



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral
en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Bachiller. Alipia Arnalda Morales Agurto
ORCID 0000-0002-7584-5863

ASESOR:

Mg. Jimmy Orihuela Salazar
ORCID 0000-0001-5439-7785

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

**CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO
EN SALUD**

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi esposo y a mis hijos quienes me dieron su apoyo moral para terminar esta etapa de mi vida profesional.

Alipia

AGRADECIMIENTO

A mis tutores que me brindaron su apoyo incondicional y su tiempo en la realización de esta investigación.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Alipia Arnalda Morales Agurto, cuyo título es: "Gestión de seguridad y salud en el trabajo relacionado al estrés laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019".

Reunido en la fecha, 17 de enero del 2020 escuchó la sustentación y resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

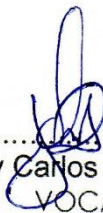
Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020



.....
 Mg. Rosa Estrella Pillman Infanson
 PRESIDENTE



.....
 Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat
 SECRETARIO



.....
 Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar
 VOCAL

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó
				Vicerrectorado de Investigación

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alipia Arnalda Morales Agurto, alumna del Programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, con DNI. 09243704 con la tesis titulada: "Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019".

Declaro en fe lo siguiente:

1. La tesis es mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arrije en la tesis se constituirán en aportes a la realidad problemática.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de enero del 2020



Br. Alipia Arnalda Morales Agurto
DNI N° 09243704

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	30
2.1. Tipo de estudio	30
2.2. Diseño de investigación	30
2.3. Identificación de variables	31
2.3.1. Operacionalización de las variables	32
2.4. Población, muestra y muestreo	34
2.5. Criterios de selección	35
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.7. Validación y confiabilidad del instrumento	37
2.8. Métodos de análisis de datos	38
2.9. Consideraciones éticas	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	63

VII.REFERENCIAS	65
ANEXOS	73
Anexo 1. Matriz de consistencia	74
Anexo 2. Instrumento de la variable Gestión de la Seg y Salud en el Trab	77
Anexo 3. Instrumento de la variable Estrés laboral	79
Anexo 4. Base de datos	80
Anexo 5. Certificado de validez de: gestión de seguridad y salud en el trab	89
Anexo 6. Certificado de validez de: estrés laboral	99
Anexo 7. Carta de presentación	105
Anexo 8. Autorización para aplicar el instrumento	106
Anexo 9. Artículo científico	107
Anexo 10. Informe de originalidad	116
Anexo 11.Resultado del Turnitin	118
Anexo 12.Autorización de la versión final del trabajo de investigación	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable: Gestión de Seg y Salud en el Trab.	32
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Estrés laboral	33
Tabla 3. Confiabilidad de la variable Gestión de Seg y Salud en el Trab	37
Tabla 4. Confiabilidad de la variable Estrés laboral	37
Tabla 5. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	39
Tabla 6. Prevención	40
Tabla 7. Gestión integral	41
Tabla 8. Responsabilidad	42
Tabla 9. Atención Integral	43
Tabla 10. Estrés Laboral	44
Tabla 11. Estrés físico	45
Tabla 12. Estrés psíquico	46
Tabla 13. Relación entre la Gestión de Seg y Salud en el trab y el estrés lab.	47
Tabla 14. Relación entre la dimensión prevención y el estrés laboral	48
Tabla 15. Relación entre la dimensión gestión integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	49
Tabla 16. Relación entre la dimens gestión integ de seg y salud en el trab con el estrés laboral	50
Tabla 17. Relación entre la dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	51
Tabla 18. Relación entre la dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	52
Tabla 19. Prueba de Normalidad	53

Tabla 20. Contrastación de la hipótesis general	54
Tabla 21. Contrastación de la primera hipótesis específica	55
Tabla 22. Contrastación de la segunda hipótesis específica	56
Tabla 23. Contrastación de la tercera hipótesis específica	57
Tabla 24. Contrastación de la cuarta hipótesis específica	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	39
Figura 2. Prevención	40
Figura 3. Gestión integral	41
Figura 4. Responsabilidad	42
Figura 5. Atención Integral	43
Figura 6. Estrés Laboral	44
Figura 7. Estrés físico	45
Figura 8. Estrés psíquico	46
Figura 9. Relación entre la Gestión de Seg y Salud en el trab y el estrés lab.	47
Figura 10. Relación entre la dimensión prevención y el estrés laboral	48
Figura 11. Relación entre la dimensión gestión integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	49
Figura 12. Relación entre la dimensión gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	50
Figura 13. Relación entre la dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	51
Figura 11. Relación entre la dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral	52

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019. Se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental y nivel correlacional.

El instrumento empleado fue el cuestionario, las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert, que midió las variables y dimensiones de estudio. La población estuvo integrada por 1283 trabajadores asistenciales de un hospital público, con una muestra final de 296 trabajadores asistenciales.

El resultado final demostró que existe correlación estadísticamente significativa, moderada y en sentido negativo entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Palabras clave: Gestión, seguridad, salud, estrés laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between Occupational Health and Safety Management and occupational stress of healthcare workers in a public hospital, 2019. The quantitative, descriptive, non-experimental design approach was used. and correlational level.

The instrument used was the questionnaire, the responses were designed like Likert scale, which measured the variables and dimensions of the study. The population was made up of 1283 healthcare workers from a public hospital, with a final sample of 296 healthcare workers.

The final result showed that there is a statistically significant, moderate and negative correlation between the variable Occupational Health and Safety Management and Work Stress, that is, when the Occupational Health and Safety Management increases, Work Stress tends Do lower or negative.

Keywords: Management, safety, health, work stress

I. INTRODUCCIÓN

Entre las instituciones del estado más cuestionadas frecuentemente por el tipo de servicio que brinda, es el de la salud, sobre todo los hospitales, si bien es cierto, existe constante crítica al personal, infraestructura y atención que se brinda al usuario, muchas veces el trasfondo es más complicado, ya que en muchos casos el personal que labora en estos centros de salud está expuesto a alta presión laboral, que en muchos casos deriva en una atención por debajo de lo esperado. Existen cuantiosas investigaciones enfocadas en la atención al usuario y en la calidad del servicio de los centros hospitalarios y del personal, pero en menor medida, se ha profundizado en analizar la situación del personal que está frente a estos servicios de salud, y que debe desenvolverse bajo condiciones críticas, debido a los peligros infecciosos en que están expuestos a diario, laborando con poca cantidad de material e insumos médicos, y sobre todo dar consultas o servicios en ambientes hacinados y con alta demanda de atenciones, que ocasionan estrés laboral tanto físico y psicológico.

Estos aspectos han sido abordados en diversos ámbitos, ya que esta realidad no es propia del país, sino que es una constante en los países en pleno desarrollo. Aunque también se evidenció que algunos países como España, presentan fallas en su sistema de salud, que genera que el personal médico y asistencial se sobre sature en las atenciones a los pacientes, representando mayor demanda de servicios programados, para unos cuántos especialistas, o donde el servicio de emergencia, no está preparado para atender accidentes que involucre atenciones múltiples. Ello genera estrés y cansancio entre el personal médico, teniendo como resultado frustración, mal humor, cansancio y agotamiento emocional. (1)

En el caso mexicano, la situación es crítica, ya que su sistema de salud ha sido sobrepasado por el número de usuarios, por lo que el personal debe laborar en constante presión, y sobre todo expuesto a peligros de infección, ya que su gestión de seguridad laboral ha sido el blanco de muchas críticas, sobre todo, porque en algunos centros hospitalarios no han sido implementados, ello generó que en el año 2013, se reportara la muerte de 8 muertes en el personal de salud

en todo el país, por contagio de alguna enfermedad, debido, a que no contaban con los instrumentos de protección. (2)

Dentro de la región latinoamericana, Cuba es una de las naciones más avanzadas en lo que corresponde a salubridad y gestión de seguridad laboral en unidades hospitalarias, muy a pesar de que, a diferencia de otros países, no cuenta con un alto presupuesto, pero al tener una gestión eficiente, provisoria, altamente sistematiza entre las diferencias áreas, minimicen los accidentes y enfermedades por contagio intrahospitalario. De igual forma, se reporta que el personal de salud cubano, es el que menos niveles de estrés laboral presenta, ya que labora en ambientes seguros, sistematizados, controlados y con los insumos y herramientas necesarios para ofrecer una atención de calidad. (3)

La realidad en el Perú, es muy distinta, sobre todo en los grandes centros hospitalarios, debido a la sobresaturación de los usuarios, por lo que el procedimiento de atención a los pacientes se colapsa, originando alta concentración de personas que buscan atención en espacios reducidos, generando en el personal de salud sobreesfuerzo, estrés, alteración del carácter. Más aún, cuando no se cuenta con todas las comodidades para atender a los pacientes. Y sobre todo porque están expuestos constantemente a sufrir accidentes laborales o contagio de alguna enfermedad, así como a un clima de estrés laboral constante, ya que los sistemas en la gestión de seguridad en el trabajo, muchas veces no funcionan, o si lo hacen presentan constantes deficiencias. (4)

Lo descrito a nivel nacional, se evidencia también en entidades como el Hosp. S. J. de Lurigancho, que, al ser el distrito con mayor población del país, presenta una alta demanda de atenciones todos los días, por lo que los ambientes se saturan y no da cabida a todas las citas con los pacientes, ello, en el día a día sobre estresa al personal, sobre todo el asistencial, que es en muchos casos la cara visible y el nexo entre el paciente o usuario y los doctores, por lo que debe resolver las consultas de ambos, y en muchos casos recibir el reclamo de los mismos. Se debe tomar en consideración que en la actualidad existen normas vinculadas a la seguridad laboral reglamentadas. En hospital San Juan de Lurigancho existe un plan para la seguridad, y la salud laboral, indicada por

MINSA, dispuesto en la ordenanza N. ° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo con D.S. N° 005-2012-tr, dicha norma establece aspectos vinculados a la seguridad, así como a la salud laboral. Se puede decir que muchos trabajadores desconocen el reglamento, las normas y las condiciones en que deberían laborar, siendo también un aspecto negativo al momento de desarrollar sus funciones.

Lo descrito genera estrés en este personal, por lo que deviene en problemas de salud a nivel físico y emocional. Es por ello, la importancia de la investigación, ya que es determinante establecer si la gestión de la seguridad, y la salud en el entorno laboral, tiene relación directa con el estrés presente en los trabajadores asistenciales del Hosp. S. J. de Lurigancho.

Luego de describir la realidad problemática, se detallaron los problemas de estudio, empezando por el problema general, donde se planteó ¿Qué relación existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público 2019?; entre los problemas específicos se señaló: ¿Qué relación existe entre las dimensiones prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público 2019?

De igual forma, se detallaron los objetivos. Siendo el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019. De esta manera se describieron los objetivos específicos Determinar la relación que existe entre las dimensiones de prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019.

Por otra parte, se han incluido antecedentes o trabajos previos, enfocados en cuanto al contexto nacional, y también, internacional, respectivamente, comenzando por Mascaró (2017), quien realizó el estudio la seguridad y salud laboral y sus efectos en la calidad de vida de los colaboradores de un Hosp. Público en la capital Lima. Trabajo para optar el grado de Maestría en Adm. de Serv. de Salud, en la Univ. Garcilaso de la Vega. Su objetivo fue establecer el efecto de la seguridad y salud laboral, en un clima de trabajo agradable para los colaboradores de un Hosp. Público limeño. En cuanto a su metodología fue de

enfoque cuantitativo, y de tipo descriptivo - explicativo, con un nivel aplicativo; Asimismo, su población estuvo constituida por los empleados de un hospital público de Lima y su muestra fue de un total de 347 participantes. La técnica fue la encuesta y su instrumento de recopilación de datos: el cuestionario. Se llegó a la conclusión que existe un nivel significativo entre las dos variables, asimismo, baja calidad de vida del personal, adicional a ellos, se estableció que se tienen que inculcar entre los trabajadores hábitos que les permitan prevenir accidentes en el trabajo, de igual forma se debe crear oportunidades para el mejoramiento de seguridad y salud laboral en la calidad de vida del personal de un hospital público limeño. (5)

A su vez, De la Cruz (2018), presentó su investigación sobre La relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores de un centro hospitalario en la ciudad de Carhuaz. Tesis para optar el grado de Maestría, en la Univ de San Martín de Porres, la cual se orientó en determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento del personal de emergencia en la ciudad de Carhuaz. El método de estudio fue de enfoque cuantitativo, de naturaleza observacional, analítica y descriptiva. Su población fue de 92 trabajadores de salud. De esta manera, su técnica fue la encuesta y su instrumento de recopilación de datos: el cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI). Por último, y observando los resultados obtenidos, se concluyó que el estrés laboral en los colaboradores de salud tiene una vinculación estadísticamente significativa con el desempeño profesional en el servicio de Emergencia. (6)

Asimismo, Bonifacio (2018) elaboró un estudio sobre el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Diresa. Tesis de Maestría en la Universidad César Vallejo. Su finalidad fue diseñar un sistema de gestión laboral que ayudara a minimizar riesgos en el trabajo. La metodología fue aplicada de diseño no experimental. De igual manera, la población fue integrada por 32 colaboradores de la institución. Determinó en su conclusión que la ausencia de un sistema integrado de seguridad en el trabajo, limita el buen desempeño del personal, ya que están expuestos a riesgos y peligros como parte del desarrollo de sus funciones, por ello es necesario contar con este tipo de gestión, ya que con el tiempo no solo beneficiará directamente al personal, sino

a los usuarios que se acercan a la institución, debido a que el personal que los atiende se encuentra motivado en brindar sus servicios. (12)

Por otra parte, Hualpa (2018) analizó el estrés laboral, así como el nivel de vida de los colaboradores del área asistencial de enfermería en un centro hospitalario de la capital limeña. Su objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida entre el personal de dicha institución. La metodología se insertó dentro del enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental-transversal. La muestra de estudio incluyó a 86 enfermeros del hospital. Concluyendo que hay una influencia directa entre el estrés y los niveles de calidad de vida. Es decir, cuando se presenta mayor estrés, se desmejorará la calidad de vida. (13)

Asimismo, se incluyeron antecedentes en el contexto internacional, entre ellos, destaca el estudio de Álvarez (2017), quien elaboró la investigación del estrés laboral y medidas para ser afrontado por el personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. Trabajo para titularse en Maestría de Gerencia de Serv. de Salud, en la Univ. Reg. Aut. de los Andes (Uniandes). Su objetivo fue ejecutar estrategias que sean necesarias, así bajar los niveles del estrés laboral en los empleados de enfermería. Su metodología fue de enfoque cualitativo, descriptivo, usando la encuesta como técnica y su instrumento de recopilación fue el cuestionario, para una población de 130 trabajadores del Centro Sanitario. Concluyendo que las causas del estrés laboral son la autonomía en el trabajo, conflictos entre los compañeros, falta de reconocimiento y promoción laboral, baja estabilidad laboral, el horario de trabajo, etc., aspectos que influyen en los empleados para su desempeño laboral y añadiendo la atención de calidad y eficacia a los pacientes, es por ello, que las estrategias propuestas promueven disminuir el estrés, además se debe aportar ideas, directrices y sugerencias para así obtener una mejor atención a los pacientes de parte del personal de enfermería. (7)

