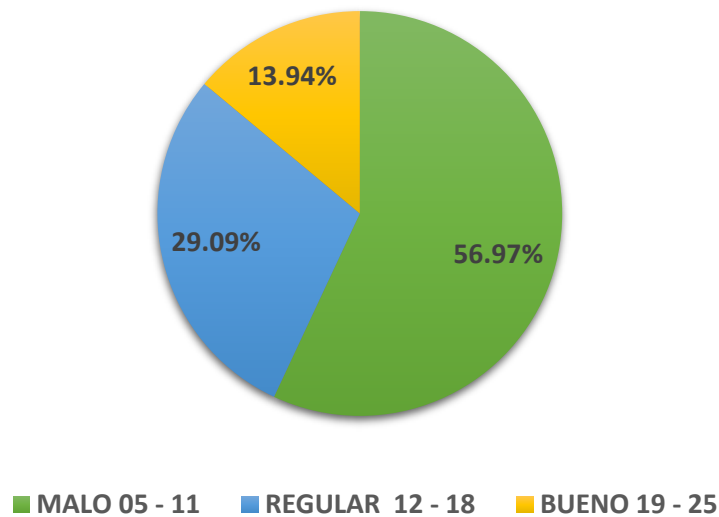
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 6: *Total, de encuestados según profesión.*



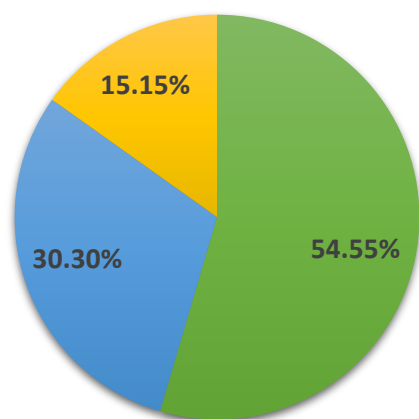
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 7: *Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones de seguridad*



Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

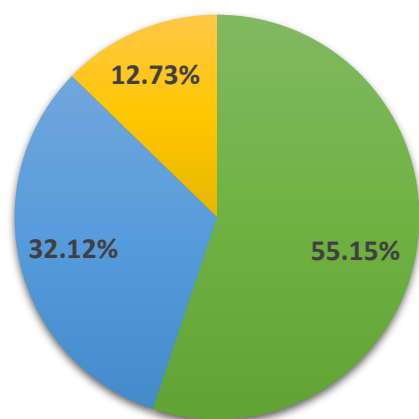
Figura 8: *Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones higiénicas.*



■ MALO 05 - 11 ■ REGULAR 12 - 18 ■ BUENO 19 - 25

Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

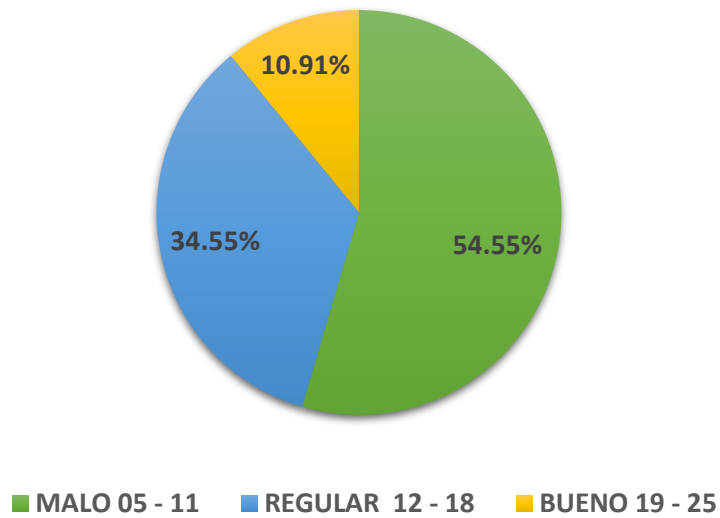
Figura 9: *Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones ergonómicas*