De igual forma, Bernal & García (2014), dieron a conocer en su investigación un Esquema de gestión de seguridad y salud para los empleados del centro hospitalario HG-III-DE. Su trabajo se basó en identificar y evaluar los peligros laborales en dicha entidad de salud pública. El método de estudio fue cualitativo,

empleándose como técnica: la encuesta y el cuestionario como instrumento de recopilación de data. Su población estuvo constituida por 100 trabajadores, se concluyó que se tiene que implementar el Esquema de seguridad y salud propuesto en esta tesis, ya que se observó que diversos factores internos necesitan muchas mejoras, como por ejemplo, darle mejor división a las áreas administrativas, se debe implementar políticas y procedimientos internos para los empleados, además desarrollar un procedimiento de responsabilidades para los colaboradores, realizar una contratación de un servicio de limpieza capacitado y promover ciertas actividades o tareas que se relacionen con la seguridad de los trabajadores y su salud (8)

A su vez, Molinero (2015), presentó su investigación respecto a los riesgos laborales que afectan a los colaboradores de la entidad Hospitalaria de Salud Mental de Guatemala. Como objetivo central se planteó determinar cuáles son los riesgos laborales y de salud en que está expuesto el personal de salud del hospital analizado. La metodología empleada fue la descriptiva simple, de tipo aplicada, no experimental. De igual manera, 295 trabajadores del hospital conformaron la muestra. Concluyendo que el personal de salud no cuenta con el respaldo de un sistema de salud ocupacional, que les permita disminuir los riesgos laborales, ello genera accidentes, enfermedades y absentismo laboral, aspectos que limitan el buen desempeño del personal, y en consecuencia brindar atenciones de calidad. (11)

Por otra parte, Sanders (2016) investigó respecto a cómo el personal de enfermería de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de Honduras era afectado por el estrés laboral. El estudio, se basó en establecer el nivel de estrés de dichos trabajadores. La metodología fue descriptiva simple, de diseño no experimental, con una muestra final de 19 enfermeras. Concluyendo que entre los síntomas de estrés más notables se encuentra la fatiga y la irritabilidad, con un 47% y 52% respectivamente. Del grupo, solo uno de los encuestados presentó síntomas de estrés quemado. (14)

La investigación se justifica en diversos ámbitos, destacando, el aspecto teórico, debido que se evidenció escasos estudios relacionados a la Gestión de la Salud y en el Trabajo y el Estrés Laboral en los establecimientos de salud. Por lo que

los resultados podrán ser sistematizados para ser analizados por otros estudiantes e investigadores. De igual forma se analizaron diversos enfoques y/o teorías que enmarcan en un contexto más amplio la investigación, como es el caso de la teoría de la casualidad de Frank Bird, Teoría general de la evaluación de riesgos, teoría del Síndrome de burnout o desgaste laboral y la teoría del síndrome de adaptación general.

De igual forma, se justifica por su aspecto práctico, ya que tras los resultados se podrá evidenciar el problema observado, lo que debería conllevar en acciones como evitar el estrés laboral tanto físico y psicológico. Estas acciones deben formar parte de la gestión de la institución, a partir de programas preventivos integrales en bienestar del personal y con ello implique disminuir los factores estresantes en el personal asistencial de la organización analizada.

En la misma línea, se justifica por su aspecto metodológico, partiendo, que la el estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental y nivel correlacional, por lo que permitió diseñar instrumentos tipo cuestionario para medir las variables, con ello, recoger la percepción de los encuestados, datos que fueron sistematizados estadísticamente, y que posteriormente generó los resultados y las conclusiones.

A su vez, se diseñaron las hipótesis, destacando la hipótesis general, que planteó que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente al estrés laboral de los trabajadores de un hospital público, 2019. Acorde a ello, se plantearon las hipótesis específicas, señalando que la dimensión prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente al estrés de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019.

Por otra parte, se detallaron en el marco teórico las diversas definiciones de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encarga de supervisar o vigilar las diversas actividades del personal a así prevenir y evitar s riesgos de incidentes, con ello disminuir los accidentes dentro de las instalaciones, o como parte del proceso funcional. (9)

Se puede decir, que “un sistema de gestión de seguridad y salud es un proceso integrado y colaborativo para identificar riesgos laborales, previniendo que los colaboradores se lesionen o enfermen. En los hospitales, priorizar la seguridad basada en una mejor atención al usuario, trae muchos beneficios, como una atención de calidad al paciente. Los principales hospitales ya han implementado estos sistemas de manera efectiva de varias maneras” (15)

La salud ocupacional es un campo multidisciplinario de la atención médica que permite a un individuo realizar su ocupación, de la manera que causa menos daño a su salud. La salud se ha definido como la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, que se ocupa de prevenir el daño de cualquier riesgo incidental, que surge en el lugar de trabajo. (15)

Los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional surgieron de la revolución industrial, lo cual resultó ser una gran afluencia para los trabajadores del campo y las fábricas de ese entonces, donde a menudo trabajaban en condiciones infrahumanas, y que dieron lugar a un revuelo social, conllevando al desarrollo de estudios e investigaciones relacionadas con las ocupaciones y enfermedades. (39)

De igual forma, la salud ocupacional se refiere a inconvenientes de salud y seguridad que afectan el ambiente de trabajo para los colaboradores. Muchas leyes y normas, estándares y programas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo tienen como objetivo optimizar los espacios laborales para evitar incidentes por parte de los trabajadores. También dan garantía de buenas prácticas operacionales, mejor imagen de marca, alta moral y tranquilidad para los empleados. (31)

Por otro lado, “la salud ocupacional se encarga de analizar y estudiar diversos aspectos relacionados a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y tiene una fuerte orientación en la prevención primaria de riesgos de accidentes”. La salud podría definirse como una condición de satisfacción, tanto en el aspecto social, mental y físico, por lo tanto, no corresponde solo a la inexistencia de enfermedades. (38)

A su vez, se establecieron cinco características básicas del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, en el que se incluye todos los componentes más relevantes para los miembros de la organización y el proceso comercial (41).

También se debe aumentar la efectividad de dicha gestión, para dar cumplimiento a normas y leyes estatales y así se podrá mejorar el rendimiento de los trabajadores. Los objetivos deben ser definidos por la organización, tomando en cuenta aspectos éticos, económicos, legales y organizacionales. Desde un enfoque holístico, que especifica y requiere la implementación de una serie de elementos e interacciones positivas entre ellos (41).

Para continuar con las características, se explicó las disposiciones para la sostenibilidad del sistema. El funcionamiento de seguridad y salud ocupacional se evalúa regularmente, a través de auditorías de seguridad y salud del trabajo. Es necesaria una revisión periódica de sus objetivos y efectividad para asegurar una mejora continua. Por último, sus resultados son importantes para la valoración del sistema de trabajo (16).

Es así como, luego de identificar los riesgos presentes en el trabajo, deben ser evaluados y controlados. Esto requiere la participación de diferentes áreas de la organización, ya que tener en cuenta diferentes puntos de vista puede conducir a Ideas innovadoras para el control o la eliminación de riesgos, sin afectar los aspectos productivos y financieros. desempeño de la organización. (39)

Parte esencial de esta investigación se basó en identificar una serie de dimensiones. Empezando por la Prevención, que se orienta en resguardar la vida, la salud y la integridad de los empleados, mejorando sus condiciones laborales y todos los factores que se basan en la seguridad y la salud en el trabajo. (9)

Respecto a ello, el liderazgo y la igualdad son importantes para tomar acciones que garanticen la prevención de estrés en el trabajo. Ello equivale a tomar medidas basadas en políticas de seguridad definidas, y transmitir las a los trabajadores, para garantizar un clima laboral adecuado. Un elemento clave es la creación de procedimientos, lo cual facilitará la resolución de problemas de forma rápida y coordinada con los colegas, jefes y supervisores. (47)

Por otro lado, muchas empresas de Norteamérica y Europa han desarrollado estrategias para ayudar a los trabajadores afrontar situaciones de estrés, dejando a un lado el tratar el problema desde la raíz. En ese sentido, dichas organizaciones apuestan porque el estrés laboral sea abordado de manera reactiva, más que preventiva, representando en este caso, una medida de brinda soluciones inmediatas y prácticas para combatir el estrés laboral. (46)

Asimismo, se plantea la Responsabilidad, la cual se enfoca en asumir las implicaciones económicas y consideraciones funcionales según las normas establecidas dentro del ambiente de trabajo, así evitar los accidentes o enfermedades que pueda contraer un individuo durante la jornada de trabajo. (9)

También se define la responsabilidad, como las acciones organizacionales específicas llevadas a cabo por líderes y trabajadores, orientadas al logro de proyectos y expectativas de las partes involucradas, y el resultado final representa un beneficio para todos, desde el punto de vista económico, social y ambiental. (48)

En ese sentido, la responsabilidad es un deber u obligación de realizar o completar satisfactoriamente una tarea asignada por alguien, o creada por la propia promesa o circunstancias que uno debe cumplir y que tiene una penalidad consecuente si llega al fracaso. Es la obligación de llevar adelante una tarea asignada a una conclusión exitosa, tomando las acciones correctas para alcanzar el éxito. (24)

A su vez, la gestión integral que se encarga en fomentar la seguridad y salud en el trabajo, por medio de ciertos lineamientos nacionales, sumado a la gestión de empresas públicas y privadas, de bienes o servicios, con el fin de alcanzar los objetivos del Instituto. (9)

También, es importante resaltar que, el ideal de un sitio de trabajo en óptimas condiciones ergonómicas, se origina a partir de enseñar a trabajadores y líderes, hábitos de seguridad, de manera que queden internalizados en sus costumbres. En otras palabras, fomentar una mentalidad de salud y seguridad, para lo cual además de conocimientos, se necesita madurez y trabajo en equipo, para así salvaguardar la salud propia, y de los compañeros. (49)

De igual forma, la gestión integral comprende un conjunto de actividades que mantiene una inter relación y a través de acciones específicas, además, permite definir e implementar los alineamientos generales, están conformados por las políticas y directrices que rigen a la entidad, orientado en lograr las metas y los objetivos propuestos por la organización. (25)

Por otra parte, la universalización que se enfoca en asegurar de forma global con cualquier tipo de riesgo a todos los empleados en todas sus labores favorables de bienes o servicios. (9)

Asimismo, la atención integral de la Salud se basa en brindar seguridad y asegurar que cada empleado pueda trabajar en un entorno saludable, además, orientarlos a un estilo de vida sano. De igual forma, se encarga de que todos los colaboradores que por alguna razón han padecido lesiones o enfermedades ocupacionales, puedan obtener todos los beneficios para su efectiva mejoría y terapias, apoyando su reingreso a su puesto de trabajo. (9)

Se puede decir que la atención integral es la prevención y el manejo concurrentes de múltiples inconvenientes de salud física y emocional de un empleado durante un período de tiempo en relación con el entorno del trabajo. (26)

De igual manera, la atención integral favorece un mejor desenvolvimiento de los trabajadores en la realización de sus funciones, garantizando mayor empatía y comprensión del entorno laboral, lo que demuestra que, al recibir capacitaciones en atención integral, podría mejorar los sistemas de seguridad en el lugar de trabajo, para lo cual es importante la participación de un liderazgo efectivo, así como trabajo en equipo. (50)

Luego de haber analizado las dimensiones de la variable, se destacaron las teorías de diferentes autores como es la teoría de la casualidad de Frank Bird, en el año 1970, desarrolló la teoría de control de pérdidas, donde se determinó la falta de control de la gestión y las malas decisiones, como la principal causa de accidentes. Además, “la Pirámide de Bird, conocida en otros estudios como la pirámide de accidentabilidad, estimó que los accidentes graves están

relacionados con los accidentes fatales, es decir, que antes que se dé un accidente fatal, usualmente se dan algunos graves” (17)

A su vez, explicó que existen diversos factores que originan accidentes, como los factores personales relacionados a la falta de conocimiento o habilidad en el trabajo, así como la desmotivación y problemas físicos o mentales, de igual forma el factor laboral, que muchas veces no cumplen con los estándares normados. (17)

De igual manera, resalta la teoría general de la evaluación de riesgos son los factores que afectan la percepción y la tolerancia al riesgo pueden clasificarse como macro o meso: los factores de nivel macro es la cultura de seguridad y el nivel de liderazgo de seguridad dentro de una organización o comunidad, puede tener un efecto profundo en niveles individuales de percepción de riesgo y tolerancia, en cambio el factor de nivel meso es la presión de grupo o comunidad que influye en como las personas perciben y toleran el riesgo. El estrés de los compañeros dentro y fuera del lugar de trabajo puede causar que la gente tome riesgos que van en contra de su juicio, provocando así descontrol emocional. (18)

De igual forma, se enfoca en la seguridad entre los gerentes de una organización y los supervisores, los cuales pueden tener un efecto significativo en la percepción de la seguridad y riesgo entre los empleados. Cuando la gerencia demuestra claramente el compromiso con seguridad, la percepción de los empleados es influido y positivo, lo que resulta en un menor comportamiento de riesgo y una reducción de las tasas de lesiones. (18)

Por otro lado, se estableció la definición del estrés laboral, como diversas reacciones fisiológicas y psicológicas que actúan dependiendo de factores internos o externos, que si no se controla puede llegar a causar síntomas de estrés físico o psicológico, hay casos en que el estrés se manifiesta durante mucho tiempo y pasa inadvertido a la persona afectada, en pocas palabras el estrés laboral es el exceso de trabajo de tiene un empleado generando un mal desempeño laboral. (10)

Agregando, que “el estrés laboral implica conflictos en el entorno laboral, y que el control excesivo en la realización de las tareas afecta al personal, ello afecta a los trabajadores que sienten que están en constante evaluación y no pueden trabajar de forma natural y en un ambiente de confort y confianza.” (19)

El estrés laboral a menudo se desencadena por responsabilidades inesperadas. Los empleados tienen que lidiar con presiones que no se alinean con sus habilidades, conocimientos y expectativas (37).