■ MALO 05 - 11 ■ REGULAR 12 - 18 ■ BUENO 19 - 25

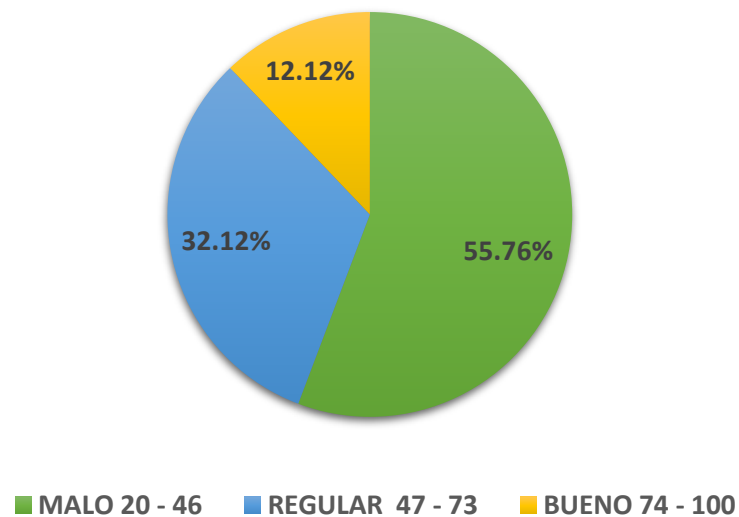
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 10: *Percepción del entorno laboral según la dimensión condiciones psicosociales.*



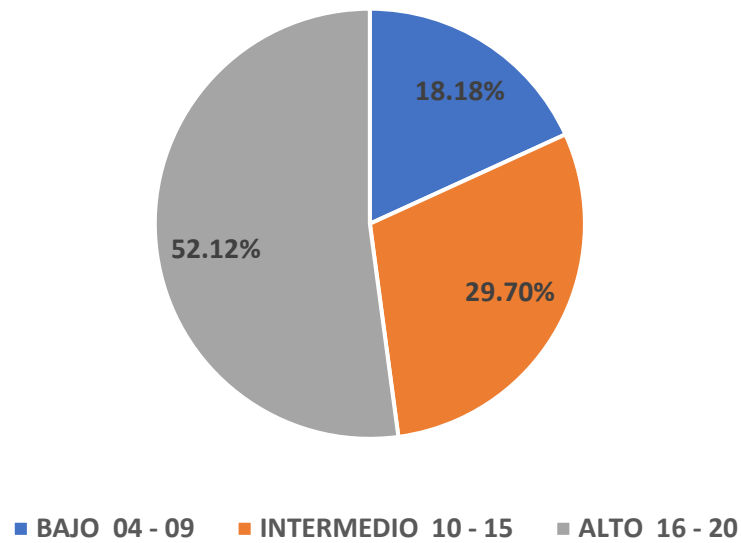
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 11: *Percepción del entorno laboral.*



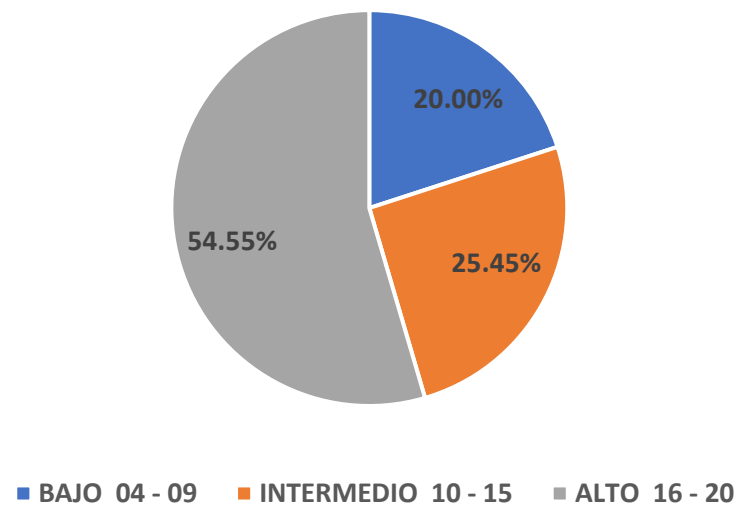
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 12: Nivel de estrés laboral según la dimensión clima organizacional.