Aparte, cuando los trabajadores sienten que no están recibiendo suficiente apoyo, el estrés laboral puede empeorar. Tener poco o ningún control sobre los procesos de trabajo también puede intensificar los efectos de este tipo de estrés. (19)

Se puede decir que existen varios hechos sobre el estrés laboral, que confirman que es consistente, como por ejemplo “el estrés es relativo, ya que no todas las personas pueden aflorar su estrés a elementos internos o externos en un ambiente de trabajo, ya que cada individuo puede afrontar las situaciones acordes a su temperamento, carácter, experiencia y forma de ser”. (20)

A su vez, “el estrés puede ser negativo o positivo, ya que se extendió la idea de que el estrés siempre es negativo, pero cierta cuota de estrés (no en forma excesiva) puede ayudar a enfrentar de forma efectiva, y en perspectiva puede ser hasta beneficiosa”. (20)

El estrés en el lugar de trabajo son las respuestas “físicas y emocionales dañinas que pueden ocurrir cuando hay un conflicto entre las exigencias y presiones de trabajo sobre el colaborador y el dominio que él ejerce sobre sí mismo para lograr cumplir dichas demandas. En general, la combinación de altas demandas en un trabajo y una baja cantidad de control sobre la situación puede generar estrés y ocasionar deficiencia laboral” (28)

De igual manera, evaluar los niveles de estrés en áreas laborales, es fundamental para determinar la satisfacción organizacional. Es decir, cuando funciona como motivador, el estrés laboral genera creatividad y satisfacción y, en consecuencia, elimina el aburrimiento y la cotidianidad. Por otro lado, el estrés

conduce a la agresión y baja satisfacción laboral, cuando funciona como un factor negativo. (34)

El estrés se ha definido de diferentes maneras se denominó como elementos de presión del medio ambiente que tensan a la persona y los frena emocionalmente, a tal punto que incide en su comportamiento emocional y laboral. (29)

Si bien un plazo cercano puede afectar a la persona, se debe distinguir que puede ser positivo o negativo para otras, ya que algunas personas necesitan de cierta presión para poder dar lo mejor de sí. (20)

Entre las dimensiones del estrés laboral, resalta el estrés físico que se manifiesta en los trabajadores a través de las jaquecas, gastritis, aumento de la presión arterial y mayores incidencias de colon irritable, además pueden dar facilidad para adquirir enfermedades virales, de esta forma se puede decir que provoca obesidad, pérdida de cabello entre otros. (10)

El estrés físico se origina a consecuencia compleja que representa una situación amenazante para el trabajador, el cual sobre pasa sus capacidades o recursos, por cuanto se desencadenan cambios por sobreesfuerzo del individuo. (45)

En muchos casos, el estrés da origen a complicaciones fisiopatológicas en personas expuestas a entornos laborales con un clima incompatible. En ese sentido, el estrés puede ser un factor agravante para muchas enfermedades y afecciones patológicas, que pueden desmejorar su calidad de vida, así como su rendimiento en el trabajo (42)

Se puede decir, que los efectos del estrés físico a largo plazo son como la angustia pueden dañar nuestra salud y la fuente de confianza. El estrés tiene la capacidad de impactar negativamente nuestras vidas. Puede causar afecciones físicas, como dolores de cabeza, problemas digestivos y trastornos del sueño. También puede causar tensiones psicológicas y emocionales, como confusión, ansiedad y depresión. De igual forma, el mal estrés generalmente causa ansiedad, preocupación y una disminución en el rendimiento. También se siente incómodo y puede conducir a problemas más graves si no se aborda. (27)

En ese orden, investigaciones recientes han revelado que el estrés físico se manifiesta sobre el estado de ánimo, en forma de ansiedad, alterando la calidad de vida de los individuos. Asimismo, aun cuando puedan sentir afinidad por sus ocupaciones, no siempre este hecho es suficiente para disminuir el estrés o para mejorar la satisfacción laboral. (43)

Asimismo, se entiende por el estrés psíquico, es un tipo de estrés hace que los empleados pierdan la concentración y conlleva a incrementar los errores funcionales, disminuye la memoria, además se puede manifestar en la ansiedad o preocupación en exceso, miedos, disminuye la autoestima, del mismo modo, se observan cambios de humor y si no son tratados con tiempo puede transformarse en una depresión o labilidad emocional en los empleados. (10)

Es indudable la importancia de tratar los casos de estrés, por cuanto no solo afectan físicamente a la persona, sino de forma psicológica, siendo un efecto contraproducente de la sobre carga laboral, originando depresión y ansiedad en los trabajadores. Para lo cual, también debe tenerse presente la poca eficacia de los tratamientos farmacológicos, derivando esto en abandono laboral y afectación del entorno familiar del individuo (44).

Se puede entender como estrés psíquico, cuando el trabajador se enfrenta a eventos importantes o factores estresantes que son amenazantes o muy difíciles de manejar, es ahí cuando las personas experimentan el estrés. Los síntomas psicológicos del estrés incluyen ansiedad y tensión, preocupación incontrolable, irritabilidad, distracción y dificultad para aprender cosas nuevas. (30)

Adicional a ello, se debe tener en cuenta el estrés originado por el cambio organizacional, el cual está aumentando entre los empleados, debido a la globalización y competitividad entre las organizaciones, ya que casi todas las organizaciones cambian con frecuencia su infraestructura interna. Cuando la autoridad de cualquier organización intenta cambiar parcial totalmente su estructura interna, entonces los empleados sufren de estrés. (33)

Por otro lado, en la investigación recalca las teorías de estrés laboral, tal como se detalló la teoría del Síndrome de burnout o desgaste laboral, que es un desgaste alto del estado mental y físico, depresión y aislamiento. (36)

Las experiencias de este estrés se producen por diversos aspectos que pueden ser externos, o de tipo personal, lo cuales actúan como causantes de estrés. Sus síntomas son agotamiento, cefaleas, hipersensibilidad, dolor de estómago, náuseas, etc., todos ellos provocados, mayoritariamente, por un área específica de nuestra vida: el entorno laboral. (21)

Los seres humanos percibimos estas fuentes como amenazas, generando así los problemas de estrés. Las variables personales y ambientales también juegan un papel muy importante: un mal ambiente en el trabajo puede traer inconvenientes en toda nuestra productividad. La falta de reconocimiento, la sobrecarga, la realización de tareas que no se corresponden con nuestras competencias o la exposición a riesgos hacen que nuestros niveles de estrés y ansiedad se disparen, desarrollándose así el temido Burnout. (21)

De igual forma, la teoría del síndrome de adaptación general se describe como proceso que experimenta el cuerpo cuando responde al estrés, ya sea fisiológico o psicológico. El proceso consta de tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. El Síndrome de adaptación general fue descrito por primera vez por el endocrinólogo Hans Selye, quien creía que, con el tiempo, la respuesta al estrés causa envejecimiento y enfermedad cuando estamos crónicamente expuestos al estrés. (22)

Se puede clasificar este estrés en tres fases como, por ejemplo, la primera etapa de reacción de alarma son síntomas típicos de la primera etapa del síndrome de adaptación general, llamada etapa de reacción de alarma, Es cuando cuerpo experimenta un estímulo de "lucha o huida". De esta forma, cuando se expone al estrés, las reacciones típicas son estimuladas por dos hormonas corporales: epinefrina también conocida como adrenalina y norepinefrina, también conocida como noradrenalina. (22)

Aparte, se está la segunda etapa de resistencia es cuando la amenaza inicial ha disminuido, el cuerpo intenta regresar a su estado homeostático y repararse a sí

mismo. Esta es una etapa –de resistencia- que integra el síndrome de adaptación general, caracterizado por un estado de desconcentración e irritabilidad y, por último, la etapa de agotamiento resulta de la exposición crónica al estrés, en esta etapa, el estrés es tal que el cuerpo no puede volver a su estado homeostático original. (23)

Así mismo, el diagnóstico del síndrome es complejo, ya que sus efectos tienen consecuencias psicológicas, implicaciones físicas y cambios en la conducta. En ese sentido, el individuo afectado se descompensa, responde inadecuadamente a la tensión y los estímulos en el ambiente de trabajo, tiene problemas de aprendizaje, insomnio, impotencia y apatía, descuida relaciones afectivas y se aísla. (32)

Existen disparidades entre elementos del estrés y el síndrome de Burnout, que radican en el hecho de que en el estrés se observan puntos positivos y negativos. En contraste, en Burnout, solo los aspectos negativos como la angustia y la depresión son notables. (35)

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

Por su enfoque

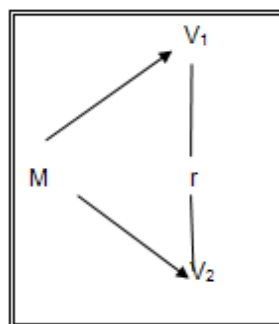
Corresponde al cuantitativo, ya que se empleó técnicas e instrumentos de obtención de data tipo cuestionario, que permitieron cuantificar las respuestas, de forma porcentual.

Por su tipo

La investigación correspondió al tipo descriptivo, ya que se limitó a detallar y describir la situación actual de las variables de estudio.

2.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, porque no se hizo ninguna manipulación de las variables analizadas. El diseño se presentó en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Personal asistencial de un hospital público.

V1: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

V2: Estrés Laboral

r: Relación entre las variables

Nivel

Corresponde al correlacional, ya que estableció relaciones entre las variables de estudio, así como en sus dimensiones.

2.3. Identificación de variables

Variable 1: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Se encarga de supervisar o vigilar las diversas actividades del personal, así como prevenir y evitar los riesgos de incidentes, con ello disminuir los accidentes dentro de las instalaciones, o como parte del proceso funcional. (9)

Variable 2: Estrés laboral

Son diversas reacciones fisiológicas y psicológicas que actúan dependiendo de factores internos o externos, que si no se controla puede llegar a causar síntomas de estrés físico o psicológico, hay casos en que el estrés se manifiesta durante mucho tiempo y pasa inadvertido a la persona afectada, en pocas palabras el estrés laboral es el exceso de trabajo de tiene un empleado generando un mal desempeño laboral. (10)

2.3.1. Operacionalización de las variables

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Los datos necesarios para este estudio fueron recabados a partir de fuentes primarias gracias a la aplicación de la encuesta y así se logró determinar la importancia que tiene la prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la salud para los trabajadores asistenciales de un centro de salud público, 2019. De igual forma fue establecida la relación con los demás indicadores en estudio.	Prevención	<ul style="list-style-type: none"> – Bienestar del personal – Aplicación de medios de preservación de la salud – Seguridad en los procedimientos 	1,2,3,4,5,6	1. Nunca 2. Casi Nunca. 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Mala (23-50) Regular (51-78) Buena (79-105)
		Gestión integral	<ul style="list-style-type: none"> – Promoción de la seguridad laboral – Promoción de la salud laboral – Gestionar mecanismos de seguridad laboral – Gestión de materiales e insumos para la protección del personal 	7,8,9,10,11,12,13		
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> – Seguro de salud laboral contra accidentes – Seguro de salud laboral contra enfermedades – Apoyo de la institución en todo el proceso de recuperación – Aplicación de las normas vigentes 	14,15,16,17		
		Atención integral de la salud	<ul style="list-style-type: none"> – Ambientes saludables para trabajar – Fomento de estilos de vida saludables – Muebles ergonómicos para trabajar – Aseguramiento de las prestaciones en la recuperación y rehabilitación por accidente o enfermedad – Reinserción laboral 	18,19,20,21,22,23		

Fuente: Datos elaborados propios

TABLA 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Estrés laboral	Los datos necesarios para este estudio fueron recabados a partir de fuentes primarias gracias a la aplicación de la encuesta y así se logró determinar la influencia que tiene el estrés físico y el estrés psíquico, en el desempeño de los trabajadores asistenciales de un centro de salud público, 2019. De igual forma fue establecida la relación con los demás indicadores en estudio.	Estrés físico	<ul style="list-style-type: none"> - Jaquecas - Gastritis - Sobre peso - Tensión muscular - Fatiga - Alteraciones en el apetito 	1,2,3,4,5,6	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo (18-34) Mediano (35-51) Alto (52-65)
		Estrés psíquico	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para concentrarse - Incremento del número de errores laborales - Ansiedad - Preocupación excesiva - Irritabilidad - Cambios de humor - Depresión 	7,8,9,10,11,12,13		

Fuente: Datos elaborados propios

2.4. Población, muestra y muestreo

Población: 1283 trabajadores

La población Muestral: Fue integrada por 296 trabajadores asistenciales de un hospital público.

Muestra

La muestra se obtendrá con la aplicación de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

N= 1283

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{1283*(1.96^2)*(0.5*0.5)}{(0.05^2)*(1283-1)+(1.96^2)*(0.5*0.5)}$$

$$n = 296$$

La muestra final correspondió a 296 trabajadores asistenciales de un hospital público.

Muestreo

El muestreo corresponde al probabilístico aleatorio simple. Es decir, se seleccionó por azar o sorteo, donde cada uno de los trabajadores tuvo las mismas probabilidades de ser seleccionados.

2.5. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal asistencial
- Personal nombrado y cas con más de un año en la institución

Criterios de exclusión

- Personal administrativo.
- Personal con menos de un año en la institución.
- Personal en condición laboral de terceros.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica a emplear fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario.

Ficha técnica del cuestionario de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Ficha de evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Autor: Bachiller. Alipia Arnalda Morales Agurto

Administración: Individual

Duración: 35 minutos

Objetivo: Evaluar la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Campo de Aplicación: Personal asistencial del Hospital San Juan de Lurigancho:
La ficha está conformada por 23 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación, se detalla cada una de ellas:

Dimensión I: Prevención

Dimensión II: Gestión integral

Dimensión III: Responsabilidad

Dimensión IV: Atención integral de la salud

Calificación: Escala tipo escala de Likert de múltiples respuestas.

Categorías:

- ✓ Mala Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (23-50)
- ✓ Regular Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (51-78)
- ✓ Buena Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (79-105)

Ficha técnica del cuestionario del Estrés Laboral

Nombre: Ficha de evaluación del Estrés Laboral

Autor: Bachiller. Alipia Arnalda Morales Agurto

Administración: Individual

Duración: 25 minutos

Objetivo: Evaluar el estrés laboral

Campo de Aplicación: Personal asistencial del Hospital San Juan de Lurigancho:
La ficha está constituida por 13 ítems distribuidos en 2 dimensiones. A continuación, se detalla cada una de ellas:

Dimensión I: Estrés físico

Dimensión II: Estrés psíquico

Calificación: Escala tipo escala de Likert de múltiples respuestas.

Categorías:

- ✓ Bajo Estrés Laboral (18-34)
- ✓ Mediano Estrés laboral (35-51)
- ✓ Alto Estrés Laboral (52-65)

2.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

La validación se hizo a partir del juicio de expertos, conformados por especialistas de la Universidad César Vallejo y que están relacionados profesionalmente con las variables de estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó de forma estadística, considerando el análisis de Alfa de Cronbach, por contar con alternativas múltiples en las respuestas del cuestionario.

TABLA 3. CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	23

Fuente: Datos elaborados propios

Se observa que la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo alcanzó el valor 0.995, siendo una confiabilidad alta y consistente.

Tabla 4. Confiabilidad de la variable Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	13

Fuente: Datos elaborados propios

Se observa que la variable Estrés Laboral alcanzó el valor 0.993, siendo una confiabilidad alta y consistente.

2.8. Métodos de análisis de datos

Luego de hacer la recopilación de la data, desde la percepción de los encuestados se analizó los datos, desde la estadística descriptiva, basado en la exposición de tablas de frecuencia, así como, los gráficos porcentuales. De igual forma, se pasó al análisis inferencial (contrastación de las hipótesis), bajo el estadístico Rho Spearman.

2.9. Consideraciones éticas

La investigación cumple con los lineamientos establecidas por la Universidad César Vallejo, respecto a la confidencialidad de los datos brindados por los encuestados, así como el cumplimiento de las normas Apa, en su sexta edición, al citar y referenciar todas las fuentes empleadas, tal como corresponde al derecho de autor.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Resultado de la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

TABLA 5. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	163	55,1	55,1	55,1
Regular	101	34,1	34,1	89,2
Buena	32	10,8	10,8	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

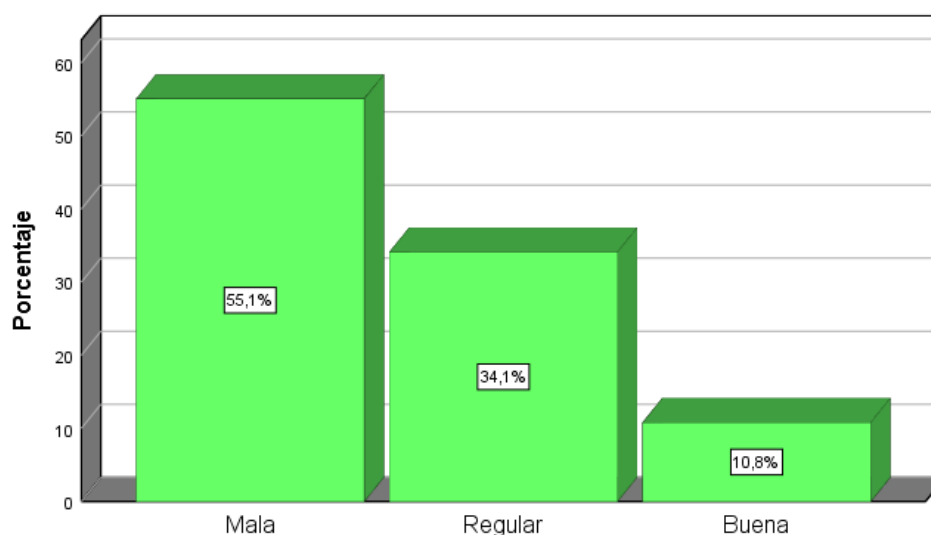


FIGURA 1. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es mala para el 55.1% de encuestados, regular para el 34.1% y para el 10.8% buena.

Resultado de la dimensión prevención

TABLA 6. PREVENCIÓN

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	102	34,5	34,5	34,5
Regular	120	40,5	40,5	75,0
Buena	74	25,0	25,0	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

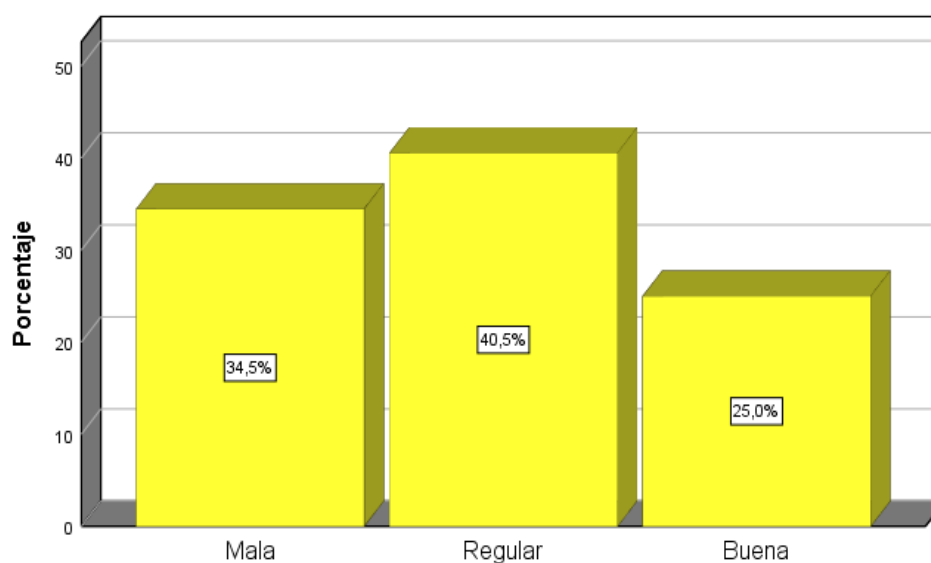


FIGURA 2. PREVENCIÓN

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la dimensión prevención es mala para el 34.5% de encuestados, regular para el 40.5% y para el 25.0% buena.

Resultado de la dimensión gestión integral

TABLA 7. GESTIÓN INTEGRAL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	116	39,2	39,2	39,2
Regular	122	41,2	41,2	80,4
Buena	58	19,6	19,6	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

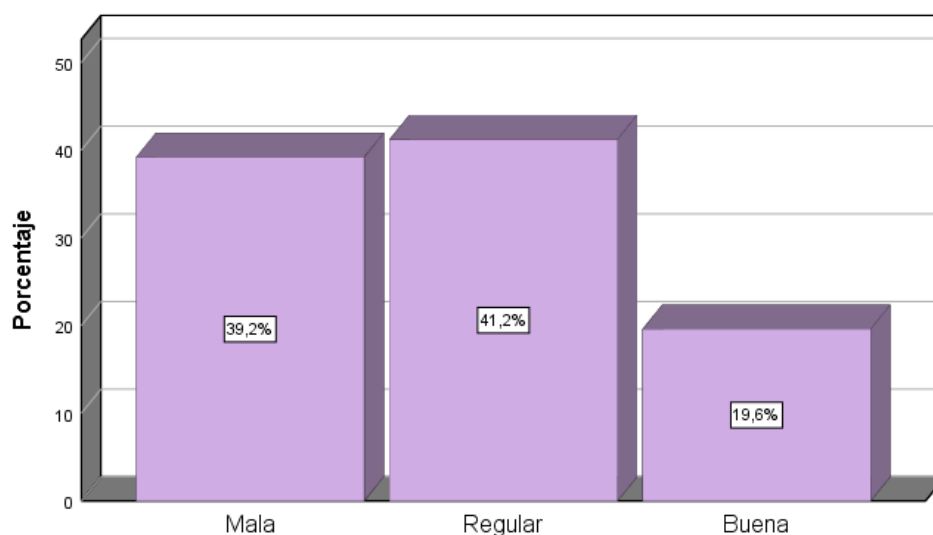


FIGURA 3. GESTIÓN INTEGRAL

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la dimensión gestión integral es mala para el 39.2% de encuestados, regular para el 41.2% y para el 19.6% buena.

Resultado de la dimensión responsabilidad

TABLA 8. RESPONSABILIDAD

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	82	27,7	27,7	27,7
Regular	154	52,0	52,0	79,7
Buena	60	20,3	20,3	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

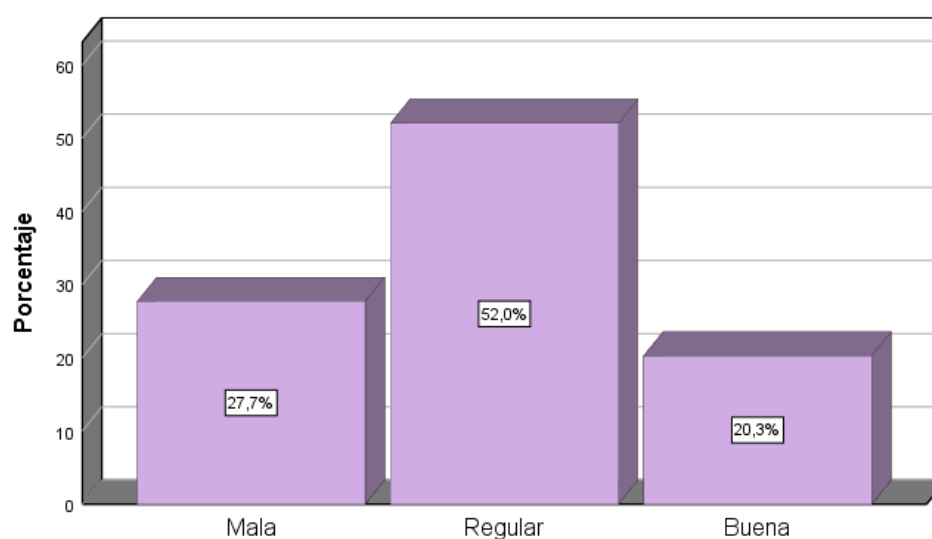


FIGURA 4. RESPONSABILIDAD

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la dimensión responsabilidad es mala para el 27.7% de encuestados, regular para el 52.0% y para el 20.3% buena.

Resultado de la dimensión atención integral

TABLA 9. ATENCIÓN INTEGRAL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	138	46,6	46,6	46,6
Regular	104	35,1	35,1	81,8
Buena	54	18,2	18,2	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

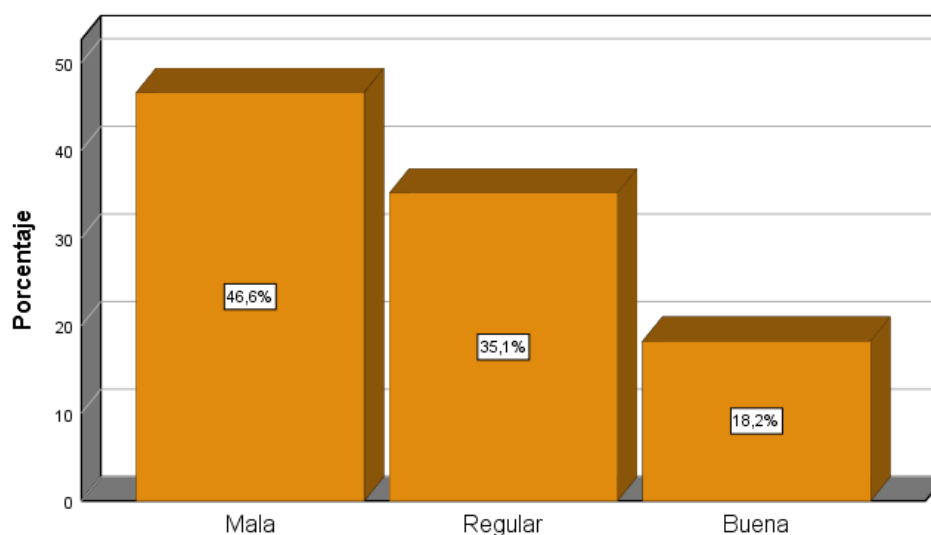


FIGURA 5. ATENCIÓN INTEGRAL

Fuente: Datos elaborados propios.

Interpretación:

Se observa que la dimensión atención integral es mala para el 46.6% de encuestados, regular para el 35.1% y para el 18.2% buena.

Resultado de la variable estrés laboral

TABLA 10. ESTRÉS LABORAL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	43	14,5	14,5	14,5
Medio	67	22,6	22,6	37,2
Alto	186	62,8	62,8	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

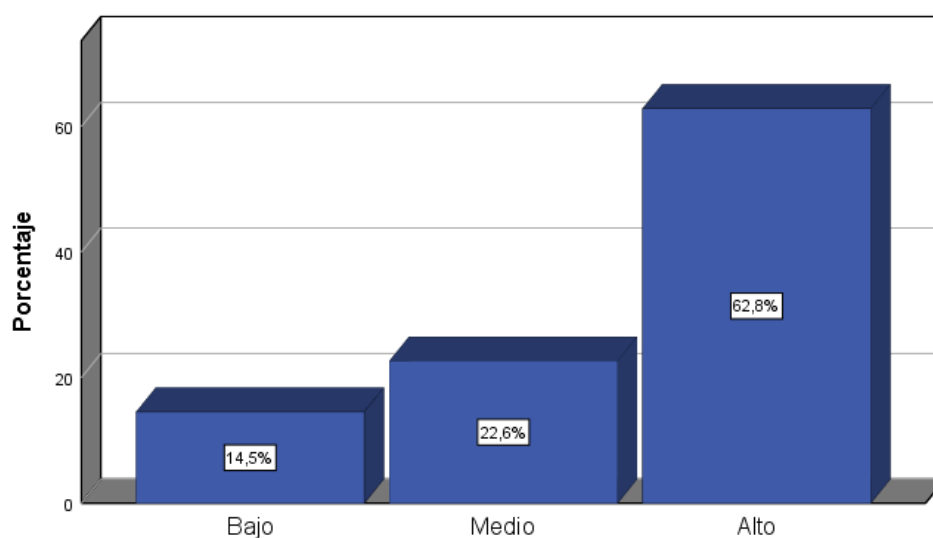


FIGURA 6. ESTRÉS LABORAL

Fuente: Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la variable estrés laboral es baja para el 14.5% de encuestados, medio para el 22.6% y para el 62.8% alto.

Resultado de la dimensión estrés físico

TABLA 11. ESTRÉS FÍSICO

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	35	11,8	11,8	11,8
Medio	154	52,0	52,0	63,9
Alto	107	36,1	36,1	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

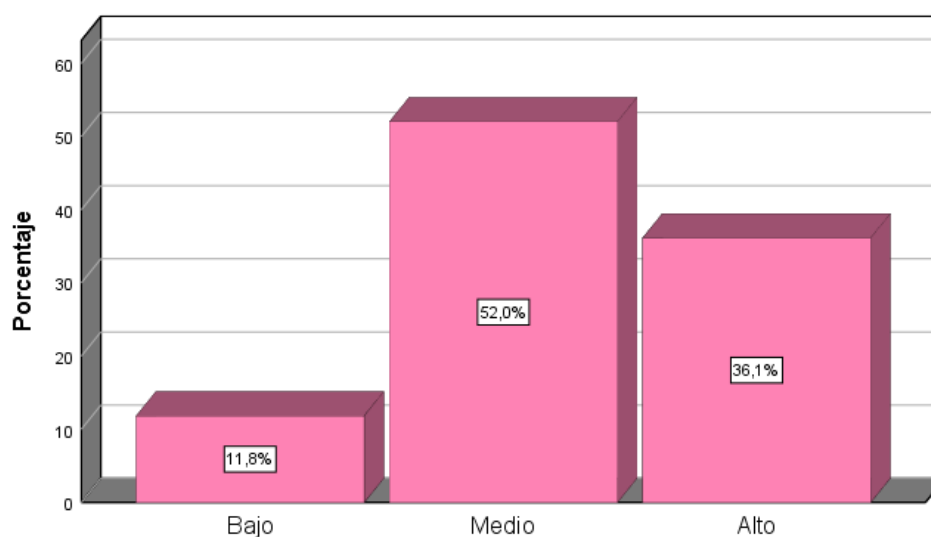


FIGURA 7. ESTRÉS FÍSICO

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la dimensión estrés físico es baja para el 11.8% de encuestados, medio para el 52.0% y para el 36.1% alto.

Resultado de la dimensión estrés psíquico

TABLA 12. ESTRÉS PSÍQUICO

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	12,5	12,5	12,5
Medio	166	56,1	56,1	68,6
Alto	93	31,4	31,4	100,0
Total	296	100,0	100,0	

Fuente: Datos elaborados propios

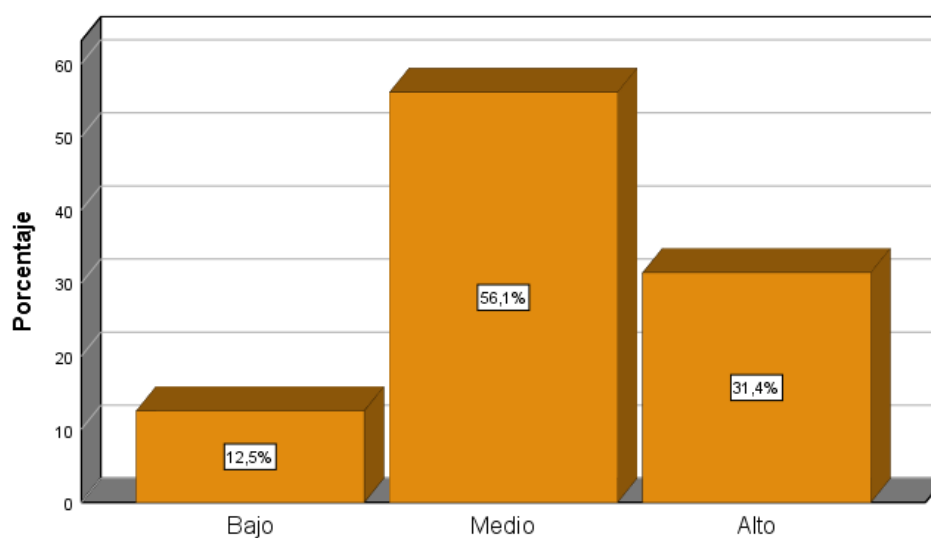


FIGURA 8. ESTRÉS PSÍQUICO

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la dimensión estrés psíquico es baja para el 12.5% de encuestados, medio para el 56.1% y para el 31.4% alto.