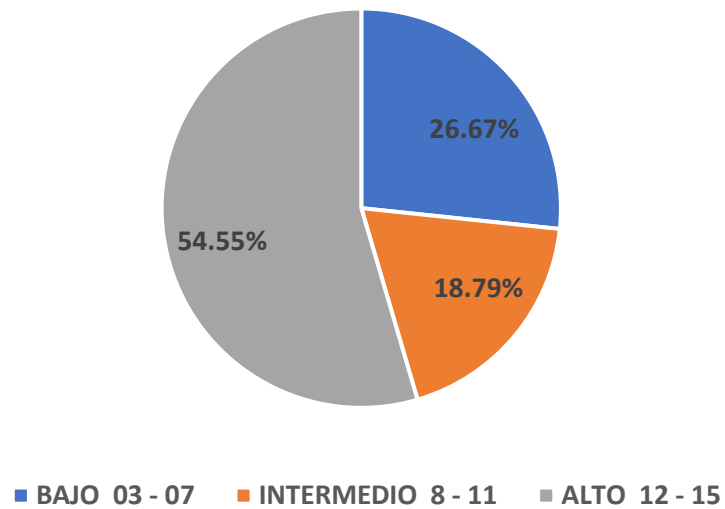
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 13: Nivel de estrés laboral según la dimensión estructura organizacional.



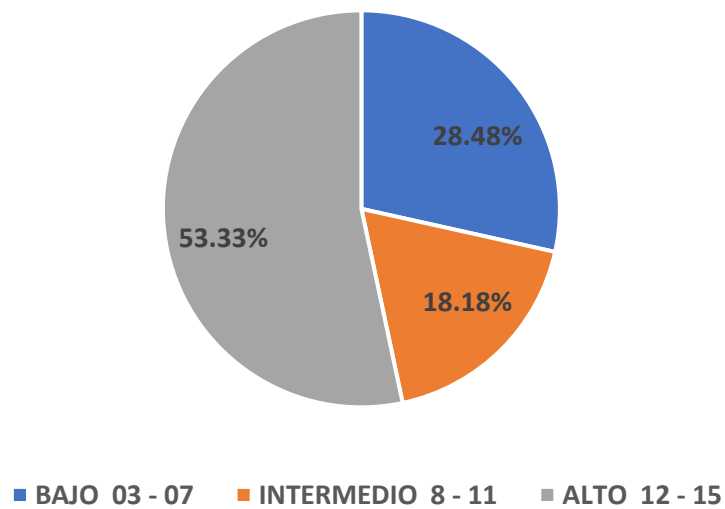
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 14: Nivel de estrés laboral según la dimensión territorio organizacional.



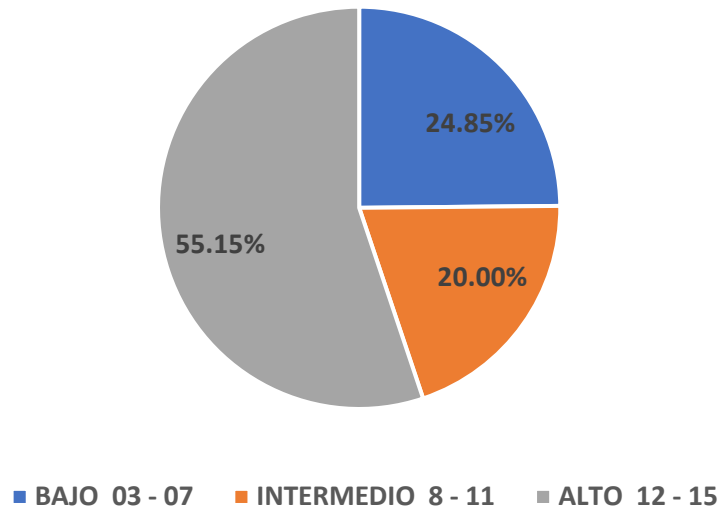
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 15 Nivel de estrés laboral según la dimensión tecnología