Resultados Tablas Cruzadas

Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

TABLA 13. RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL ESTRÉS LABORAL

		Estrés Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Mala	n	20	16	127	163
		% del total	6,8%	5,4%	42,9%	55,1%
	Regular	n	15	39	47	101
		% del total	5,1%	13,2%	15,9%	34,1%
	Buena	n	8	12	12	32
		% del total	2,7%	4,1%	4,1%	10,8%
Total	n	43	67	186	296	
	% del total	14,5%	22,6%	62,8%	100,0%	

Fuente: Datos elaborados propios

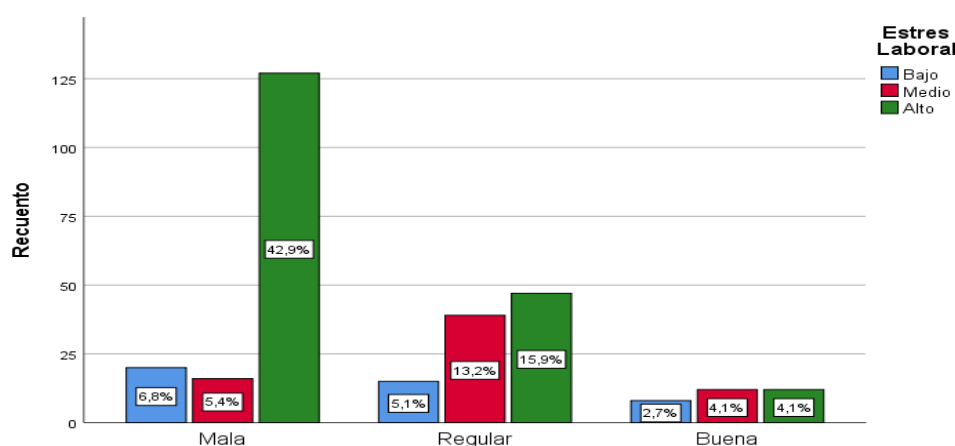


FIGURA 9. RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL ESTRÉS LABORAL

Fuente: Datos elaborados propios.

Interpretación:

En la tabla 13, se evidencia que prevalece una mala gestión de la seguridad y salud en el trabajo, entre los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019, en correspondencia el estrés laboral se sitúa en un nivel alto. Observando que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es mala para el 55.1% y el estrés laboral es alto para el 62.8%, en cambio para el 34.1% la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es regular y el estrés es medio para el 22.6% y finalmente para

el 10.8% la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es buena y el estrés laboral es bajo para el 14.5%.
 Relación entre la dimensión prevención y el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

TABLA 14. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PREVENCIÓN Y EL ESTRÉS LABORAL

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Prevención	Mala	n	10	9	83	102
		% del total	3,4%	3,0%	28,0%	34,5%
	Regular	n	14	30	76	120
		% del total	4,7%	10,1%	25,7%	40,5%
	Buena	n	19	28	27	74
		% del total	6,4%	9,5%	9,1%	25,0%
Total		n	43	67	186	296
		% del total	14,5%	22,6%	62,8%	100,0%

Fuente: Datos elaborados propios

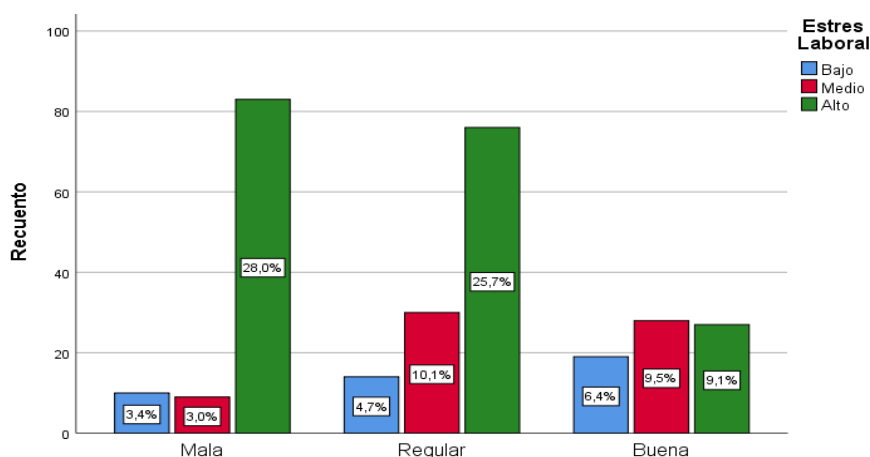


FIGURA 10. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PREVENCIÓN Y EL ESTRÉS LABORAL

FUENTE: DATOS ELABORADOS PROPIOS

Interpretación:

En la tabla 14, se evidencia que prevalece una regular prevención, entre los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019, en correspondencia el estrés laboral se sitúa en un nivel alto. Observando que la prevención es mala para el 34.5% y el estrés laboral es alto para el 62.8%, en cambio para el 40.5% la prevención es regular y el estrés es medio para el 22.6% y finalmente para el 20.5% la prevención es buena y el estrés laboral es bajo para el 14.5%.

Relación entre la dimensión gestión integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

TABLA 15. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN GESTIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión integral	Mala	n	11	14	91	116
		% del total	3,7%	4,7%	30,7%	39,2%
	Regular	n	13	29	80	122
		% del total	4,4%	9,8%	27,0%	41,2%
	Buena	n	19	24	15	58
		% del total	6,4%	8,1%	5,1%	19,6%
Total		n	43	67	186	296
		% del total	14,5%	22,6%	62,8%	100,0%

Fuente: Datos elaborados propios

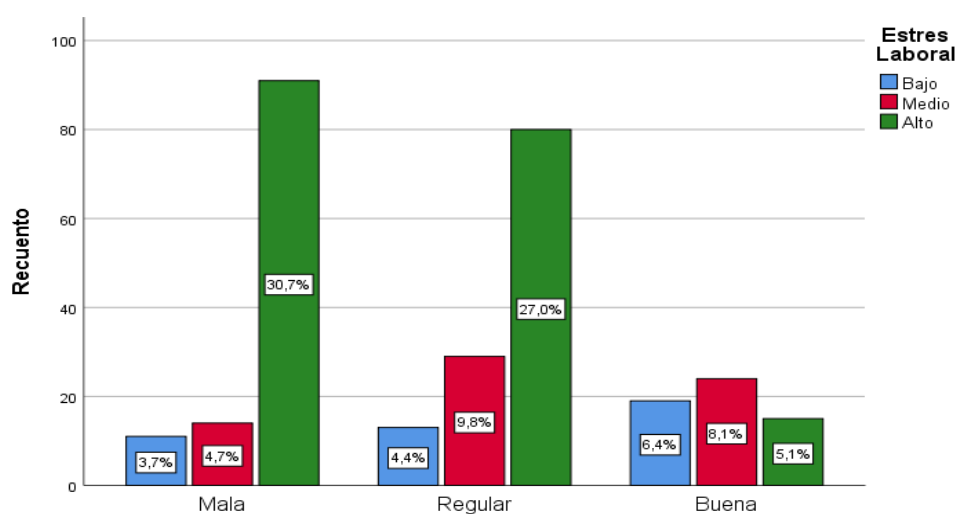


FIGURA 11. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN GESTIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

FUENTE: DATOS ELABORADOS PROPIOS

Interpretación:

En la tabla 15, se evidencia que prevalece una regular gestión integral, entre los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019, en correspondencia el estrés laboral se sitúa en un nivel alto. Observando que la gestión integral es mala para el 39.2% y el estrés laboral es alto para el 62.8%, en cambio para el 41.2% la

gestión integral es regular y el estrés es medio para el 22.6% y finalmente para el 19.6% la gestión integral es buena y el estrés laboral es bajo para el 14.5%.

Relación entre la dimensión gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

TABLA 16. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN GESTIÓN INTEGRAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión integral	Mala	n	11	14	91	116
		% del total	3,7%	4,7%	30,7%	39,2%
	Regular	n	13	29	80	122
		% del total	4,4%	9,8%	27,0%	41,2%
	Buena	n	19	24	15	58
		% del total	6,4%	8,1%	5,1%	19,6%
Total	n	43	67	186	296	
	% del total	14,5%	22,6%	62,8%	100,0%	

Fuente: Datos elaborados propios

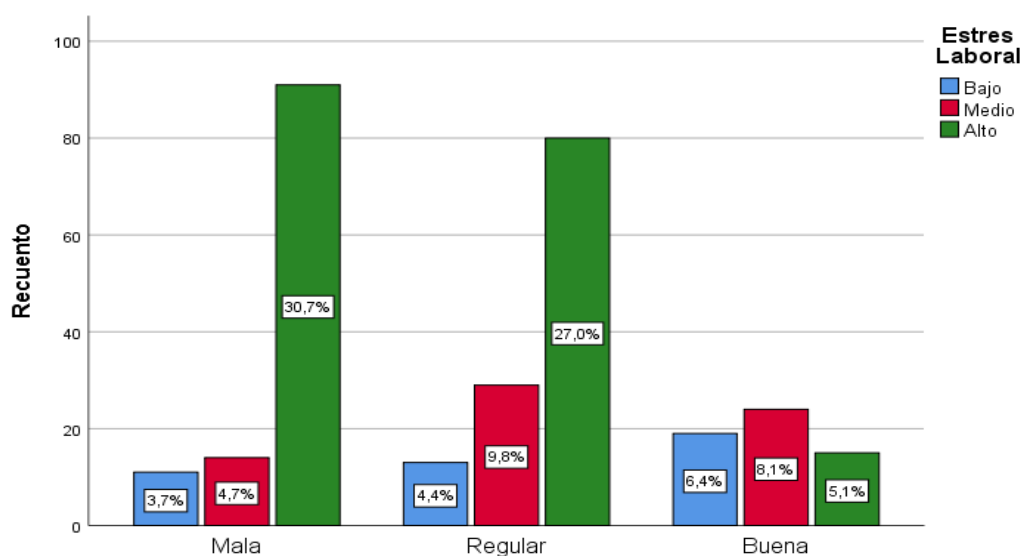


FIGURA 12. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN GESTIÓN INTEGRAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

En la tabla 16, se evidencia que prevalece una regular gestión integral, entre los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019, en correspondencia el

estrés laboral se sitúa en un nivel alto. Observando que la gestión integral es mala para el 39.2% y el estrés laboral es alto para el 62.8%, en cambio para el 41.2% la gestión integral es regular y el estrés es medio para el 22.6% y finalmente para el 19.6% la gestión integral es buena y el estrés laboral es bajo para el 14.5%.

Relación entre la dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

TABLA 17. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Responsabilidad	Mala	Recuento	2	8	72	82
		% del total	0,7%	2,7%	24,3%	27,7%
	Regular	Recuento	22	34	98	154
		% del total	7,4%	11,5%	33,1%	52,0%
	Buena	Recuento	19	25	16	60
		% del total	6,4%	8,4%	5,4%	20,3%
Total		Recuento	43	67	186	296
		% del total	14,5%	22,6%	62,8%	100,0%

Fuente: Datos elaborados propios

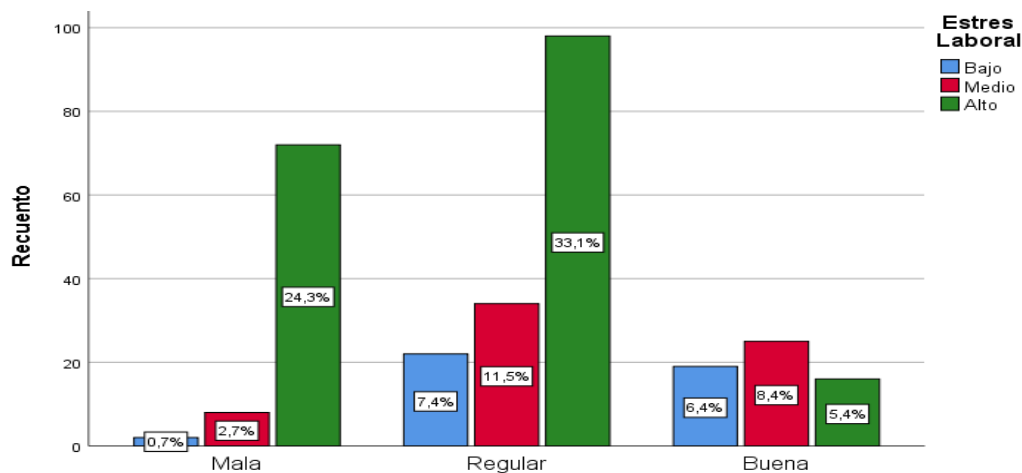


FIGURA 13. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

En la tabla 17, se evidencia que prevalece una regular responsabilidad, entre los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019, en correspondencia el

estrés laboral se sitúa en un nivel alto. Observando que la responsabilidad es mala para el 27.7% y el estrés laboral es alto para el 62.8%, en cambio para el 52.0% la responsabilidad es regular y el estrés es medio para el 22.6% y finalmente para el 20.3% la responsabilidad es buena y el estrés laboral es bajo para el 14.5%.

Relación entre la dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019.

TABLA 18. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Atención Integral	Mala	Recuento	12	20	106	138
		% del total	4,1%	6,8%	35,8%	46,6%
	Regular	Recuento	11	17	76	104
		% del total	3,7%	5,7%	25,7%	35,1%
	Buena	Recuento	20	30	4	54
		% del total	6,8%	10,1%	1,4%	18,2%
Total		Recuento	43	67	186	296
		% del total	14,5%	22,6%	62,8%	100,0%

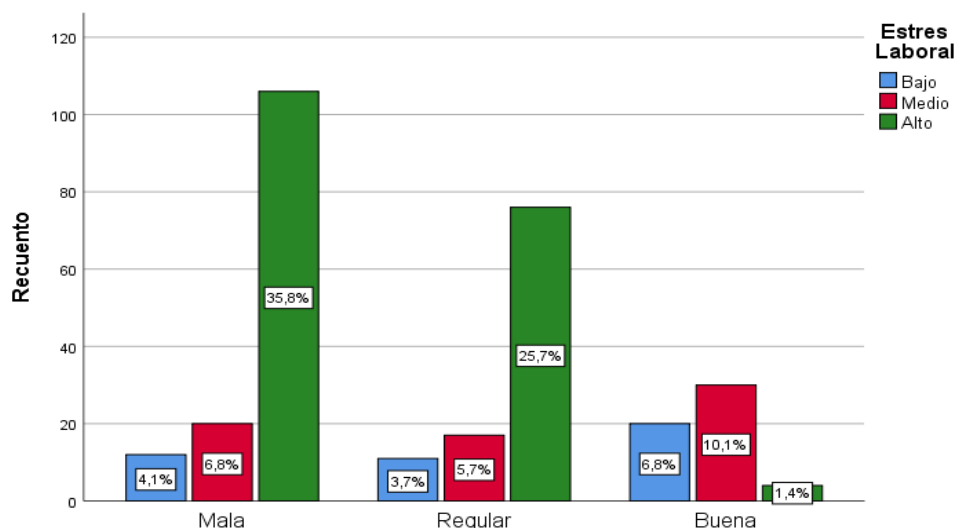


FIGURA 14. RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL ESTRÉS LABORAL

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

En la tabla 18, se evidencia que prevalece una mala atención integral, entre los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019, en correspondencia el

estrés laboral se sitúa en un nivel alto. Observando que la atención integral es mala para el 46.6% y el estrés laboral es alto para el 62.8%, en cambio para el 35.1% la atención integral es regular y el estrés es medio para el 22.6% y finalmente para el 18.2% la atención integral es buena y el estrés laboral es bajo para el 14.5%.

Resultados Prueba de Normalidad

Tabla 19. *Prueba de Normalidad*

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	,344	296	,000
Prevención	,226	296	,000
Gestión integral	,252	296	,000
Responsabilidad	,266	296	,000
Atención Integral	,295	296	,000
Estrés Laboral	,387	296	,000
Estrés físico	,284	296	,000
Estrés psíquico	,303	296	,000

Fuente: Datos elaborados propios

Interpretación:

Se observa que la distribución de datos, se presentan de forma anormal, ya que la significancia es menor a 0.05, por lo que la prueba de hipótesis debe ser con un estadístico no paramétrico, en este caso el Rho Spearman para medir las correlaciones.

Análisis inferencial

Contrastación de la hipótesis general

Ho: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público, 2019.

Ha: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público, 2019.

TABLA 20. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo				Estrés Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,313**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,313**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

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

Fuente: Datos elaborados propios

En la tabla 20, se reflejan los resultados que responden a la hipótesis general, encontrando correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Ho: La dimensión prevención de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

Ha: La dimensión prevención de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.

Tabla 21. *Contrastación de la primera hipótesis específica*

Prevención			Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Prevención	Coeficiente de correlación	1,000	-,333**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

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

Fuente: Datos elaborados propios

En la tabla 21, se reflejan los resultados que responden a la primera hipótesis específica, encontrando correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Prevención y la variable Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Prevención, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ho: La dimensión gestión integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: La dimensión gestión integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 22. *Contrastación de la segunda hipótesis específica*

Gestión integral				Estrés Laboral
Rho de Spearman	Gestión integral	Coeficiente de correlación	1,000	-,352**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

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

Fuente: Datos elaborados propios

En la tabla 22, se reflejan los resultados que responden a la segunda hipótesis específica, encontrando correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Gestión Integral y la variable Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Gestión Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ho: La dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: La dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 23. *Contrastación de la tercera hipótesis específica*

Responsabilidad			Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,428**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

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

Fuente: Datos elaborados propios

En la tabla 23 se reflejan los resultados que responden a la tercera hipótesis específica, encontrando correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Responsabilidad y la variable Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Responsabilidad, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Ho: La dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.

Ha: La dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 24. *Contrastación de la cuarta hipótesis específica*

Atención Integral			Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Atención Integral	Coeficiente de correlación	1,000	-,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

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

Fuente: Datos elaborados propios

En la tabla 24, se reflejan los resultados que responden a la cuarta hipótesis específica, encontrando correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Atención Integral y la variable Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Atención Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados del objetivo e hipótesis general, se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo, entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Al respecto, Mascaró (2017), en su estudio sobre la seguridad y salud laboral de trabajadores de un hospital de Lima, concluyó que se debe promover una cultura de prevención de accidentes laborales. En ese sentido, los antecedentes reflejan similitud con los resultados obtenidos en esta investigación, tomando en cuenta que ambos resaltan la importancia de la salud laboral para lograr un mejor desempeño por parte del personal médico asistencial.

Con relación a la primera hipótesis, se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo, entre la dimensión Prevención y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Prevención, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Respecto a ello, Bonifacio (2018), en su estudio sobre el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Diresa, concluyó que la ausencia de un sistema de gestión de seguridad laboral limita el buen desempeño del personal, ya que están expuestos a riesgos y peligros como parte del desarrollo de sus funciones. Esto demuestra relación con la investigación, haciendo similar su enfoque en cuanto a la afectación de la salud de los trabajadores, por consecuencia del estrés laboral.

Continuado con el resultado del segundo objetivo e hipótesis específica, se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Gestión Integral y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

En esa línea, Álvarez (2017), en su estudio sobre estrés laboral en el personal de enfermería del Hosp. del Inst. Seg. Social de Ecuador, concluyó, que el mismo, es

causado por conflictos entre los compañeros, falta de reconocimiento y promoción laboral, baja estabilidad laboral y largas jornadas de trabajo, lo cual afecta su desempeño laboral. En ese sentido, se evidencia relación entre los resultados de este estudio y los resultados del antecedente mencionado, considerando la importancia de la participación del personal del centro de salud, para apoyar las medidas tomadas por parte de la gestión de prevención y seguridad laboral.

Con respecto a los resultados del tercer objetivo e hipótesis específica, se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Responsabilidad y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Responsabilidad, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Molinero (2015), presentó su investigación sobre los riesgos laborales del personal asistencial del Hosp. Nac. de Salud Mental de Guatemala, concluyendo que no cuentan con el respaldo de un programa de gestión de salud, lo cual genera accidentes, enfermedades y absentismo laboral, aspectos que limitan el buen desempeño del personal. Se refleja similitud con los resultados obtenidos, en cuanto a la importancia de que la gestión de seguridad otorgue a los trabajadores asistenciales un seguro médico que les permita solventar urgencias hospitalarias, sin demoras y les brinde respaldo durante el proceso de recuperación.

Finalmente, respecto a los resultados del cuarto objetivo e hipótesis, se encontró correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo, entre la dimensión Atención Integral y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Atención Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo. Dichos resultados comprueban la importancia de contar con un ambiente de trabajo saludable, para brindar mayor rendimiento laboral.

Sanders (2016), en su investigación sobre el estrés laboral del personal de enfermería de la U.C.I del Hosp. Escuela Universitario, Honduras, concluyó que, entre los síntomas de estrés más notables se encuentran la fatiga y la irritabilidad, con un 47% y 52% respectivamente. Tanto los resultados de este estudio, como los mencionados arriba, reflejan semejanzas en cuanto a la afectación de la salud del personal asistencial, toda vez que la gestión de salud y seguridad laboral no tome acciones en cuanto a promover mejoras en los puestos de trabajo.

En ese sentido, es necesario realizar un trabajo preventivo por parte de la gestión de Salud y seguridad del trabajo, para motivar al personal a realizar sus funciones en un clima laboral agradable, a partir de campañas de prevención del estrés para evitar afectar la buena salud de los colaboradores, lo que, de igual manera, evitará accidentes y lesiones ocupacionales, así como el ausentismo laboral.

V. CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo, entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.
- SEGUNDA.-** Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Prevención y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Prevención, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.
- TERCERA.-** Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Gestión Integral y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.
- CUARTA.-** Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Responsabilidad y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Responsabilidad, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.
- QUINTA.-** Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Atención Integral y la variable Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Atención Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA.-** Se recomienda a los encargados de la Gestión de la Seguridad y Salud, del centro hospitalario, fomentar en los trabajadores una conciencia de seguridad y prevención de enfermedades ocupacionales como el estrés laboral, a través de campañas informativas sobre calidad de vida y clima laboral saludable, para garantizar su bienestar e incrementar el rendimiento laboral del personal.
- SEGUNDA.-** Se recomienda a los encargados de la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, proveer un ambiente de trabajo en óptimas condiciones, donde se cuente con puestos ergonómicos, así como con equipos de protección personal, que los trabajadores puedan usar para prevenir enfermedades o lesiones laborales.
- TERCERA.-** Se recomienda a los encargados de la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, contar con políticas que beneficien al personal asistencial, en cuanto a pólizas de seguros por accidentes o enfermedades graves, para así ofrecer un respaldo en situaciones de emergencia médica, lo cual brindará más seguridad a los trabajadores y favorecerá su desempeño y compromiso hacia la Institución Médica.
- CUARTA.-** Se recomienda a los encargados de la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, como al personal asistencial, participar activamente en reuniones del personal, donde todos aporten sus ideas y opiniones, promoviendo el cumplimiento de normas de seguridad para mejorar las condiciones de trabajo, y disminuir así el riesgo de enfermedades laborales.

QUINTA.- Se recomienda a los encargados de la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, como al personal asistencial, trabajar en conjunto para mantener un clima de trabajo favorable para todos, donde se fomente el respeto y la consideración mutua, canalizando situaciones de conflicto de acuerdo a los lineamientos del centro hospitalario, considerando que un clima de trabajo saludable es responsabilidad de todos.

VII.REFERENCIAS

1. Teixeira C, Gherardi D, Pereira S, Cardoso L y Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global* [en línea]. 2016, n.º 15. [Citado: 2019 octubre 15]; (1): [104 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3658/365834801007.pdf>
2. García B, Maldonado S y Ramírez M. Agotamiento profesional en el sector salud de baja California, México. *Investigación Administrativa* [en línea]. 2014, n.º 113. [Citado: 2019 octubre 15]; (3): [77 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456044956004.pdf>
3. Tomasinal F, Bozzoll E y Pucci F. Impacto de las condiciones laborales en la salud de trabajadores de un centro quirúrgico. *Revista Cubana de Salud Pública* [en línea]. 2008, n.º 2. [Citado: 2019 octubre 15]; (2): [34 pp.]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000200008
4. García M y Gil M. Estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de salud Persona* [en línea]. 2016, n.º 19. [Citado: 2019 octubre 15]; (19): [30 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
5. Mascaro P. E. Efecto de la seguridad y salud laboral en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins [Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1618/TESIS_ELMER%20ALFONSO%20MASCAROR.pdf?sequence=2&isAllowed=y
6. De la Cruz F. P. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016 [Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2018. Disponible en:

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz_rym.pdf

7. Álvarez J. G. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas [Tesis para optar el grado de Magister en gerencia de Servicios de Salud]. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes; 2017. Disponible en:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7974/1/PIUAMSS018-2018.pdf>

8. Bernal Q. M. y García G. A. Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el HG-III-DE [Tesis para optar el grado de Maestría]. Cuenca: Universidad de Cuenca; 2014.

Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/4773>

9. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. LEY N^a 29783

10. García M y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista Persona [en línea]. 2016, n.º 19. [Citado: 2019 octubre 17]; (3): [30 pp.]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

11. Molineros C. M. Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala [Tesis para optar el grado de Maestría]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2015. Disponible en:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/11/Molineros-Maria.pdf>

12. Bonifacio M, F. Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Almacén Especializado de la DIRESA –Ayacucho, 2018 [Tesis para optar el grado de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28765/mauricio_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Hualpa F, A. Estrés laboral y Calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018 [Tesis para optar el grado de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019.

14. Sanders B, S. Estrés laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos del Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa [Tesis para optar el grado de Maestría]. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2019. Disponible en:
<http://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
15. Céspedes G y Martínez J. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Revista Latinoamericana de Derecho Social [en línea]. 2016, n.º 2 [citado: 2019 octubre 24]; 4(6): [46 pp.]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-pdf-S1870467016000026>
16. Romeral J. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de Trabajo. Revista Mexicana de Derecho Comparado [en línea]. 2012, n.º 135 [citado: 2019 octubre 24]; 135(XLV): [16 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/427/42724584012.pdf>
17. Alvarado J. La noción de poder causal. Consecuencias de diferentes teorías modales y causales. Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia [en línea]. 2014, n.º 14 [citado: 2019 octubre 24]; 14 (29): [27 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/414/41438646001.pdf>
18. Castejón E, Benavides F. y Moncada S. Teoría general de la evaluación de riesgo. Revista Riesgos Labores [en línea]. 1998, n.º 2 [Citado: 2019 octubre 24]; 2(3): [6 pp.]. Disponible en:
http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=851
19. González N. Estrés en el ámbito de las instituciones de salud. Revista Argumentos [en línea]. 2012, n.º 25 [citado: 2019 octubre 24]; 25(70): [25 pp.]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf>
20. Rodríguez R y Rivas S. los procesos de estrés laboral y desgaste profesional. Revista medicina y seguridad del trabajo [en línea]. 2011, n.º 57 [Citado: 2019 octubre 24]; 2(2): [17 pp.]. Disponible en:
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

21. Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista Vivat Académica* [en línea]. 2010, n.º 112 [citado: 2019 octubre 24]; 2(112): [40 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
22. Montero A. Síndrome de adaptación paradójica a la violencia doméstica: una propuesta teórica. *Clínica y Salud* [en línea]. 2001, n.º 12 [Citado: 2019 octubre 24]; 12(1): [28 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1806/180618320001.pdf>
23. Ortega J. Estrés y evaluación psicológica: un acercamiento teórico relacionado al concepto de resiliencia. *Anuario de Investigaciones* [en línea]. 2014, n.º XXI [Citado: 2019 octubre 24]; XXI (2): [7 PP.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139994030.pdf>
24. Glerup C. Mapping social responsibility in science. *Journal of Responsible Innovation* [en línea]. 2014, n.º 1 [Citado: 2019 noviembre 13]; 1 (1): [21 PP.]. Disponible en:
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23299460.2014.882077?needAccess=true>
25. Belak J. y Mojca D. Integral Management: Key Success Factors in the MER Model. *Acta Polytechnica Hungarica* [en línea]. 2012, n.º9 [Citado: 2019 noviembre 13]; 9 (3): [22 PP.]. Disponible en:
https://www.uni-obuda.hu/journal/Belak_Duh_35.pdf
26. Araujo M., Alves M., Bistafa M., y Marques E. Comprehensive health care: dilemmas and challenges in nursing. *Revista Brasileira de Enfermagem Reben* [en línea]. 2015, n.º2 [Citado: 2019 noviembre 13]; 68 (2): [6 PP.]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n2/en_0034-7167-reben-68-02-0333.pdf
27. Fernandez E., Torres T., Maldonado E., Paez J., Ortiz C. y Enguix A. Psychological and psychobiological stress in the relationship between basic cognitive function and school performance. *Anales de Psicología* [en línea]. 2015, n.º1 [Citado: 2019 noviembre 13]; 31 (1): [8 PP.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16732936013.pdf>

28. Tziner A., Rabenu E., Radomski R. y Belkin A. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology* [en línea]. 2015, n.º3 [Citado: 2019 noviembre 13]; 31(3): [8 PP.]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231343095009.pdf>
29. Vasquez E., Palacio J., Gomez M., Romero L. Shift work and work-related stress symptoms in health care workers in a tertiary hospital in Medellin, Colombia: A cross-sectional study. *CES Psicología*. [en línea]. 2016, n.º2 [Citado: 2019 noviembre 13]; 9 (2): [13 PP.]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423548400003.pdf>
30. Rodrigues M., Petroianu A. y Alberti R. Current Knowledge on Psychic Stress in Surgical Procedures. *Open Journal of Biological Sciences*. [en línea]. 2016, n.º2 [Citado: 2019 noviembre 13]; 1 (2): [7 PP.]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/f372/b03f52bf259c720b6f39ebb7f3449ba25baa.pdf>
31. Iman A. Occupational Health Research in Developing Countries: A Partner for Social Justice. *American Journal of Public Health*. [en línea]. 2004, n.º 11 [Citado: 2019 noviembre 13]; 94 (11): [6 PP.]. Disponible en: <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.94.11.1916>
32. Prado C. Estresse ocupacional: causas e consequências. *Rev Bras Med Trab* [en línea]. 2016, n.º 3 [Citado: 2020 enero 22]; 14(3): [4 PP.] Disponible en: <http://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR/estresse-ocupacional--causas-e-consequencias>
33. Mohajan, H. The Occupational Stress and Risk of it among the Employees. *International Journal of Mainstream Social Science* [en línea]. 2012, n.º 2 [Citado 2020 enero 22]; 2(2): [17 PP.]. Disponible en: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/50860/1/MPRA_paper_50860.pdf
34. Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S., Akbar Hosseini, Ali. The impact of work stress and job satisfaction on the productivity of the workforce in an Iranian petrochemical industry. *Saf Health Work* [en línea]. 2017, n.º 1 [Citado 2020 enero 22]; 8 (1): [4 PP.]. Disponible en:

- <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2093791116300841?token=D27533E9329A1C9E730A415F3034A9F9DABD877DFDC0A4F44E920FD5D237321DD69AB0D456E4FF7CD0E3402D4B7D3740>
35. Yangho, K., Parque, J., Parque, M. The creation of a culture of prevention in Occupational. Safety and Health Practice [en línea]. 2016, n° 2 [Citado 2020 enero 22]; 7 (2): [8 PP.]. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116000093>
36. Kokoroko, E., Sanda, M. Effect of workload on occupational stress of Ghanaian OPD nurses: the role of co-worker support. Security and health at work [en línea]. 2019, n° 3 [Citado 2020 enero 22]; 10 (3), [5 PP.]. Disponible en:
<https://plu.mx/plum/a/?doi=10.1016/j.shaw.2019.04.002&theme=plum-sciencedirect-theme&hideUsage=true>
37. Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., Jongh, B., Stansfeld, S. Perceptions of causes of work stress and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organizations: a qualitative study. BJPsych Bull [en línea]. 2016, n° 6. [Citado 2020 enero 22]; 40 (6), [8 PP.]. Disponible en:
<https://www.cambridge.org/core/journals/bjpsych-bulletin/article/perceptions-of-work-stress-causes-and-effective-interventions-in-employees-working-in-public-private-and-nongovernmental-organisations-a-qualitative-study/9C7232486E054AB4313845709EF09145>
38. Hermosa, A., Perilla, L. Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [en línea]. 2015, n° 2. [Citado 2020 enero 22]: 33 (2), [9 PP.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12039090012.pdf>
39. Durán, J., Miranda, J., Patiño, P. Implementation of safety management systems and health at work (case study in a telecommunications company). IOP Publishing Ltd Journal of Physics: Conference Series [en línea]. 2018, n° 126. [Citado 2020 enero 22]; (126), [4 PP.]. Disponible en:
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1126/1/012059/pdf>