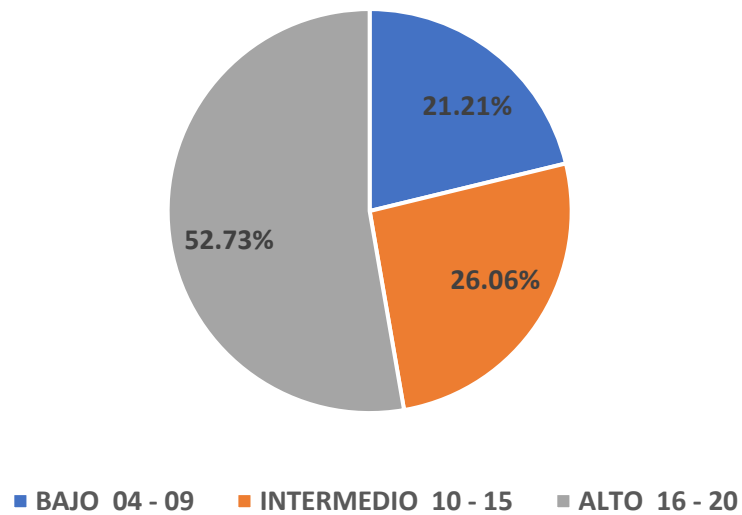
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 16: Nivel de estrés laboral según la dimensión Influencia del líder.



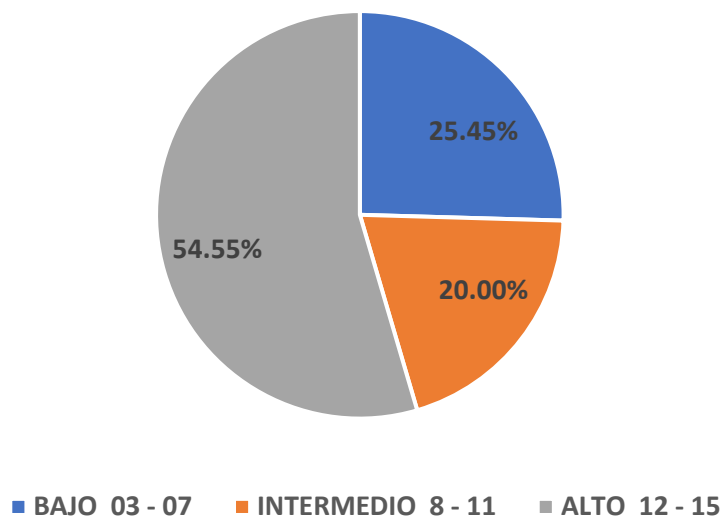
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 17: Nivel de estrés laboral según la dimensión falta de cohesión.



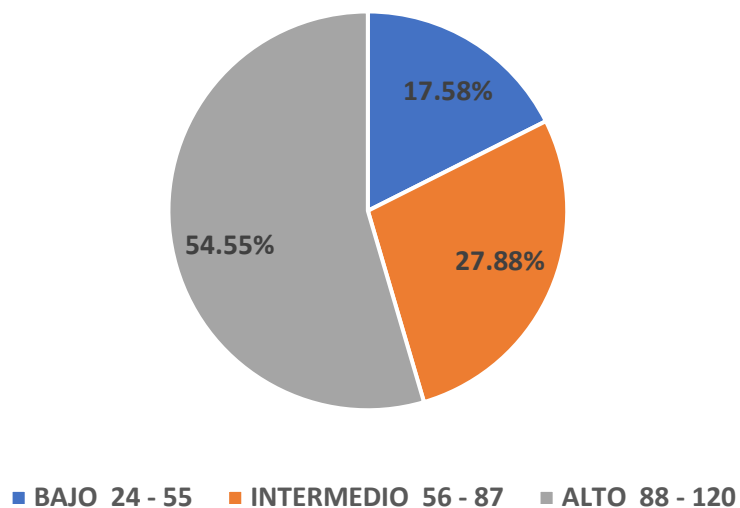
Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 18: Nivel de estrés laboral según la dimensión respaldo del grupo.



Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.

Figura 19: Nivel de estrés laboral.



Nota: Cuestionario aplicado al personal de salud del área de emergencia de un hospital III en Trujillo, 2023.