40. Baird, D. The Implementation of a Health and Safety Management System and its Interaction with Organisational/Safety Culture: An Industrial Case Study [en línea], 2005, n° 1. [Citado 2020 enero 22], 3(1). [22 PP.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14774003.2005.11667654>
41. Catalin, G. Study regarding the Steps of Occupational Health in Safety Management System. International Journal of Economics and Management Systems [en línea], 2017, n° 2. [Citado 2020 enero 22], 2(2). [3 PP.]. Disponible en:
[https://www.iaras.org/iaras/filedownloads/ijems/2017/007-0003\(2017\).pdf](https://www.iaras.org/iaras/filedownloads/ijems/2017/007-0003(2017).pdf)
42. Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., Johnston, T., Sahebkar, A. The impact of stress on body function: a review. EXCLI J [en línea], 2017; n° 16, [Citado 2020 enero 22]. (16). [5 PP.]. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5579396/>
43. Antunes, H., Andersen M., Tufik, S., De Mello, M. O estresse físico e a dependência de exercício físico. Rev Bras Med Esporte [en línea], 2006, n° 12, [Citado 2020 enero 22]. 12 (5). [4PP.]. Disponible en:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-86922006000500002
44. Trucco, M. Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. Rev. chil. neuro-psiquiatr. [en línea], 2002, n° 2, [Citado 2020 enero 22]; 40(2). [11 PP.]. Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272002000600002
45. Pérez, D., García, J., García, T., Ortiz, D., Centelles, M. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Med Gen Integr [en línea], 2014, n° 3, [Citado 2020 enero 22]; 30(3). [10 PP.]. Disponible en:
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es)
46. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Developing a workplace stress prevention programme. [en línea], [Citado 2020 enero 23]. Disponible en:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_118184.pdf
47. International Labour Organization. Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace. (Switzerland). 2012. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168053.pdf
48. Aguinis, H. Organizational responsibility: doing good and doing well [en línea]. [Citado 2020 enero 23]; [25 PP.]. Disponible en:
<http://www.hermanaguinis.com/OR5.pdf>.
49. Katunge, G., Wahu, R. Maintaining Health and Safety at Workplace: Employee and Employer's Role in Ensuring a Safe Working Environment. Journal of Education and Practice [en línea], 2016, n° 29, [Citado 2020 enero 23]; 7 (29). [7 PP.]. Disponible en:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1118861.pdf>
50. Good, D., Lyddy, C., Glomb, T., Bono, J., Warren, K., Duffy, M., et al. Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review, Journal of Management [en línea], 2015, n° 1, [Citado el 2020 enero 23]; 42 (1). [28 PP.]. Disponible en:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206315617003>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Variable 1: Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos Medios
¿Qué relación existe entre Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019?	Determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.	Existe relación directa entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.	Prevención	<ul style="list-style-type: none"> Bienestar del personal Aplicación de medios de preservación de la salud Seguridad en los procedimientos Promoción de la seguridad laboral 	1,2,3,4,5,6	Nunca Casi Nunca. A veces Casi siempre Siempre	Mala (23-50) Regular (51-78) Buena (79-105)
			Gestión integral				
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Seguro de salud laboral contra enfermedades Apoyo de la institución en todo el proceso de recuperación Aplicación de las normas vigentes Ambientes saludables para trabajar 	14,15,16,17		
¿Qué relación existe entre la dimensión prevención de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019?	Determinar la relación que existe entre la dimensión prevención de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019	La dimensión prevención de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019					

			Atención integral de la salud	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de estilos de vida saludables • Muebles ergonómicos para trabajar • Aseguramiento de las prestaciones en la recuperación y rehabilitación por accidente o enfermedad • Reinserción laboral 	18,19,20,21,22,23		
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2	Variable 2: Estrés Laboral				
			Ítems	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos Medios
¿Qué relación existe entre la dimensión gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019?	Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.	La dimensión gestión integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019.	Estrés físico	<ul style="list-style-type: none"> • Jaquecas • Gastritis • Sobre peso • Tensión muscular • Fatiga 	1,2,3,4,5,6	Nunca Casi Nunca. A veces Casi Siempre Siempre	Bajo (18-34) Mediano (35-51) Alto (52-65)
			Estrés psíquico	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones en el apetito • Dificultad para concentrarse • Incremento del número de errores laborales • Ansiedad • Preocupación excesiva • Irritabilidad • Cambios de humor • Depresión 	7.8.9.10.11.12,13		
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3					
¿Qué relación existe entre la dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019?	Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019	La dimensión responsabilidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019					

Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4					
¿Qué relación existe entre la dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019?	Determinar la relación que existe entre la dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019	La dimensión atención integral de la salud de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público,2019					
POBLACIÓN Y MUESTRA			TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p>Población: 1283 trabajadores Personal asistencial del hospital San Juan de Lurigancho</p> <p>Muestra: 296 personal asistencial del hospital san juan de Lurigancho</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio simple</p>			<p>Variable 1: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p> <p>Autor: Bachiller. Alipia Arnalda Morales Agurto</p> <p>Administración: Individual</p> <p>Duración: 35 minutos</p> <p>Variable 2: Estrés Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p> <p>Autor: Bachiller. Alipia Arnalda Morales Agurto</p> <p>Administración: Individual</p> <p>Duración: 25 minutos</p>		<p>Tratamiento estadístico:</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial</p>		

Anexo 2. Instrumento de la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

CUESTIONARIO

Estimado participante, a continuación, se presentan dos cuestionarios para determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y el Estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, los cuáles deben ser contestados según su percepción y de forma honesta. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca con X solo una de ellas.

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

Preguntas relacionadas a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

N	DIMENSIÓN 1: Prevención	1	2	3	4	5
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.) ?					
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales al personal asistencial de la institución (odontológico, médico, psicológico)?					
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?					
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?					
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?					
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?					
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral					
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?					
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?					
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?					
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?					
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?					
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?					
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?					
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad					

14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?					
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?					
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?					
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?					
DIMENSION 4 Atención integral de la salud						
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?					
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?					
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?					
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?					
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?					
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psicosociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?					

Anexo 3. Instrumento de la variable Estrés laboral

CUESTIONARIO

Estimado participante, a continuación, se presentan dos cuestionarios para determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y el Estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, los cuáles deben ser contestados según su percepción y de forma honesta. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca con X solo una de ellas.

Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

Preguntas relacionadas a la variable Estrés Laboral

N	Pregunta	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Estrés físico					
1	¿Ha presentado jaquecas continuas durante su jornada laboral?					
2	¿Siente indigestión o molestias gastrointestinales que puedan estar asociados al clima laboral?					
3	¿Tiene variaciones de talla y peso corporal influenciado por su carga laboral?					
4	¿Experimenta tensión muscular al realizar alguna de sus funciones laborales?					
5	¿La fatiga o desgaste físico se han manifestado durante su jornada laboral?					
6	¿Tiene inapetencia o ha incumplido horarios de comida por causa del trabajo?					
	DIMENSIÓN 2: Estrés psíquico					
7	¿Al realizar actividades laborales presenta dificultad para concentrarse?					
8	¿Se ha incrementado el número de errores laborales de manera significativa?					
9	¿Ha presentado crisis de ansiedad durante su jornada de trabajo?					
10	¿Tiene dificultad para conciliar el sueño por preocupaciones de contexto laboral?					
11	¿Siente irritabilidad por situaciones laborales?					
12	¿Presenta cambios de humor o sobresaltos en sus emociones por situaciones de trabajo?					
13	¿Ha expresado tristeza, desánimo o falta de interés por causa de cargas laborales?					

Anexo 5. Certificado de validez de: gestión de seguridad y salud en el trabajo de seguridad y salud en el trabajo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Prevención							
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	X		X		X		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales al personal asistencial de la institución (odontológico, medico, psicológico)?	X		X		X		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	X						
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	Si X	No	Si X	No	Si	No	
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	X		X		X		
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral							
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	X		X		X		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	Si X	No	Si X	No	Si X	No	

9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	X		X		X		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	X		X		X		
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?	X		X		X		
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	X		X		X		
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?	Si X	No -	Si X	No	Si X	No	
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	X		X		X		

15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	X		X		X	
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	X		X		X	
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud							
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	X		X		X	
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	X		X		X	
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	X		X		X	

21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	p		p		p	
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	p		p		p	
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	p		p		p	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

no *sufi*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Juan San José*

DNI: *8580673*

Especialidad del validador:

Psicología / Ergonomía

20 de *11* del 20*19*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma]

any Ornela Salazar
 PSICOLOGO
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Prevención							
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	X		X		X		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales al personal asistencial de la institución (odontológico, medico, psicológico)?	X		X		X		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	X						
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	Si X	No	Si X	No	Si	No	
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	X		X		X		
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral							
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	X		X		X		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	Si X	No	Si X	No	Si X	No	

9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	X		X		X	
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	X		X		X	
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?	X		X		X	
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	X		X		X	
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?	Si X	No -	Si X	No -	Si X	No -
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad							
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	X		X		X	
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	X		X		X	
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	X		X		X	
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud							
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	X		X		X	
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	X		X		X	
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	X		X		X	

21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	X		X		X	
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	X		X		X	
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M.C. CRISTINA RUIZ QUILCAT
 DNI: 70127921

Especialidad del validador: MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA

..... 23 de NOVIEMBRE del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
 Maestro en Estomatología
 C.O.P. 31995

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Prevención							
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	X		X		X		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales al personal asistencial de la institución (odontológico, medico, psicológico)?	X		X		X		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	X						
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	Si X	No	Si X	No	Si	No	
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	X		X		X		
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral							
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	X		X		X		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	Si X	No	Si X	No	Si X	No	

9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	X		X		X	
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	X		X		X	
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?	X		X		X	
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	X		X		X	
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad						
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	X		X		X	
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	X		X		X	
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	X		X		X	
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud						
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	X		X		X	
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	X		X		X	
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	X		X		X	

21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	X		X		X	
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	X		X		X	
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Quinones Castillo, Karlo Ginno*
 DNI: *08786313*

Especialidad del validador: *Maestro en Ciencias de la Educación*

30 de *Noviembre* del *2019*.

K. Quinones

Firma del Experto Informante.

Mg. Karlo Ginno Quinones Castillo
 Docente Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 6. Certificado de validez de: estrés laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrés físico								
1	¿Ha presentado jaquecas continuas durante su jornada laboral?	X		X		X		
2	¿Siente indigestión o molestias gastrointestinales que puedan estar asociados al clima laboral?	X		X		X		
3	¿Tiene variaciones de talla y peso corporal influenciado por su carga laboral?	X		X		X		
4	¿Experimenta tensión muscular al realizar alguna de sus funciones laborales?	X		X		X		
5	¿La fatiga o desgaste físico se han manifestado durante su jornada laboral?	X		X		X		
6	¿Tiene inapetencia o ha incumplido horarios de comida por causa del trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estrés psíquico								
7	¿Al realizar actividades laborales presenta dificultad para concentrarse?	X		X		X		
8	¿Se ha incrementado el número de errores laborales de manera significativa?	X		X		X		
9	¿Ha presentado crisis de ansiedad durante su jornada de trabajo?	X		X		X		
10	¿Tiene dificultad para conciliar el sueño por preocupaciones de contexto laboral?	X		X		X		
11	¿Siente irritabilidad por situaciones laborales?	X		X		X		
12	¿Presenta cambios de humor o sobresaltos en sus	X		X		X		

	emociones por situaciones de trabajo?	✓		✓		✓	
13	¿Ha expresado tristeza, desánimo o falta de interés por causa de cargas laborales?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____ > *sufu*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Carla S. Jara*
 DNI: *2580693*

Especialidad del validador: *Psic. Clín. / Cg*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.. *22* de .. *4* .. del 20.. *2* ..

[Firma]
 PSICÓLOGO
 C.P.S. 14602

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrés físico							
1	¿Ha presentado jaquecas continuas durante su jornada laboral?	X		X		X		
2	¿Siente indigestión o molestias gastrointestinales que puedan estar asociados al clima laboral?	X		X		X		
3	¿Tiene variaciones de talla y peso corporal influenciado por su carga laboral?	X		X		X		
4	¿Experimenta tensión muscular al realizar alguna de sus funciones laborales?	X		X		X		
5	¿La fatiga o desgaste físico se han manifestado durante su jornada laboral?	X		X		X		
6	¿Tiene inapetencia o ha incumplido horarios de comida por causa del trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrés psíquico							
7	¿Al realizar actividades laborales presenta dificultad para concentrarse?	X		X		X		
8	¿Se ha incremento el número de errores laborales de manera significativa?	X		X		X		
9	¿Ha presentado crisis de ansiedad durante su jornada de trabajo?	X		X		X		
10	¿Tiene dificultad para conciliar el sueño por preocupaciones de contexto laboral?	X		X		X		
11	¿Siente irritabilidad por situaciones laborales?	X		X		X		
12	¿Presenta cambios de humor o sobresaltos en sus	X		X		X		

	emociones por situaciones de trabajo?	Y		Y		Y	
13	¿Ha expresado tristeza, desánimo o falta de interés por causa de cargas laborales?	Y		Y		Y	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. CRISTINA RUIZ QUILCAT
 DNI: 70122931

Especialidad del validador: MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23 de ~~Noviembre~~ del 2019



Firma del Experto Informante.
CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
 Maestro en Estomatología
 C.O.P. 31995

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrés físico							
1	¿Ha presentado jaquecas continuas durante su jornada laboral?	X		X		X		
2	¿Siente indigestión o molestias gastrointestinales que puedan estar asociados al clima laboral?	X		X		X		
3	¿Tiene variaciones de talla y peso corporal influenciado por su carga laboral?	X		X		X		
4	¿Experimenta tensión muscular al realizar alguna de sus funciones laborales?	X		X		X		
5	¿La fatiga o desgaste físico se han manifestado durante su jornada laboral?	X		X		X		
6	¿Tiene inapetencia o ha incumplido horarios de comida por causa del trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrés psíquico							
7	¿Al realizar actividades laborales presenta dificultad para concentrarse?	X		X		X		
8	¿Se ha incrementado el número de errores laborales de manera significativa?	X		X		X		
9	¿Ha presentado crisis de ansiedad durante su jornada de trabajo?	X		X		X		
10	¿Tiene dificultad para conciliar el sueño por preocupaciones de contexto laboral?	X		X		X		
11	¿Siente irritabilidad por situaciones laborales?	X		X		X		
12	¿Presenta cambios de humor o sobresaltos en sus	X		X		X		

	emociones por situaciones de trabajo?	X		X		X	
13	¿Ha expresado tristeza, desánimo o falta de interés por causa de cargas laborales?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Quinones Castillo, Karlo Ginno
 DNI: 08786313

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

30 de Nov. del 2019

K. Quinones

Firma del Experto Informante.

Mg. Karlo Ginno Quinones Castillo
 Docente Universitario

Anexo 7. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 26 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1228 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Pablo Samuel Cordova Ticse

Hospital san juan de lurigancho

ATENCIÓN:

Director ejecutivo

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **Alipia Arnalda Morales Agurto**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Alipia Arnalda Morales Agurto** identificado(a) con DNI N.° **09243704** y código de matrícula N.° **7001257102**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestion de seguridad y salud en el trabajo relacionado al estres laboral en trabajadores asistenciales de un hospital publico 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2610.
Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 8. Autorización para aplicar el instrumento

9/12/27 8:34 AM

 **PERÚ** **Ministerio de Salud** **Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud** **Hospital San Juan de Lurigancho** **Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y "hombres"** **"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"**

CIRCULAR Nº 107- 2019-UADI - HSJL

A : : **M.C. VICTOR DAVID CASTAÑEDA CASAS**
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS

M.C. PORFIRIO FORTUNATO CHANGA CAMPOS
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE APOYO AL TRATAMIENTO

M.C. JORGE LUIS BASAURI QUIROZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA

M.C. EDGARDO CONDOR MEDRANO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA

M.C. NESTOR REYES HERNANDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA

CD.JESUS ALCIDES LLERENA BAZAN
JEFE DEL SERVICIO DE ODONTOESTOMATOLOGIA

MC. JOSÉ LIFE CHUQUICHANGA SAN MIGUE
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO

DRA. GLADYS MENDOZA SUAREZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA

Mg. ROCIO DEL PILAR MALQUI VILCA
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

Q.F. DORIS MITACC PARIONA
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE FARMACIA

ASUNTO : FACILIDADES PARA DESAROLLAR ESTÚDIO DE INVESTIGACIÓN


FECHA : Canto Grande, 24 de diciembre del 2019


Por medio del presente es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y a la vez hacerle de conocimiento que con la finalidad de desarrollar el Proyecto de Investigación titulado: **"GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO RELACIONADO AL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL PÚBLICO 2019."** Se solicita se brinde las facilidades del caso a la tesista: **ALIPIA ARNALDA MORALES AGURTO**, de la Universidad Cesar Vallejo Escuela de Pos Grado, con la finalidad de Optar la Especialización en los Programa Académico de Gestión de los Servicios de Salud, se Aprobó:

- PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
- FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Agradeciendo su atención al presente quedo de usted no sin antes reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
Hospital San Juan de Lurigancho
VICEMINISTERIO DE PRESTACIONES Y ASEGURAMIENTO EN SALUD
M.C. VICTOR DAVID CASTAÑEDA CASAS
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS


MINISTERIO DE SALUD
Hospital San Juan de Lurigancho
APOYO AL TRATAMIENTO
24 DIC 2019
RECIBIDO
HORA: FIRMA:

SEAT/LBC
CC/Archivo

EL PERÚ PRIME

Anexo 9. Artículo científico

1. **TÍTULO:** Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público – 2019
2. **AUTORA:** Bachiller. Alipia Arnalda Morales Agurto alipiamorales@yahoo.es.
Estudiante del Programa de Posgrado en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo.
3. **RESUMEN:** El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019. Se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental y nivel correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario, las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert, que midió las variables y dimensiones de estudio. La población estuvo integrada por 1283 trabajadores asistenciales de un hospital público, con una muestra final de 296 trabajadores asistenciales. El resultado final demostró que existe correlación estadísticamente significativa, moderada y en sentido negativo entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.
4. **PALABRAS CLAVE:** Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estrés laboral.
5. **ABSTRACT:** The objective of this study was to determine the relationship between Occupational Health and Safety Management and occupational stress of healthcare workers in a public hospital, 2019. The quantitative, descriptive, non-experimental design approach was used. and correlational level. The instrument used was the questionnaire, the responses were designed like Likert scale, which measured the variables and dimensions of the study. The population was made up of 296 healthcare workers from a public hospital, with a final sample of 296 healthcare workers. The final result showed that there is a statistically significant, moderate and negative correlation between the variable Occupational Health and Safety Management and Work Stress, that is, when the

Occupational Health and Safety Management increases, Work Stress tends to be lower or negative.

6. KEYWORDS: Occupational Health and Safety Management, work stress.

7. INTRODUCCIÓN

Entre las instituciones del estado más cuestionadas frecuentemente por el tipo de servicio que brinda, es el de la salud, sobre todo los hospitales, si bien es cierto, existe constante crítica al personal, infraestructura y atención que se brinda al usuario, muchas veces el trasfondo es más complejo, ya que en la mayoría de los casos el personal que labora en estos centros de salud está expuestos a alta presión laboral, que en muchos casos deriva en una atención por debajo de lo esperado. Existen cuantiosas investigaciones enfocadas en la atención al usuario y en la calidad del servicio de los centros hospitalarios y del personal, pero en menor medida, se ha profundizado en analizar la situación del personal que está frente a estos servicios de salud, y que debe desenvolverse bajo condiciones críticas, debido a los peligros infecciosos en que están expuestos a diario, laborando con poca cantidad de material e insumos médicos, y sobre todo dar consultas o servicios en ambientes hacinados y con alta demanda de atenciones, que ocasionan estrés laboral tanto físico y psicológico.

La realidad en el Perú, es muy distinta, sobre todo en los grandes centros hospitalarios, debido a la sobrecarga de los usuarios, lo que rebasa al sistema de atención de salud, por lo que se presentan alta concentración de personas que buscan atención en espacios reducidos, generando en el personal de salud sobreesfuerzo, estrés, alteración del carácter. Más aún, cuando no se cuenta con todas las comodidades para atender a los pacientes. Y sobre todo porque están expuestos constantemente a sufrir accidentes laborales o contagio de alguna enfermedad, así como a un clima de estrés laboral constante, ya que los sistemas en la gestión de seguridad en el trabajo, muchas veces no funcionan, o si lo hacen presentan constantes deficiencias. (1)

Lo descrito a nivel nacional, se evidencia también en el Hospital San Juan de Lurigancho, que al ser el distrito más poblado del país, presenta una alta demanda de atenciones todos los días, por lo que los ambientes se saturan y no da cabida a todas las citas con los pacientes, ello, en el día a día sobre

estresa al personal, sobre todo el asistencial, que es en muchos casos la cara visible y el nexo entre el paciente o usuario y los doctores, por lo que debe resolver las consultas de ambos, y en muchos casos recibir el reclamo de los mismos. Se debe tomar en consideración que en la actualidad existen normas relacionadas a la seguridad laboral reglamentadas. En hospital San Juan de Lurigancho existe un plan de seguridad y salud en el trabajo indicada por MINSA, dispuesto en la ley N. ° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo con D.S. N° 005-2012-tr, dicha norma establece aspectos vinculados a la seguridad y salud ocupacional. Se puede decir que muchos trabajadores desconocen el reglamento, las normas y las condiciones en que deberían laborar, siendo también un aspecto negativo al momento de desarrollar sus funciones.

Luego de describir la realidad problemática, se detallaron los problemas de estudio, empezando por el problema general, donde se planteó ¿Qué relación existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público 2019?; entre los problemas específicos se señaló: ¿Qué relación existe entre las dimensión prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público 2019?

De igual forma, se detallaron los objetivos. Siendo el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019. De esta manera se describieron los objetivos específicos Determinar la relación que existe entre las dimensiones de prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019.

Determinar la relación que existe entre la dimensión universalización de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019.

Por otra parte, se han incluido antecedentes o trabajos previos, enfocados en el ámbito nacional e internacional. En contexto nacional está Mascaró (2017), quien realizó el estudio efectos de la Seguridad y Salud Laboral en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins ESSALUD, en Lima. Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de Servicios de Salud, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Su objetivo fue establecer el efecto de la seguridad y salud laboral, que incurren en la calidad de vida de los empleados del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. En cuanto a su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-explicativo, con un nivel aplicativo; Asimismo, su población estuvo constituida por los empleados del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati y su muestra fue de un total de 347 participantes. La técnica fue la encuesta y su instrumento de recopilación de datos el cuestionario. Se llegó a la conclusión que existe un nivel significativo entre las dos variables, asimismo, baja calidad de vida del personal, adicional a ellos, se estableció que se tienen que promover entre los trabajadores una cultura de prevención de accidentes laborales, de igual forma se debe crear oportunidades para el mejoramiento de seguridad y salud laboral en la calidad de vida del personal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. (2)

Asimismo, se incluyeron antecedentes en el contexto internacional, entre ellos, destaca el estudio de Álvarez (2017), quien elaboró la investigación del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas. Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes. Su objetivo fue ejecutar estrategias que sean necesarias, así bajar los niveles del estrés laboral en los empleados de enfermería. Su metodología fue de enfoque cualitativo, descriptivo, usando la encuesta como técnica y su instrumento de recopilación fue el cuestionario, para una población de 130 trabajadores del Centro Sanitario. Concluyendo que las causas del estrés laboral son la autonomía en el trabajo, conflictos entre los compañeros, falta de reconocimiento y promoción laboral, baja estabilidad laboral, el horario de

trabajo, etc., aspectos que influyen en los empleados para su desempeño laboral y añadiendo la atención de calidad y eficacia a los pacientes, es por ello, que las estrategias propuestas promueven disminuir el estrés, además se debe aportar ideas, directrices y sugerencias para así obtener una mejor atención a los pacientes de parte del personal de enfermería. (3)

A su vez, se diseñaron las hipótesis de estudio, destacando la hipótesis general, que planteó que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público, 2019. Acorde a ello, se plantearon las hipótesis específicas, señalando que la dimensión prevención, gestión integral, responsabilidad y atención integral de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019.

Por otra parte, se detallaron en el marco teórico las diversas definiciones de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encarga de supervisar o vigilar las diversas actividades del personal a así prevenir y evitar s riesgos de incidentes, con ello disminuir los accidentes dentro de las instalaciones, o como parte del proceso funcional. (4)

Parte esencial de la investigación se basó en identificar una serie de dimensiones. Empezando por la prevención, que se enfoca en la protección de la vida, la salud y el bienestar de los empleados mejorando sus condiciones laborales y todos los factores que se basan en la seguridad y la salud en el trabajo. (4)

De igual forma, la responsabilidad que se enfoca en asumir las implicaciones económicas y consideraciones funcionales según las normas establecidas dentro del ambiente de trabajo, así evitar los accidentes o enfermedades que tenga una persona en el desempeño de sus actividades laborales. (4)

A su vez, la gestión integral que se encarga en fomentar la seguridad y salud en el trabajo a través de las políticas nacionales y la gestión general del mecanismo productivo de los bienes o servicios, con el fin de alcanzar los objetivos del Instituto. (4)

Asimismo, la atención integral de la Salud se basa en brindar seguridad y asegurar que cada empleado pueda trabajar en un entorno saludable, además, orientarlos a un estilo de vida sano. De igual forma, se encarga de que todos los trabajadores que hayan sufrido algún accidente o una enfermedad laboral puedan obtener todos los beneficios para su recuperación y rehabilitación, procurando su reingreso a su puesto de trabajo. (4)

En esa misma línea, se estudió el estrés laboral, que son diversas reacciones fisiológicas y psicológicas que actúan dependiendo de factores internos o externos, que si no se controla puede llegar a causar síntomas de estrés físico o psicológico, hay casos en que el estrés se manifiesta durante mucho tiempo y pasa inadvertido a la persona afectada, en pocas palabras el estrés laboral es el exceso de trabajo de tiene un empleado generando un mal desempeño laboral. (5)

Entre las dimensiones del estrés laboral, resalta el estrés físico que se manifiesta en los trabajadores a través de las jaquecas, gastritis, aumento de la presión arterial y mayores incidencias de colon irritable, además pueden dar facilidad para adquirir enfermedades virales, de esta forma se puede decir que provoca obesidad, pérdida de cabello entre otros. (5)

Asimismo, se entiende por el estrés psíquico, es un tipo de estrés hace que los empleados pierdan la concentración y conlleva a incrementar los errores funcionales, disminuye la memoria, además se puede manifestar en la ansiedad o preocupación en exceso, miedos, disminuye la autoestima, del mismo modo, se observan cambios de humor y si no son tratados con tiempo puede transformarse en una depresión o labilidad emocional en los empleados. (5)

8. METODOLOGÍA

Se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental y nivel correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario, las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert, que midió las variables y dimensiones de estudio. La población estuvo integrada por 1283 trabajadores asistenciales de un hospital público, con una muestra final de 296 trabajadores asistenciales.

9. RESULTADOS

Contrastación de la hipótesis general

Ho: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público, 2019.

Ha: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público, 2019.

Tabla 1. *Contrastación de la hipótesis general*

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo			Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,313**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	296	296
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,313**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	296	296

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

Fuente: Datos elaborados propios

En la tabla 1, se reflejan los resultados que responden a la hipótesis general, encontrando correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la variable **Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** y **Estrés Laboral**, es decir cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

10. DISCUSIÓN

Según los resultados del objetivo e hipótesis general, se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo, entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

Al respecto, Mascaró (2017), en su estudio sobre la seguridad y salud laboral de trabajadores de un hospital de Lima, concluyó que se debe promover una cultura de prevención de accidentes laborales. En ese sentido, los antecedentes reflejan similitud con los resultados obtenidos en esta investigación, tomando en cuenta que ambos resaltan la importancia de la salud laboral para lograr un mejor desempeño por parte del personal médico asistencial.

11. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo, entre la variable Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

SEGUNDA.- Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Prevención y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Prevención, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

TERCERA.- Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Gestión Integral y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Gestión Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

CUARTA.- Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Responsabilidad y la variable Estrés Laboral, es decir, cuando incrementa la Responsabilidad, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

QUINTA.- Se determinó correlación estadísticamente significativa, baja y en sentido negativo entre la dimensión Atención Integral y la variable Estrés Laboral, es decir cuando incrementa la Atención Integral, el Estrés Laboral tiende hacer más bajo o negativo.

12. Referencias

1. García M y Gil M. Estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista de salud Persona [en línea]. 2016, n.º 19. [Citado: 2019 octubre 15]; (19): [30 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
2. Mascaró P. E. Efecto de la seguridad y salud laboral en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins [Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1618/TESIS_E_LMER%20ALFONSO%20MASCAROR.pdf?sequence=2&isAllowed=y
3. Álvarez J. G. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas [Tesis para optar el grado de Magister en gerencia de Servicios de Salud]. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes; 2017. Disponible en:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7974/1/PIUAMSS018-2018.pdf>
4. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. LEY Nª 29783
5. García M y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista Persona [en línea]. 2016, n.º 19. [Citado: 2019 octubre 17]; (3): [30 pp.]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

Anexo 10. Informe de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada “Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019”, del (de la) estudiante Alipia Arnalda Morales Agurto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima ,17 de enero del 2020


Firma

Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar


DNI: 25580673

	Dirección de Investigación		
Elaboró	Revisó	Responsable del SGC	Vicedirector de Investigación

Anexo 11. Resultado del Turnitin



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:
Bachiller: Alipia Amalia Morales Aguirre
ORCID: 0000-0002-7684-5853

ASESOR:
Mg. Jimmy Orinuela Salazar
ORCID: 0000-0001-5430-7786

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD

LIMA - PERU
2020

Resumen de coincidencias X

17 %

Coincidencia 1 de 26 >

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
6	www.ila.org.pe Fuente de Internet	1 % >
7	www.ilo.ch Fuente de Internet	1 % >

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Alipia Arnalda Morales Agurto, identificado con DNI N° 09243704, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado al Estrés Laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público 2019 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 09243704

FECHA: 17 de enero del 2020

	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Vicerectorado de Investigación
---	----------------------------	--------	--	--	---

Anexo 12 Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: ALIPIA ARNALDA MORALES
AGURTO

INFORME TÍTULADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO RELACIONADO AL ESTRÉS
LABORAL EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL PÚBLICO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: 14



Miguel Ángel Pérez Pérez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN