



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Condiciones de Trabajo en el Estrés Laboral en un Hospital
Público de la Ciudad del Cusco, 2021**

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

AUTORA:

Salcedo Cordova Ruth Nataly (ORCID: 0000-0001-9319-282X)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Con mucho amor dedico esta tesis a Dios y la Virgen María por cuidar de mí y permitirme la oportunidad de encaminarme hacia adelante en mi vida profesional, a mis padres Ruty y Fredy por su apoyo y amor constante, a mis hermanos Grishell y Fredy por siempre estar presentes, a mi abuelita Guadalupe por todo su amor, a mi abuelito Francisco que desde el cielo me cuida.

A mis amigos y amigas por su apoyo constante, a todas las personas que me han apoyado en el desarrollo de esta tarea. A los trabajadores de salud que fueron víctimas de la COVID-19, y a todos aquellos que en el día a día brindan sus servicios con calidez y calidad, a todas las personas que requieren de una atención sanitaria.

Con mucho cariño.

Nataly

Agradecimiento:

Gracias Dios por darme salud, por la oportunidad de crecer profesionalmente, por permitirme disfrutar de mi familia y amigos.

Gracias a mis padres y hermanos por el apoyo y amor constante, gracias a mi familia por ser única y muy especial. Gracias a mis docentes por las enseñanzas y experiencias compartidas, gracias a mi centro de estudios por la oportunidad de crecer en conocimientos.

Gracias a los trabajadores de salud que colaboraron con el desarrollo de este producto.

Gracias infinitas.

Nataly

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Operacionalización de variables	16
3.2.1 Variable 1: Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo	16
3.2.2 Variable 2: Estrés Laboral	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Validez y confiabilidad	20
3.4.1. Técnica de recolección de datos	20
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	20
3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento	21
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. Resultados	26
4.1. Resultados descriptivos	26
4.2. Contrastación de las hipótesis	27
4.2.1. Prueba de la hipótesis general	28
4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1	28
4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2	29
4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3	29

V. Discusiones	31
VI. Conclusiones	37
VII. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	48
Anexo 1:	Declaratoria de autenticidad del autor
Anexo 2:	Declaratoria de autenticidad del asesor
Anexo 3:	Matriz de operacionalización
Anexo 4:	Matriz de consistencia
Anexo 5:	Instrumentos de recolección de datos
Anexo 6:	Certificados de Validez
Anexo 7:	Consentimiento informado
Anexo 8:	Validez V de Aiken Cuestionario de condiciones de trabajo
Anexo 9:	Validez V de Aiken Test de estrés laboral
Anexo 10:	Confiabilidad Alfa de Cronbach Cuestionario de condiciones de trabajo
Anexo 11:	Confiabilidad Alfa de Cronbach Test de estrés laboral
Anexo 12:	Prueba de normalidad
Anexo 13:	Evidencia del tratamiento estadístico
Anexo 14:	Cuadro de recursos humanos de un hospital publico de la ciudad del Cusco
Anexo 15:	Formato virtual que incluye el consentimiento informado y ambos instrumentos

Índice de tablas

Tabla 1	17
<i>Matriz Operacional de la Variable Condiciones de trabajo</i>	
Tabla 2	18
<i>Matriz Operacional de la Variable de Estrés laboral</i>	
Tabla 3	22
<i>Validez de contenido por juicio de expertos de instrumento Cuestionario de Condiciones de trabajo</i>	
Tabla 4	23
<i>Validez de contenido por juicio de expertos de instrumento Test de estrés laboral</i>	
Tabla 5	23
<i>Expertos para validación de instrumentos a nivel local</i>	
Tabla 6	24
<i>Fiabilidad Cronbach para los instrumentos de investigación a nivel local</i>	
Tabla 7	26
<i>Valoración de las Condiciones de trabajo en un hospital público de la ciudad del Cusco</i>	
Tabla 8	27
<i>Estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco</i>	
Tabla 9	28
<i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral</i>	
Tabla 10	29
<i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral que genera la organización y su método de trabajo</i>	
Tabla 11	29
<i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral que genera la organización y entorno</i>	
Tabla 12	30
<i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral que genera la organización y persona</i>	

Resumen

El objetivo se centró en determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2021. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental, transversal y causal, cuyo muestreo fue por conveniencia, con una muestra de 138 trabajadores. Los resultados demostraron la influencia total de las condiciones de trabajo en el estrés laboral; resaltando que existe la influencia del 76.8% de la relación persona y organización, seguida de la organización y entorno en un 74,7% y un 59% por los métodos de la organización; por otro lado, el 36% de la muestra calificó como baja sus condiciones de trabajo y más del 80% presentó síntomas de estrés laboral, encontrándose un 46% entre una situación de estrés alto y moderado y el 6% con estrés severo. Concluyendo que las condiciones de trabajo poseen influencia total en el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público del Cusco, teniendo principal influencia los aspectos de la persona y organización, seguido de una influencia media de los entornos materiales y sociales, y menor influencia de los métodos organizativos de la empresa.

Palabras clave: condiciones de trabajo, estrés laboral, trabajo

Abstract

The objective was focused on determining the influence of working conditions on work stress in a public hospital in the city of Cusco in 2021. The study methodology was of a quantitative approach, basic, non-experimental, cross-sectional and causal. , whose sampling was non-probabilistic, with a sample of 138 workers. The results demonstrate the total influence of working conditions on work stress; highlighting that there is the influence of 76.8% of the relationship between person and organization, followed by the organization and environment in 74.7% and 59% by the organization's methods; On the other hand, 36% of the sample classified their working conditions as low and more than 80% presented symptoms of work stress, 46% being between a situation of high and moderate stress and 6% with severe stress. Concluding that the work conditions totally influence the work stress of the workers of a public hospital in Cusco, having the main influence the aspects of the person and organization, followed by a medium influence of the material and social environments, and less influence of the organizational methods of the company.

Keywords: working conditions, work stress, work

I. Introducción

El funcionamiento y la sostenibilidad de las organizaciones de salud dependen de las condiciones laborales de la seguridad en los entornos del trabajo para conservar la salud física y mental de los trabajadores. La situación actual por COVID -19 ha revelado la necesidad precaria de los servicios de la salud a nivel mundial, resaltando la mano de obra del servidor de salud como el eje fundamental del sistema sanitario. Garantizar los adecuados escenarios en el entorno laboral para conservar y beneficiar el desempeño laboral, tiene como propósito el prevenir incidentes, accidentes, enfermedades relacionadas al trabajo o incluso la muerte, de manera que se eviten posibles consecuencias en la integridad física, mental y social de los trabajadores de salud, que por la naturaleza de sus actividades poseen una exposición continua de riesgos (OMS, 2020).

Las condiciones y el medio ambiente del trabajo se definen como aquellas circunstancias del entorno de trabajo que se conciben como el conjunto de características ecológicas, técnicas, materiales, políticas, sociales, organizacionales y jurídicas en las que se desenvuelven las relaciones y actividades de trabajo (Blanch et ál, 2010), mientras que el estrés laboral es la respuesta fisiológica y emotiva ante un daño que tiene como origen el desequilibrio entre las capacidades del trabajador, las exigencias del trabajo y los recursos en el trabajo al enfrentar exigencias (OIT, 2016).

La OIT (2000) en un estudio que se centró en los países de Estados Unidos, Finlandia, Reino Unido, Polonia y Alemania, identifico el crecimiento de casos en relación a la salud mental de los trabajadores, considerando en ese momento que uno de cada diez trabajadores sufría de algún trastorno psicológico, lo que consecuentemente abordaba a problemas físicos, personales y psiquiátricos en personas de edad laboral, generando ausentismo y abandono del trabajo. De la misma manera, en Latinoamérica un estudio realizado recientemente en Colombia, determinó la presencia de síntomas asociados a trastornos psicológicos en médicos que se encuentran laborando en el escenario de COVID-19, identificándose que siete de cada diez médicos poseían síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral o ansiedad (Monterrosa et ál., 2020).

De manera general la gestión de las condiciones laborales implica una responsabilidad social y legal en el Perú, sin embargo, esta actividad es poco interiorizada por los gobiernos locales y gestores del ámbito peruano, considerando que solo el 28% de las empresas peruanas cuentan con los recursos para liderar las actividades de la gestión de las condiciones laborales para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, siendo esta condición de manera resaltante en los establecimientos públicos (Ruiz y Choroco, 2019). Ante lo cual, la problemática creciente de la salud mental laboral representa una amenaza para las organizaciones, debido a que se relaciona a la principal causa de ausentismo y discapacidad según informes de la OMS.

En el Perú en las dos últimas décadas las normativas laborales han pasado de un enfoque recuperativo, hacia un modelo preventivo que tenga como objetivo abarcar a todos los sectores laborales, buscando promover la salud laboral y mejorar los entornos de trabajo, de manera que se disminuya el riesgo de los posibles daños laborales, no habiéndose logrado su implementación en la totalidad de las empresas a pesar de las actividades de riesgo que ejecutan (Cano y Francia, 2018)

El contexto del estudio concierne a una institución de salud del estado, de tercer nivel de atención y de categoría III-1, con una infraestructura de 56 años, que se encuentra ubicada en la ciudad del Cusco, la que incluye servicios de tipo preventivos, diagnósticos, de tratamiento y rehabilitación, contando con un total de 936 trabajadores, entre profesionales, auxiliares, técnicos y operadores, de condición laboral contratados y nombrados (ASISHO HRC, 2019).

Los procesos de la gestión de las condiciones laborales para la vigilar la seguridad y la salud del recurso humano en este hospital carece del compromiso de la gerencia y sujetos decisores, no priorizando estas actividades en los objetivos estratégicos institucionales para el fomento de las condiciones laborales sostenibles, además que la institución focaliza las actividades de la promoción de entornos saludables y la salud del trabajador hacia un área que no se encuentra implementada con los recursos, equipamiento y capacidades necesarias, comprometiendo aún más las condiciones en el entorno laboral y consecuentemente la salud de los trabajadores, que especialmente ante el contexto de COVID-19, involucra un mayor actuar laboral y el incremento de las exposiciones

laborales, situaciones que ponen en riesgo la estabilidad física y mental de los trabajadores, siendo la aparición del estrés y sus síntomas psicósomáticos el punto de quiebre ante la permanencia de sus trabajadores para la sostenibilidad de la empresa, debido a que previamente los servidores se encuentran exhaustos por las condiciones laborales ya existentes, a la que se sobrepone la creciente demanda actual.

Teniendo esas circunstancias se propuso la interrogante del ¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2021?

Considerando que los hallazgos resultantes de la presente investigación permitirán nutrir la información teórica sobre la influencia que poseen las condiciones del entorno de trabajo en la aparición del estrés, se espera colaborar en la mejora de la gestión de las condiciones del trabajo para cuidar la salud de los trabajadores y de la misma manera contribuir en la calidad de los servicios que ofrecen. Del mismo modo, en la práctica los datos obtenidos permitirán la toma de decisiones a los entes decisores y gestores, de manera que se logren mejoras en los escenarios laborales. En referencia a las áreas de la Gestión de los Servicios de la Salud los hallazgos de la investigación contribuyen a la gerencia empírica bajo decisiones informadas. Finalmente, en referencia a la metodología la presente investigación permitirá el uso futuro de instrumentos confiables y validados en próximas investigaciones relacionadas a la gestión de las actividades brindadas para la atención de la salud.

En la presente investigación el objetivo general se centró en determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2021; de la misma manera, que se logró establecer la influencia de la organización y su método de trabajo, su entorno y la persona natural como trabajador en el estrés laboral. Ante lo cual se tuvo respuesta a la hipótesis hallando que las condiciones en el trabajo influyen en la aparición del estrés en los servidores de un hospital del estado de la ciudad del Cusco; al igual que la organización y su método, junto al entorno y las respuestas naturales del trabajador influyen en la aparición del estrés laboral.

II. Marco teórico

La información previa en referencia a los antecedentes de las variables en estudio son diversas a nivel internacional, no teniendo esa realidad a nivel nacional, pues se carece de estudios previos ante la dualidad de las variables del estudio, especialmente en aquellas investigaciones que se desarrollan en entornos laborales sanitarios, sin embargo, con la finalidad de analizar las características de la investigación planteada y poder responder a los objetivos para contribuir en la gestión de los servicios que se brindan en salud a continuación se presenta la recopilación teórica de investigaciones previamente realizadas.

En los antecedentes nacionales Sabastizagal et ál. (2020) en su estudio para identificar las condiciones laborales sobre el trabajo, seguridad y salud en la población activa del Perú, con la aplicación de un estudio cuantitativo – descriptivo – no experimental, que tuvo una muestra 3122 personas, en quienes se aplicó el Cuestionario Básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en Latinoamérica y el Caribe; dando como resultado que el 36% refirió que en su puesto de trabajo no existe un mecanismo de evaluación de riesgos y el 41% no cuentan con servicios de salud ocupacional, concluyendo que la población peruana económicamente activa posee mayor exposición de riesgos laborales, no existiendo la gestión de la salud ocupacional en los puestos de trabajo.

De la misma manera, Mejía et ál. (2019) en su estudio sobre la determinación de la percepción de los orígenes y las consecuencias posibles de los incidentes en el trabajo, aplicaron una investigación de tipo cuantitativa – analítica multicéntrica – no experimental, la que se realizó en diversos departamentos peruanos, teniendo una muestra de 4299 participantes, quienes llenaron un cuestionario validado, permitiendo identificar que, del total de la muestra 1772 trabajadores tuvieron un incidente laboral, identificando que el 66% tuvo como origen la distracción propia del trabajador y un 44% la no existencia de señalización en el área de trabajo; además se identificó que las repercusiones más graves del incidente hubieran recaído sobre el trabajador en un 74%, en las familias de los trabajadores un 66% y en la empresa; concluyendo que en la percepción de consecuencias ante un incidente laboral el trabajador podría afectarse, comprometiendo además a su familia y principalmente a la empresa por las pérdidas económicas que demanda;

ambas investigaciones no realizadas específicamente en entornos sanitarios, pero si en el territorio peruano, dejan en evidencia la pobre gestión de las condiciones de trabajo en el Perú.

Por otro lado, Barboza (2019) quien investigo los factores laborales que se asocian a los niveles del estrés en los enfermeros(as) que se desempeñan en emergencias de una institución pública de salud en Chiclayo, aplico un estudio de tipo cuantitativo –descriptivo–no experimental, para el que conto con 45 enfermeras(os) como población total, en quienes se empleó la encuesta de Maslach Burnout Inventory, la que permitió identificar que el 78% presentaba estrés laboral de nivel medio, el 18% en alto nivel y el 4% nivel bajo. En cuanto a los componentes estresores el 56% refirieron presentar factores laborales estresores de nivel medio y el 44% alto, identificando el 80% como factor estresor a los temas de organización–relaciones humanas, el 73% a los factores de exigencia y presión en el trabajo y el 64% a los factores ambientales, lo que permitió concluir sobre la presión constante que tienen los profesionales de estudio en su área de trabajo.

Paralelamente Palma et ál. (2018) buscando establecer la relación de la prevalencia del estrés laboral y los factores que se asocian a su origen en la Marina de Guerra del Perú, desarrollaron un estudio de tipo cuantitativo-retrospectivo-analítico-no experimental, efectuando una exploración sistemática de la base de datos STATA, de donde se extrajo 207 encuestas del año 2015, teniendo como resultados que existe una prevalencia del estrés severo en el 52% de la población de estudio, existiendo mayor prevalencia del estrés severo en aquellos con mayor número de comorbilidades y en aquellos con depresión; el estudio concluye en la existencia de la prevalencia de estrés severo e indicando que los estilos de calidad de vida, la sintomatología de depresión y los turnos de trabajo se asocian con el estrés; dejando notar la característica común que existe entre los sistemas de gestión de las condiciones laborales para conservar la salud de los trabajadores en las organizaciones del sector público del Perú, y especialmente en aquellas instituciones donde se brindan servicios cumpliendo horarios de trabajo por turnos.

De la misma manera Carhuamaca y Acevedo (2018) en su investigación que busco explicar la relación entre los factores laborales y los niveles del estrés en personal de salud de un área asistencial en un hospital público de la región Junín,

efectuaron un estudio de tipo cuantitativo – descriptivo – correlacional – prospectivo - no experimental, con una población de 27 enfermeros, en quienes se aplicó una encuesta validada y estructurada y la encuesta de Maslach Burnout Inventory, teniendo como resultados que el 44% de participantes refirieron factores organizacionales inadecuados, el 41% a los factores ambientales, presentando un nivel de estrés-agotamiento alto, junto a un nivel de estrés–despersonalización también alto y un alto nivel de manifestación en el logro personal bajo o la falta del logro personal, por lo que el estudio concluye que la población del estudio presentó un factor laboral malo, junto a un nivel de estrés alto, de la misma manera que la población con factores laborales regulares poseía un nivel medio de estrés.

Adicionalmente, un valioso antecedente peruano que considera la dualidad de ambas variables del estudio en la presente investigación, es de Sauñe et ál. (2011) quienes buscando la determinación de las condiciones laborales y el nivel de estrés de los enfermeros(as) de un hospital del estado en la ciudad de Ica, aplicaron una investigación cuantitativo – descriptiva – no experimental, con una muestra de 44 enfermeros(as), en quienes emplearon un cuestionario tipo Escala de Likert, dando como evidencias que las condiciones laborales son percibidas como desfavorables por el 70% y un 30% como favorables; respecto a los niveles de estrés el 34% presentó estrés de nivel bajo, el 52% estrés de nivel medio y el 14% estrés de alto nivel; concluyendo que las características de trabajo son perjudiciales y el estrés es de nivel moderado en la población de estudio, dejando en evidencia una asociación entre la influencia de las condiciones laborales ante los niveles de estrés.

A nivel internacional, Monterrosa et ál. (2020) en un estudio cuantitativo– correlacional–no experimental, buscaron determinar la existencia de sintomatología asociada a miedo, ansiedad y estrés laboral ante la COVID-19 en médicos generales en el país de Colombia, para lo cual tuvieron una muestra de 531 médicos generales, en quienes aplicaron tres escalas propuestas internacionalmente para medir problemas psicosomáticos, trastornos de ansiedad y el miedo a la COVID-19; detallándose que la tercera parte presentó estrés leve al momento del estudio, y el 6% estrés laboral de nivel severo/alto. Asimismo, lograron identificar sintomatología de miedo al COVID en el 37%, y síntomas de ansiedad

en el 73%, concluyendo que, de cada diez, siete médicos presentan síntomas de ansiedad o estrés laboral.

Por otro lado, Pinet y Montúfar (2017) buscando identificar las condiciones laborales y los efectos de la psicología en un hospital Mexicano, realizaron una investigación cualitativa – estudio de caso – no experimental, para lo cual se hizo uso de los instrumentos de entrevista y observación a los profesionales médicos y de enfermería de un servicio de urgencias, analizándose los resultados desde diversas categorías obtenidas como violencia, explotación, sobredemanda del servicio, discriminación, migración, por género y redes de apoyo, permitiendo concluir desde la concepción teórica de la psicología en el trabajo que las condiciones laborales son precarias, causando en su mayoría efectos psicosociales negativos para el personal del servicio de urgencias.

A su vez Sarsosa y Charria (2017) investigando sobre los niveles de estrés laboral en trabajadores asistenciales de cuatro organizaciones públicas de tercer nivel de la ciudad de Cali en Colombia, buscando identificar el nivel de estrés de los trabajadores asistenciales, realizó un estudio cuantitativo – descriptivo – no experimental, para el que tuvieron la participación de una muestra de 595 participantes, quienes llenaron un cuestionario diseñado por el Ministerio de la Protección Social; resultando que los participantes presentaron estrés laboral de nivel alto, reflejados en síntomas laborales, intelectuales y fisiológicos, lo que hace concluir que el estrés laboral puede prevalecer en el personal asistencial asociado a las condiciones laborales, roles, turnos de trabajo y la exposición permanente a enfermedades infecciosas.

Así también, Aldrete et ál. (2016) con el propósito de determinar la salud y las manifestaciones clínicas del estrés asociado al trabajo en los enfermeros (as) de una unidad sanitaria de tercer nivel en Cuba, realizaron una investigación cuantitativa – observacional – analítica – no experimental, para lo cual consideraron una muestra de 162 personas, resultando que el 36% de la muestra se encontraba estresada, con sintomatología clínica como acidez estomacal y dificultades para conciliar el sueño o despertar en la noche, además el 31% presentaba problemas de salud, siendo el principal problema a nivel gástrico, seguido de diabetes mellitus en un 22% e hipertensión arterial en un 16%, concluyendo que quienes trabajan en

los horarios de noche poseen tres veces mayor riesgo de mostrar estrés laboral y que de cada tres enfermeras, una sufre de problemas de salud y estrés.

De la misma manera que Luengo y Sanhueza (2016) en su investigación sobre las condiciones en las áreas de trabajo y la relación con la calidad del cuidado brindado y la salud física y mental de los profesionales de enfermería, buscando identificar el tipo de relación entre las variables mediante un estudio cualitativo, de revisión sistematizada de 20 artículos científicos evaluados con los criterios de la Scottish Intercollegiate Guidelines Network, identificaron que la sobrecarga laboral, la mala calidad de insumos o la carencia de los mismos, la insatisfacción de los salarios y el inadecuado número de profesionales ante la demanda son las condiciones en el trabajo más frecuentes que el profesional de enfermería resalta en su entorno laboral, respecto a la salud física y mental los resultados de revisión arrojaron que se reportó estrés, dolores corporales e insatisfacción, concluyendo que el enfermero mientras ejerce su rol presenta inadecuadas condiciones de trabajo que pueden influir en su propia salud y la calidad del cuidado que brinda.

Los aportes internacionales como antecedentes de la investigación permiten identificar el comportamiento de las variables del estudio en diferentes contextos, mostrando similitudes respecto a las investigaciones realizadas en el entorno peruano e incluso ampliando información respecto a la somatización del estrés laboral y el compromiso que esta situación podría generar en el trabajador y la empresa, aunque también se debe considerar que la variable de condiciones laborales o condiciones de trabajo no han sido detalladamente estudiadas en contextos sanitarios peruanos.

Como parte del fortalecimiento teórico de las variables del estudio, a continuación, se harán referencia a diferentes teorías relacionadas con las condiciones de trabajo, a su vez que se conceptualizaran las dimensiones que se manejarán para el desarrollo del estudio, sustentándose de esta manera una medición amparada en bases teóricas.

En ese sentido, en la definición de las condiciones de trabajo Capón (como se citó en Ortega et ál., 2016) brinda una definición de esta variable refiriéndose a las condiciones laborales como aquellas características o elementos reales que se

encuentran en los escenarios laborales y que tienen influencia en el estado de salud de los trabajadores de manera directa o indirecta.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social argentino, en la asistencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las condiciones de trabajo como aquellas características o circunstancias de la organización, el contenido del trabajo y el tiempo que demanda las actividades propias del trabajo, de la misma manera que la remuneración, la tecnología, ergonomía, los servicios asistenciales y sociales, y de la misma manera la participación del trabajador en sus actividades laborales y entornos (MTEySS / OIT, 2014).

El Reglamento de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo peruano, define las condiciones y el medio ambiente de trabajo como un conjunto de características reales que pueden ser de origen fisiológico, sociocultural y psicológico, que influyen en la aparición de riesgos que podrían afectar la seguridad y salud de los trabajadores, comprometiendo el perfil sociodemográfico y en la morbilidad de los trabajadores, incluyéndose las particularidades físicas en los entornos laborales, equipamiento, instalaciones y demás artículos presentes en el entorno de trabajo; de la misma manera se consideran la presencia de los agentes tóxicos, químicos y biológicos, riesgos asociados a los procedimientos o uso de tecnologías, situaciones de organización y relaciones laborales que puedan poner en riesgo la seguridad laboral y salud de los trabajadores, incluidos los factores de riesgo psicosociales y ergonómicos (Rep. Perú MTPE, 2012).

Según Blanch et ál. (2010) las condiciones y el medio ambiente en el trabajo se definen como aquellas peculiaridades físicas y sociales presentes en el entorno de trabajo que conciben un conjunto de características de origen ecológico, técnico, tecnológico, material, político, social, organizacional y jurídico en las que se desenvuelven las relaciones interpersonales laborales y las actividades de los trabajadores.

Para Chiavenato (1999) las condiciones laborales se refieren a aquellas características y particularidades propias del ambiente físico que la organización brinda a los trabajadores durante el desempeño de sus actividades, mientras que el trabajador permanece durante la ejecución de sus tareas como parte del desempeño de su cargo.

El soporte teórico del estudio de la variable condiciones de trabajo tuvo como base la definición ya mencionada de los autores Blanch, Sahagún y Cervantes, quienes en el año 2010 plantearon el modelo teórico de las Condiciones de Trabajo, indicando que las condiciones de trabajo poseen una interacción que engloba a la organización y el método de trabajo, el entorno laboral y la persona con las características propias en su interacción en la organización; considerándose en el proceso la influencia de las características ecológicas, técnicas, funcionales, materiales, económicas, políticas, sociales y organizacionales que hacen parte del entorno de trabajo.

Este modelo al prestar atención a las condiciones de trabajo, compensa las teorías tradicionalistas que se centran en la valoración de los riesgos físicos, los que de manera general se enfocan en aspectos técnicos, ergonómicos, organizacionales, higiénicos y mecánicos, de modo que el modelo de Blanch et ál. enfatiza los factores psicosociales en el entorno ocupacional, debido a la orientación hacia las organizaciones que brindan servicios a personas, donde prima la importancia de los ambientes físicos y sociales de las organizaciones, y las demandas cualitativas y cuantitativas de los puestos.

Según esta teoría, las condiciones en el trabajo se orientan en una triple relación entre el método, el entorno de trabajo y la persona como trabajador y usuario en la organización. En ese sentido las dimensiones que se consideran para la medición de esta variable son: organización y método, organización y entorno y la organización y persona.

De manera que la organización y método como plantean Blanch et ál. (2010) se refieren a la relación de las escalas de regulación y desenvolvimiento del sistema de organización en la empresa, refiriéndose a las condiciones de empleo, relaciones interpersonales y el impacto en el entorno social, organizacional y familiar que este tiene en el trabajador ante las condiciones que brinda a sus empleados.

Por otro lado, Blanch et al. sostienen que la organización y entorno, se refieren a la relación de las condiciones físico materiales y sociales que se tienen en los escenarios de trabajo, considerándose la infraestructura de los entornos,

equipamiento, la prevención de riesgos, la relación entre compañeros y el reconocimiento de los compañeros y el usuario como parte de esta dimensión.

La dimensión de organización y persona según Blanch et ál. se refiere a los procesos y acciones de ajuste y adaptación de la persona en la organización, de tal manera que en su medición considera la satisfacción, expectativa, las motivaciones y las auto perspectivas del trabajador ante las condiciones laborales que se poseen en los escenarios de trabajo, conformando parte de esta dimensión las escalas de ajuste que la organización presta hacia la persona que debe ser entendida como el trabajador o usuario, y la adaptación entre la persona y la organización, entendiéndose como la interacción que la persona tiene en la organización.

Tiempos atrás la concepción tradicional del trabajo estaba basada sobre una condición humana que se centraba en producir para generar riqueza, notándose en ese entonces que las condiciones de empleo junto a los precarios estilos de vida de los trabajadores comprometían su salud y su productividad, debido a lo cual a lo largo de la historia las condiciones laborales han representado un tema de interés en el desarrollo de las empresas, la sociedad y de la misma persona. De ese tiempo hasta entonces se han reformulado cambios, que centran el trabajo bajo una importancia económica, social y sanitaria, habiéndose logrado políticas que buscan mejorar las condiciones de trabajo, pensando no solamente en producir, sino en garantizar adecuados espacios y climas para los trabajadores, de manera que se logre un ambiente sostenible para el cuidado de la salud y seguridad del trabajador.

Desde esta perspectiva, la protección de las condiciones de trabajo, para preservar los escenarios laborales y cuidar la seguridad y la salud de los servidores significa un proceso indispensable para mantener al trabajador operativo y productivo, en quien las adecuadas condiciones de trabajo favorezcan a la reducción de las exposiciones a riesgos profesionales en el entorno hospitalario, que podrían desencadenar en posibles incidentes, accidentes, enfermedades o muertes ocupacionales, especialmente ante la constante demanda que exige la continuidad de los servicios de salud.

Por otra parte, en referencia a la definición de la variable estrés laboral, Mc Grath (como cito la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2018) define el estrés como la situación de inestabilidad percibida por el trabajador, siendo una

situación propia de la persona entre la exigencia de la demanda y la respuesta, bajo circunstancias importantes de percepción ante el posible fracaso (OISS, 2018).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (2016) define el estrés laboral como aquella respuesta fisiológica y emotiva propia de la persona ante la percepción de un daño a causa de un desequilibrio entre las exigencias originadas por el trabajo, las capacidades de respuesta y los recursos con los que cuenta para enfrentar las exigencias.

De la misma manera Invancevich y Matteson (1980) precisan que el estrés es una respuesta de adaptación, que compromete características y cambios psicológicos en la persona, como contestación ante alguna situación externa, en la que el enfrentamiento a esa situación requiere de exigencias físicas, clínicas o funcionales de la persona, ante la demanda ambiental, la adaptación y las diferencias individuales propias de cada individuo (Blanco, 2003).

Por su parte Merín et ál. (1995) definen el estrés en el trabajo como una situación de interacción entre el escenario de trabajo y la persona, en la que las características propias del entorno de trabajo y las características físicas, intelectuales y de respuesta de la persona se interrelacionan dando respuesta en el origen del estrés de los trabajadores.

A su vez Selye (1976) define el estrés como el desequilibrio del organismo ante una fuerza externa, dándose un proceso que incluye diferentes etapas que requieren de cambios físicos, biológicos y psíquicos, señalando que ante situaciones de tensión los individuos primero pasan por una fase de alarma, posteriormente por una de resistencia y finalmente cuando comprometen sus recursos llegan a la fase de agotamiento (Blanco, 2003).

La valoración que se desea lograr con la variable de estrés laboral en la investigación se encuentra asociada a las respuestas físicas y psicológicas de los trabajadores ante una respuesta de defensa como propone Selye (1936), de manera que el autor base para la variable de estrés laboral correspondió a la Organización Internacional del Trabajo en su definición ya mencionada, y el modelo teórico de soporte para el estudio de esta variable fue a partir de la teoría de Stanley y Folkman (1986) en la Teoría Transaccional, donde consideran que el estrés es un proceso de valoración cognitiva y afrontamiento entre la persona y el entorno.

Plantean que cuando el evento externo demandante es detectado comienza un proceso de respuesta fisiológica en la persona, y la valoración cognitiva se activa al decidir si existe peligro o no ante la situación identificada.

En ese sentido si existe peligro, se activa una valoración secundaria, donde se genera la emoción, a la que posteriormente resulta la respuesta y las evidencias del estrés, dependiendo de la respuesta de la valoración cognitiva y las respuestas de afrontamiento, las que se relacionan con las características de la persona, como su salud, creencias, capacidades, habilidades, el apoyo social o la aceptación. De manera adicional haciendo referencia a la Teoría Transaccional, Gonzales y Landero (2008) explican la relación del estrés y los síntomas psicósomáticos, presentando un modelo explicativo de los síntomas psicósomáticos confirmando la valoración del grado de estrés y las consecuencias clínicas que pueden generar en la persona, las cuales dependen de la apreciación del entorno y sus recursos, basándose en los modelos de las teorías transaccional y del modelo procesual de Lazarus y Folkman.

La medida de la variable del estrés laboral incluye la dimensión de los síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral, teniendo en cuenta que Gonzales y Landero (2008) definen los síntomas psicósomáticos o psicofisiológicos como las manifestaciones clínico físicas o dolencias que se hacen evidentes en la persona, pudiéndose mantener o agravar a raíz de factores psicológicos originados en respuesta a diversas demandas externas, pudiendo tener diversidad de origen en el entorno físico laboral, en las relaciones entre las personas, o las relaciones organizacionales u otros factores asociados a las actividades del trabajo.

Durante las actividades laborales la aparición del estrés asociado al trabajo puede generar su origen en las relaciones sociales, condiciones físico ambientales del trabajo, las políticas de la empresa, las relaciones interpersonales y la organización de esta, pudiendo resultar en un impacto psicológico para el trabajador, lo cual podría ubicar en riesgo su salud física y mental, y de la misma manera generar cambios sociológicos en el entorno laboral de la empresa o incluso comprometer el funcionamiento continuo de la empresa.

La importancia de identificar las condiciones que desencadenan trastornos psicológicos y específicamente el estrés en los trabajadores, permiten corregir o

mejorar las situaciones que comprometen el estado psicológico del trabajador. Especialmente ante las circunstancias de la emergencia sanitaria, en la que el personal de salud sanitario ha sufrido efectos emocionales y psicológicos relacionados también al miedo y la ansiedad, las que han generado cambios en su actuar, comprometiendo su estado de ánimo y la aparición de estrés laboral, situación que adicionado a la realidad física ambiental del trabajador, más la demanda de trabajo y otras condiciones laborales podrían exigir un entorno de peligro para la integridad física y mental de los trabajadores, que directamente compromete la calidad y la seguridad de la atención a los usuarios y la sostenibilidad de la empresa.

Las actividades laborales y sus productos tienen relación con los factores que rodea en su proceso, siendo eje de la acción el trabajador, pues es el sujeto en base a quien se obtiene los resultados finales de la misión de la empresa; en ese sentido las condiciones de trabajo pueden comprometer el desenvolvimiento del trabajador, su seguridad y su salud, siendo especialmente su salud mental la que podría poner en riesgo el proceso de las tareas y la permanencia del trabajador, pues el desarrollo no visible de los trastornos mentales se prestan a procesos profundos de estos males, que si fueran tomados en importancia o diagnosticadas a tiempo permitirían un mejor cuidado del trabajador, evitando el ausentismo laboral; es de esta manera que las condiciones de trabajo en un entorno sanitario pueden poseer influencia en la aparición o no de estrés laboral, comprometiéndose en este escenario la organización y su método de trabajo, el entorno laboral y el trabajador.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

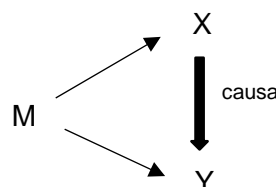
Tipo de investigación

El desarrollo del estudio poseyó un enfoque cuantitativo, el cual como menciona Kerlinger (como se citó en Sánchez, 2019) esta investigación se identifica por la medida de fenómenos o características con la aplicación de herramientas, y estadísticas para el procesamiento, análisis e interpretación de la información que se logró recoger, siendo el principal objetivo la descripción y explicación de los hallazgos, la predicción y el control de sus causas, permitiendo sustentar las conclusiones ante el uso de la métrica y la cuantificación empleada.

El estudio correspondió a una investigación básica, o conocida también como fundamental o pura, debido a que su propósito fue generar nuevos conocimientos en la teoría, siendo más formal y considerando el perseguir logros teóricos, para generar novedades en los conocimientos de una ciencia específica (Egg, 2011).

Diseño de Investigación

El desarrollo de la investigación siguió un diseño no experimental, transversal y causal; teniendo como base a Hernández et ál. (2006) quienes consideran una investigación no experimental a aquella en la que las variables no sufrirían ninguna manipulación o alteración como parte del estudio; transversal en sentido a que la información fue recogida en un solo momento y causal porque la finalidad de la investigación fue analizar la relación de causalidad entre las variables, considerando la existencia de una variable independiente y una dependiente.



M: Muestra de 138 trabajadores
X: Variable Independiente: Condiciones de trabajo
Y: Variable dependiente: Estrés laboral

3.2. Operacionalización de Variables

3.2.1 Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición Conceptual.

Para Blanch et ál. las condiciones y el medio ambiente del trabajo se definen como aquellas condiciones del entorno de trabajo que engloban en conjunto a las características sociales, ecológicas, técnicas, materiales, políticas, organizacionales y jurídicas en las que se desenvuelven las relaciones y actividades de trabajo (Blanch et ál, 2010).

Definición Operacional.

La medida de las condiciones de trabajo fue a partir de la aplicación del *Cuestionario de condiciones de trabajo*, elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010). Esta herramienta está definida por 44 ítems, en escala tipo Likert, que se encuentran agrupados en tres dimensiones, estando establecidas de la siguiente manera: (a) Organización y método, que se refiere a valoración de la relación entre la regulación y desenvolvimiento de la organización, (b) Organización y entorno, refiriéndose a la relación de las condiciones físico materiales y sociales que se tienen en el escenario de trabajo, (c) Organización y persona hace referencia a los procesos y acciones de ajuste y adaptación de la persona en la organización. Estando distribuidas por escalas y diversos ítems de la siguiente manera: Organización y método: 2 escalas y 14 ítems, siendo de regulación (6 ítems) y desarrollo (8 ítems); Organización y entorno: 2 escalas y 8 ítems, considerando entorno material (4 ítems) y entornos sociales (4 ítems); Organización y persona: 2 escalas y 22 ítems, siendo de ajuste (15 ítems) y la de adaptación (7 ítems). (Ver anexo 5)

Tabla 1

Matriz Operacional de la Variable Condiciones de trabajo

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
	<i>Escala de regulación</i> Tiempo Organización Retribución económica Carga de laboral Calidad del contrato laboral Conciliación entre trabajo - vida privada y familiar			0: valor más pésimo 10: el valor más optimo
Organización y método	<i>Escala de desarrollo</i> Toma de decisiones Contratación, remuneración y promoción Formación continua Promoción laboral Participación en las decisiones Relaciones con la dirección Evaluación del rendimiento profesional. Apoyo recibido del personal directivo	1-14	Escala del 0 al 10	Valoración alta = 94 a 140 Valoración media = 47 a 93 Valoración baja = 0 a 46
Organización y entorno	<i>Escala de entorno material</i> Entorno físico, instalaciones y equipamientos Recursos materiales y técnicos Prevención de riesgos laborales Servicios auxiliares	15-22	Escala del 0 al 10	0: valor más pésimo 10: el valor más optimo Valoración alta = 59 a 80 Valoración media = 27 a 53 Valoración baja = 0 a 26
	<i>Escala de entorno social</i> Compañerismo Respeto en el grupo de trabajo Reconocimiento por compañeros y pacientes y/o usuarios			
Organización y la persona	<i>Escala de ajuste</i> Intereses Exigencia de capacidades Necesidades Expectativas Aspiraciones Valores Valoración de méritos Compromiso laboral Trabajo a gusto Motivación Libertad Crecimiento personal Desarrollo de competencias Identidad Utilidad	23-44	Escala del 1 al 7	1: total desacuerdo 7: total acuerdo Valoración alta = 112 a 154 Valoración media = 67 a 111 Valoración baja = 22 a 66
	<i>Escala de Adaptación</i> Políticas del centro Valores de la dirección Indicaciones Normas de trabajo Cambios propuestos Protocolos Tiempo y ritmo de trabajo fijados			

3.2.2 Variable 2: Estrés Laboral

Definición conceptual.

Para la Organización Internacional del Trabajo el estrés laboral es la respuesta fisiológica y emotiva, ante el origen de un daño a raíz del desequilibrio generado entre las exigencias del trabajo, las capacidades del trabajador y los recursos en el entorno de trabajo para enfrentar las exigencias que se presentan (OIT, 2016)

Definición Operacional.

La medida del estrés laboral en la investigación fue a partir del *Test de estrés laboral* del cuestionario de problemas psicosomáticos CPP, un instrumento que permitió identificar los síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral, mediante un listado de pocas preguntas que accedieron a una visión genérica de la presencia del estrés y la severidad que este genera en los trabajadores. La versión española fue detalladamente adelantada por García (1993), a partir del instrumento de Hock (1988), que originalmente tenía como objetivo valorar el Síndrome de Burnout con un extenso cuestionario. Este instrumento está constituido de la siguiente manera: (a) Síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral, con 12 ítems tipo escala de Likert, que hacen referencia a la sintomatología física asociada al estrés laboral. (Ver Anexo 5)

Tabla 2

Matriz Operacional de la Variable de Estrés laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral	Sueño	1-12	1 : Nunca 2: Casi nunca 3: Pocas veces 4: Algunas veces 5: Relativamente frecuente 6: Muy Frecuente	Estrés laboral:
	Dolor de cabeza			0-12 = Sin síntomas de estrés
	Malestar gastrointestinal			13-24 = Sin síntomas de estrés, pero en fase de alarma
	Cansancio o agotamiento			25-36 = Estrés leve
	Comida y bebida			37-48 = Estrés moderado
	Interés sexual			49-60 = Estrés alto
	Respiración			> 61= Estrés grave
	Apetito			
	Temblor muscular			
	Sensación dolorosa			
	No levantarse por la mañana			
	Sudor o Palpitaciones			* > 25 = estrés laboral

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

El estudio tuvo como población a una población finita, conformada por 936 trabajadores de salud que se encuentran laborando en un hospital público de tercer nivel de atención en la ciudad del Cusco. (Ver anexo 14)

Criterios de inclusión.

Personal de salud que viene laborando presencialmente en el último año de manera continua en las instalaciones de un hospital público de la ciudad del Cusco.

Personal nombrado y contratado de la institución.

Personal de salud que acceda colaborar en el llenado del instrumento y acepte el consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

Personal de salud que haya cometido errores al llenado del instrumento.

Personal de contrato temporal por emergencia sanitaria.

Personal con modalidad de trabajo remoto.

Personal de salud que no tiene continuidad trabajando en el último año de manera presencial en las instalaciones del hospital.

Muestra

La muestra según precisa Hernández et ál. (2006) es una fracción particular de la población sobre la que se recolecta la información planteada para la investigación.

La muestra del estudio estuvo conformada por 138 trabajadores de salud seleccionados de manera intencional, entre las edades de 23 y 65 años, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión planteados, en los que el 63% fueron de sexo femenino y el 37% masculino, con la participación de trabajadores nombrados en un 57% y contratados en un 43%, profesionales y técnicos de las

diferentes ramas y especialidades de las diferentes áreas asistenciales, de apoyo y de servicio de la institución.

Muestreo

El muestreo en la presente investigación fue por conveniencia, considerando que la selección no dependió de las probabilidades en la selección de la muestra, sino que estuvo relacionado a las características propias de la investigación y sus objetivos (Hernández et al., 2006).

Unidad de análisis

El trabajador de salud de un hospital público de tercer nivel de atención en la ciudad del Cusco fue la unidad de análisis de la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos

La encuesta fue la técnica empleada para la recolección de información en la investigación, debido a como menciona García (1993) esta técnica emplea diversos procedimientos de manera estandarizada, los cuales permiten recolectar y analizar la información obtenida a partir de su aplicación en la muestra de la población en estudio (Casas et ál., 2003)

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos de ambas variables se hizo uso del *Cuestionario de condiciones de trabajo* de Blanch et ál. y el *Test de estrés laboral* del cuestionario de problemas psicosomáticos CPP, ambos en tipo escala. (Ver anexo 5)

El *Cuestionario de Condiciones de trabajo* fue originalmente realizado por Blanch et ál. en el año 2010, teniendo lugar su validación mediante un análisis factorial o

coeficiente de congruencia que le permitió la fiabilidad y validación internacional en el contexto iberoamericano, considerándose en los países de Colombia, Chile, Brasil, Perú y España; el mismo que para su validación local requirió de un juicio de 3 expertos en la ciudad del Cusco. El instrumento, en modelo de escala que tiene como objetivo identificar las condiciones de trabajo, toma un tiempo de llenado aproximado de 20 minutos.

El *Test de Estrés laboral* en modelo escala de Likert, originalmente elaborado por Hock en 1988, que fue modificado por García en 1993, tiene como objetivo medir la situación de estrés laboral mediante la identificación de síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral, con la demanda de 10 minutos de duración. El instrumento validado previamente a nivel nacional requirió de una validación local por juicio de expertos.

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación de los instrumentos.

Se debe considerar que el proceso de la validación de lo incluido en un instrumento articula el conjunto de elementos y características que necesitan de una atención especial (Juárez y Tobón, 2018).

El instrumento *Cuestionario de Condiciones de trabajo* de Blanch et ál. fue validado internacionalmente y a nivel nacional mediante la aplicación de la técnica de análisis factorial en el año 2010, realizado por el mismo autor del instrumento, resultando con propiedades psicométricas adecuadas ante el empleo de la herramienta en organizaciones servidoras de salud y educación superior, la que fue empleada en los países de España, Chile, Colombia, Brasil y Perú. A nivel local la validación del instrumento demandó del juicio de tres expertos, resultando con una V de Iken de ,99. (Ver anexo 6 y 8)

Por otro lado, el *Test de estrés laboral* del cuestionario de problemas psicósomáticos CPP es utilizado en estudios previos internacionales, manejado en diversos entornos laborales, incluido el escenario laboral sanitario, como en el estudio realizado por Monterrosa et ál., en el año 2020. De manera nacional se

cuentan con estudios previos como los de Hurtado (2018) y Vásquez (2020) que poseen una validación del contenido por juicio de expertos, el que es ratificado de manera local por un consenso de tres expertos locales, habiéndose obtenido una V de Aiken de 1. (Ver Anexo 6 y 9)

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Condiciones de trabajo

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez_1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez_2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez_3	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Test de estrés laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez_1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez_2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez_3	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 5*Expertos para validación de instrumentos a nivel local*

Instrumento	Juez	Especialidad
	Juez 1: Dra. Deisy Paredes Herrera	Doctorado en Salud Pública y Responsable de Salud Ocupacional
Cuestionario de Condiciones de trabajo	Juez 2: Dr. Midwar Olarte Sotomayor	Doctor en Cs de la Salud, Maestría en Administración de Negocios, Maestría en seguridad y medio ambiente, Psicólogo
	Juez 3: Mg. Jacqueline L. Moreno Balsa	Gestión integral: Calidad del Medio Ambiente y Prevención de riesgos laborales
Test de estrés laboral	Juez 1: Dr. Midwar Olarte Sotomayor	Doctor en Cs de la Salud, Maestría en Administración de Negocios, Maestría en seguridad y medio ambiente, Psicólogo
	Juez 2: Mg. Estefany Pérez Ruibal Rosado	Especialista en desenvolvimiento humano, Magister en Psicología educativa y Psicóloga
	Juez 3: Mg. Ghabriela Venero Irrarazabal	Maestría en políticas y gestión de la Salud y Psicóloga

Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad del instrumento *Cuestionario de Condiciones de trabajo* fue previamente definida en un estudio anterior, el que determinó que el alfa de Cronbach del cuestionario corresponde a ,96 (Blanch et ál. 2010); por otro lado, a nivel local se ratificó la confiabilidad del instrumento, mediante una prueba piloto que incluyó a 20 personas, donde el alfa de Cronbach hallada correspondió a ,957, siendo muy similar a la previamente hallada a nivel internacional. En referencia al *Test de estrés laboral* del cuestionario de problemas psicosomáticos, en un estudio previo internacional el instrumento posee una confiabilidad de ,873 (Monterrosa et ál. 2020), de la misma manera que a nivel nacional en estudios previos se hallaron un alfa de Cronbach de ,897 (Hurtado 2018) y 0,87 (Vásquez 2020); y en una prueba piloto aplicada a 20 personas a nivel local determino una confiabilidad ,813; lográndose en ambos instrumentos corroborar la consistencia del instrumento,

concluyendo en que ambas herramientas son confiables para ser aplicadas. (Ver anexo 10 y 11)

Tabla 6

Fiabilidad Cronbach para los instrumentos de investigación a nivel local

Cuestionario	Alfa de Cronbach
Cuestionario de condiciones de trabajo	,957
Test de estrés laboral	,813

3.5. Procedimiento

Previo a la aplicación de los instrumentos en la muestra de la población del estudio se realizaron las coordinaciones con los participantes de un hospital público en la ciudad del Cusco, con la finalidad de solicitar su colaboración, de la misma manera que se les ofreció información sobre la investigación, se resolvieron dudas y se aclararon inquietudes.

Durante la recolección de datos se hizo uso de formatos virtuales, el que incluyó el consentimiento informado y ambos instrumentos, los mismos que fueron compartidos mediante un enlace a los correos electrónicos y celulares personales de los participantes. El recojo de la información fue por dieciséis días, posteriormente se procedió a descargar la base de datos y consiguientemente el procesamiento de los datos obtenidos para el análisis estadístico de la información. Una vez concluido el proceso de análisis de datos, se procedió a la descripción de los resultados, las discusiones y las conclusiones con las respectivas recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La información que resultó desde la aplicación de los instrumentos fue descrita en tablas para su análisis, a la vez que es explicada y resumida; se identificó la interacción de las variables y se comparó los datos obtenidos, de manera que se logró identificar la relación de las variables, identificándose los resultados; el

procedimiento empleado para el análisis de la información obtenida fue a partir del software estadístico *SPSS* versión 25.

3.7. Aspectos éticos

Todo el procedimiento del estudio estuvo sostenido en la aplicación de los principios morales y éticos que establece la casa de estudios y los detalles que especifica el Programa de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo. De la misma manera que se solicitó a cada participante el llenado del consentimiento informado previo al uso y registro de información en los instrumentos propios de la investigación.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

La información que se obtuvo durante la recolección de datos para la presente investigación permitió identificar diversas características asociadas al comportamiento de las variables de condiciones de trabajo y el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.

En la tabla 7 se presentan los resultados obtenidos de la valoración de las condiciones de trabajo en un hospital público de la ciudad del Cusco, revelando que el 36% de trabajadores encuestados calificaron como baja sus condiciones laborales, de la misma manera que un 41% considero una valoración media y solo el 23% valoro como alta las condiciones en su centro de trabajo.

En referencia a la dimensión de la organización y método un 46% de los trabajadores determino una valoración baja y solo el 17% señalo una valoración alta para esta dimensión, dejando notar que existe una mayor percepción de las inadecuadas condiciones laborales respecto a los métodos de trabajo y la organización de la institución; por otro lado, en las dimensiones de organización y entorno, y organización y persona, los resultados permitieron evidenciar que la valoración media fue la que resalto en la mayoría de los trabajadores, también se debe considerar que en la dimensión de organización y persona se obtuvo una cantidad de valoración alta significativa, estando representada por el 42% de los trabajadores encuestados.

Tabla 7

Valoración de las Condiciones de trabajo en un hospital público de la ciudad del Cusco

. Nivel	Condiciones laborales		Organización y Método		Organización y Entorno		Organización y Persona	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Valoración Baja	49	36	63	46	51	37	14	10
Valoración Media	56	41	51	37	57	41	66	48
Valoración Alta	33	23	24	17	30	22	58	42
Total	138	100	138	100	138	100	138	100

En cuanto al comportamiento de la variable de estrés laboral en el contexto de un hospital público de la ciudad del Cusco, los datos obtenidos permitieron detallar la referencia de los trabajadores ante la aparición de síntomas psicosomáticos relacionados al estrés en los últimos tres meses, de manera que se permitió clasificar el estado de la situación del estrés como se detalla en la tabla 8, la que permite observar que más del 80% de la población muestreada presentó evidencia de estrés laboral, siendo lo más preocupante que el 6% se encontraba en un nivel de estrés grave y un 49% en una situación de estrés moderado y alto, siendo en este sentido un peligro para la situación de salud de los trabajadores.

Por otro lado, también se identificó que un 15% de los trabajadores encuestados se encuentran en la fase de alarma ante el riesgo de padecer estrés laboral y solo un 1% se encuentra libre de síntomas psicosomáticos asociados al estrés, siendo que solo 1 de cada 100 trabajadores en un hospital público de la ciudad del Cusco se encuentra libre de padecer estrés laboral.

Tabla 8

Estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco

. Nivel	Síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral	
	fr.	%
Sin síntomas de Estrés	1	1
Fase de Alarma	22	15
Estrés Leve	40	29
Estrés Moderado	33	24
Estrés Alto	34	25
Estrés Grave	8	6
Total	138	100

4.2. Contrastación de las hipótesis

De manera que los hallazgos no detallan una distribución normal (Ver anexo 12) se consideró el empleo de la prueba de Regresión Logística Ordinal, para corroborar la dependencia de la variable dependiente (estrés laboral) ante la variable independiente (condiciones de trabajo), ello debido a que los datos para el modelamiento son de características cualitativas, considerándose necesaria para su presentación el informe del software SPSS 25.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

La tabla 9 muestra los resultados obtenidos de la prueba de Regresión Logista Ordinal informada por el programa SPSS 25, permitiendo corroborar la hipótesis general de la investigación; de manera que considerando que el valor obtenido de sig. es ,000 y no excede el valor de α (0,05), se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que las condiciones del trabajo tienen influencia en el estrés de los trabajadores de un hospital público de la ciudad del Cusco, concordando con el valor obtenido del Chi-cuadrado = 266,377 y $p_valor = ,000 < \alpha$. De la misma manera que el reporte de la prueba de R cuadrado, refleja que el ajuste que posee el modelo planteado en la investigación entre la causalidad de ambas variables posee el valor de 1 definido por Nagelkerke, el que traduce que las condiciones de trabajo poseen un 100% de influencia en la aparición del estrés laboral.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Condiciones de trabajo y estrés laboral	266,377	137	,000	,999
				1,000
				1,000

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En referencia a la hipótesis específica 1 se rechaza la hipótesis nula, debido a que Chi cuadrado = 122,783 y $p_valor = ,000 < \alpha = 0,05$, como se observa en la tabla 10; asumiendo la influencia de la organización y su método de trabajo en el estrés laboral, existiendo ajuste ante el modelo planteado junto al resultado de Pseudo R cuadrado que determina la existencia de la influencia de la organización y método en la aparición de estrés en los trabajadores de un hospital público de la ciudad del Cusco en un 59% por el coeficiente de Nagelkerke.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral que genera la organización y su método de trabajo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Organización y método y estrés laboral	122,783	73	,000	,589
				,590
				,121

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En cuanto a la hipótesis específica 2, también se rechaza la hipótesis nula, debido a que los valores informados por el software indican que Chi cuadrado = 189,226 y $p_valor = ,000 < \alpha = 0,05$, como se observa en la tabla 11, donde se sostiene un resultado que ratifica la hipótesis bosquejada inicialmente, la que sugirió que la organización y su entorno tienen influencia en el estrés laboral, por tanto, que Nagelkerke en los resultados obtenidos sostiene que existe una influencia del 74,7%, como detalla a continuación en la prueba de Pseudo R cuadrado.

Tabla 11

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral que genera la organización y entorno

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Organización y entorno y estrés laboral	189,226	58	,000	,746
				,747
				,187

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En referencia a la hipótesis específica 3, que plantea la influencia de la organización y la persona en el estrés laboral en un hospital de la ciudad del Cusco, los resultados evidencian un ajuste en el modelo planteado debido a los hallazgos que

señalaron la valoración de Chi cuadrado = 201,097 y p_valor = ,000 < α = 0,05, como se observa en la tabla 12, donde además, el valor del coeficiente de Nagelkerke hallado permite corroborar que existe un 76,8% de influencia de las condiciones de trabajo en su dimensión de organización y persona en la aparición de estrés en los trabajadores de un hospital público de la ciudad del Cusco.

Tabla 12

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las condiciones del trabajo en el estrés laboral que genera la organización y persona

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Organización y persona y estrés laboral	201,097	73	,000	,767
				,768
				,199

V. Discusiones

Los resultados de la investigación poseen relación con los estudios previos que se realizaron a nivel nacional e internacional, además de permitir contrastar las hipótesis esbozadas previas a la ejecución de la investigación; siendo de esta manera que los hallazgos obtenidos en la investigación coinciden con la hipótesis general de la investigación que desde su inicio planteo que las condiciones de trabajo tienen influencia en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2021, situación que previamente se evidencio de manera similar en los resultados de la investigación de Sarsosa y Charria (2017), quienes en su momento concluyeron que los síntomas laborales fisiológicos e intelectuales del estrés laboral en trabajadores con cargos asistenciales se encuentran asociados a las condiciones laborales que poseen cuatro organizaciones públicas en Cali, siendo una situación muy similar a la que poseen los resultados de Sauñe et ál. (2011) quienes identificaron que el 70% de su muestra calificaba como desfavorables las condiciones laborales en un hospital público en la ciudad de Ica en Perú, poseyendo esta situación influencias significativas en el estrés de los trabajadores.

Los resultados obtenidos en los diferentes estudios mencionados, junto a los resultados hallados en la presente investigación permiten notar que a pesar de la diferencia de años y las ubicaciones geográficas de los establecimientos en los que fueron aplicadas las diversas investigaciones, existe una prevalencia del malestar que pueden generar las condiciones laborales en los trabajadores prestadores de salud; siendo también de importancia mencionar que en referencia al estudio realizado por Sauñe et ál. en la ciudad de Ica, que fue aplicada en una institución similar al de la presente investigación, permite observar que existen condiciones laborales en los establecimientos de salud estatales que no han mejorado al paso de los años y que consecuentemente influyen en malestares y efectos psicosociales negativos en los trabajadores de salud, como menciona Pinet y Montufar (2017) en su investigación realizada en un hospital de México, concluyendo que desde la concepción de la psicología en el trabajo, la existencia de condiciones de trabajo precarias causan efectos psicosociales en el personal de salud, siendo de manera especial en aquellos que están sometidos a la asistencia de urgencias.

De la misma manera los resultados obtenidos por Barboza (2019) van de la mano con lo mencionado anteriormente, pues los resultados arrojados por su estudio poseen también similitud con los hallazgos a partir de la contrastación de la hipótesis general, siendo que en referencia a su estudio sobre la asociación de los factores laborales y los niveles de estrés laboral permitieron evidenciar la existencia de factores estresores laborales en los escenarios de trabajo en un 56% de nivel medio y un 44% de nivel alto, influenciando esta situación en el estrés laboral de nivel medio en los trabajadores en más del 90%, existiendo una significativa relación de los escenarios y condiciones de trabajo en el estrés laboral, de manera que corrobora una realidad equivalente a las ya mencionadas, a pesar de referirse a estudios realizados en diferentes regiones y en diferentes años, que en conjunto al estudio realizado por Sauñe et ál. (2011) y los resultados identificados por la presente investigación corroboran la realidad de la situación en los escenarios laborales públicos que brindan atención de salud en el Perú.

De igual manera, en cuanto a las hipótesis específicas las condiciones de trabajo referidas a la relación de la organización y su método de trabajo, que incluye los horarios, carga laboral, contrato laboral, la organización de la empresa, las oportunidades, promoción laboral, la remuneración, la comunicación y apoyo de superiores poseen una influencia del 59% en la aparición del estrés en los trabajadores; así como las condiciones laborales del entorno de la organización, entendidas como aquellas características en el entorno material y social del trabajador poseen el 74,7% de influencia; y finalmente la persona entendida como el trabajador, el usuario o compañeros de trabajo en relación a las condiciones laborales que brinda la organización poseen una influencia del 76,8 % en la aparición del estrés laboral en los trabajadores de un hospital público en la ciudad del Cusco, situación que posee similitud con resultados previos hallados por Barboza (2019) quien en su investigación identificó la existencia de componentes estresores en el entorno laboral, resaltando entre ellos los temas de organización y relaciones humanas, la exigencia y la presión en el trabajo y los factores de entorno ambiental, pudiendo ser aspectos prevalentes en el personal de salud, debido a las peculiaridades y particularidades de las condiciones laborales, el rol de trabajo, los turnos de trabajo y la permanente exposición debido a las atención de personas con enfermedades infecciosas como afirma el estudio realizado por Sarsosa y

Charria (2017) en cuatro organizaciones públicas de tercer nivel en el país de Colombia; siendo un antecedente que se relaciona a los resultados identificados en la investigación, donde el contexto de estudio corresponde a una organización pública de salud, de tercer nivel de atención, compatibilizando que los resultados detallados en la presente investigación podrían deberse a la naturaleza de las actividades laborales.

Ante los resultados conseguidos en la constatación de las hipótesis específicas, se precisa que la evidencia de la influencia de la persona en la organización posee la mayor valoración de influencia en el estrés laboral, seguido de los entornos material y social, y poseyendo una inferior influencia de las condiciones de trabajo asociadas al método de la organización en el estrés laboral, detalles que poseen diferencias con los resultados hallados por Carhuamaca y Acevedo (2018) en la que hace referencia a las condiciones ambientales como la principal influencia ante los niveles de estrés identificados en el estudio aplicado en el contexto de una organización de salud pública de una región peruana; las características de las condiciones ambientales son similares a las peculiaridades de la dimensión de organización y entorno en la presente investigación, en ese sentido al contrastar los resultados obtenidos permite entender que los aspectos de las condiciones ambientales podrían influenciar en la aparición de estrés laboral pueden variar en relación a la realidad de cada escenario de estudio.

Los resultados obtenidos en relación a la valoración de las condiciones de trabajo revelaron que el 36% de trabajadores brindaron una valoración baja y el 41% una valoración media ante las condiciones en su entorno de trabajo, poseyendo similitud con los resultados obtenidos por Sabastizagal et ál. (2020) quienes al investigar sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población trabajadora peruana determinaron la existencia de exposición a riesgos en los escenarios laborales, concluyendo además la no existencia de actividades gestoras para la salud ocupacional en los puestos de trabajo, siendo estos resultados la evidencia de la pobre gestión de las condiciones laborales en el Perú, para preservar la seguridad de sus trabajadores, situación que adicionalmente se presta a circunstancias desfavorables para la salud física y mental de los trabajadores en los entornos de trabajo, donde el riesgo de aparición de incidentes o accidentes

ocupacionales es mayor, pudiendo comprometer el bienestar de los trabajadores, la estabilidad de las prestaciones de servicios y la sostenibilidad de la empresa como afirma el estudio de Mejía et ál. (2019), cuyo estudio concluye que las consecuencias de un incidente ocupacional podría afectar al trabajador, su familia y la empresa, representando pérdidas significativas para la organización y poniendo en riesgo la atención de servicios oportunos y de calidad.

Estudios previos realizados por Barboza (2019), Carhuamaca y Acevedo (2018), Pinet y Montúfar (2017), Luengo y Sanhueza (2016) y Sauñe et ál (2011) junto a los resultados logrados en la presente investigación, coinciden en hacer mención que las condiciones laborales en los escenarios donde se brindan servicios de salud a personas no son favorables a la ejecución de las labores y tareas propias de los trabajadores, prestándose a situaciones de riesgo ante el bienestar de los trabajadores, la empresa y el usuario, debido a que podrían verse afectadas por la presión constante que posee la naturaleza del ejercicio de estos profesionales, de manera que se podrían generar efectos psicosociales negativos en el trabajador, pudiendo influir en su salud y la calidad del servicio que brinda.

Referente a los resultados obtenidos a la dimensión de la organización y método, en la que el 46% de los trabajadores determino una valoración baja para las condiciones laborales en lo que refiere al método organizativo de la institución y solo el 17% de participantes le brindo una valoración alta, los resultados del estudio de Pinet y Montufar (2017) coinciden en sus hallazgos al concluir que las condiciones laborales precarias están asociadas a la explotación, redes de apoyo, discriminación y sobredemanda de servicio, de la misma manera que los horarios de trabajo o turnos como menciona Aldrete et ál. (2016).

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión de organización y persona, la que es entendida como aquellas circunstancias y características en las que interrelacionan el trabajador, el usuario o compañeros de trabajo en los entornos laborales obtuvo una significativa valoración alta, representada por el 42% de los trabajadores encuestados, dando a entender que las condiciones en el trabajo que respecta a las relaciones personales, compañerismo y la percepción del trabajador ante temas organizacionales no es del todo mala, ni del todo buena; siendo un resultado que difiere a lo hallado por Barboza (2019), quien al detallar

específicamente los factores laborales estresores de nivel alto en una institución pública de tercer nivel en la ciudad de Chiclayo indico que el 80% de sus participantes dieron referencia a los temas de organización – relaciones humanas como el factor estresor de nivel alto, lo cual es contradictorio a los resultados hallados en una institución de salud pública en la ciudad del Cusco, lo que podría asociarse a la cultura y estilos de vida de los trabajadores.

Los resultados obtenidos ante la valoración de la situación del estrés laboral a raíz de las condiciones de trabajo en un hospital público de la ciudad del Cusco, permite detallar la referencia de los trabajadores ante la identificación de síntomas psicósomáticos asociados al estrés, situación que se relaciona adicionalmente ante el actual escenario de COVID-19.

Los resultados obtenidos son alarmantes debido a que más del 80% de los trabajadores encuestados presentaban síntomas de estrés laboral, información que es equivalente a los resultados obtenidos por Monterrosa et ál. (2020), cuyo estudio aplicado en personal de salud medico en Colombia determino la presencia de síntomas de ansiedad o estrés laboral en siete de cada diez participantes, esta situación detallada ante el contexto de pandemia por COVID-19.

Por otro lado, se debe recalcar que la situación previa a la emergencia sanitaria ya dejaba evidenciar las condiciones laborales en los establecimientos estatales a nivel nacional, las que mostraban un prevalente malestar en sus servidores ante las condiciones laborales, como afirma Barboza (2019), Carhuamaca y Acevedo (2018), Sauñe et ál. (2011) y Palma et ál. (2018), quienes en los resultados de sus estudios detallan la percepción de los trabajadores del estado ante las condiciones de trabajo y los efectos que esta situación tiene en el estrés laboral u otros riesgos psicosociales; siendo un denominador común de los escenarios de investigación el origen estatal de las empresas, lo cual es evidenciado por la investigación de Palma et ál. (2018) quien centro su contexto en la Marina de Guerra del Perú, logrando resultados similares a los antecedentes ya mencionados y la actual investigación, especialmente ante lo consecuente de las condiciones laborales en la valoración de la situación de estrés que afecta a los trabajadores del estado.

La investigación además identifico que el 6% de la muestra se encontraba con un nivel de estrés grave, el 25% alto y 24% moderado, resaltando ante esta situación

la presencia y prevalencia de sintomatología asociada al estrés laboral, situación que es similar a los resultados obtenidos por Aldrete et ál. (2016), quienes en sus resultados evidenciaron la presencia de sintomatologías en su población de estudio, siendo las de mayor frecuencia la acidez estomacal y la dificultad de conciliar sueño. Estos resultados dan a entender un latente peligro para la situación de salud de los trabajadores y de la misma manera para la estabilidad de la empresa y los servicios brindados debido al compromiso que esta situación representa.

Estudios previos realizados por Palma et ál. (2018), Carhuamaca y Acevedo (2018), Sarsosa y Charria (2017), Aldrete et ál. (2016) y Sauñe et ál. (2011), preceden similitud a los resultados obtenidos concluyendo que el estrés laboral se asocia a las características del trabajo, turnos y horarios de trabajo, factores organizacionales y ambientales, corroborando lo característico de los hallazgos obtenidos, deponiendo el paradigma de la carga del origen del estrés laboral a escenarios de las conductas de las personas o relaciones psicosociales.

Del mismo modo estudios como de Barboza (2019), Palma et ál. (2018), Carhuamaca y Acevedo (2018) y Sauñe et ál. (2011) evidenciaron previamente la influencia que poseen las condiciones de trabajo en la aparición de estrés laboral, del mismo modo que Sarsosa y Charria (2017) y Aldrete et ál. (2016), pudiendo incluso asociarse a problemas de salud crónicos como diabetes mellitus e hipertensión arterial como mencionan Aldrete et al.; de modo que ante la aparición de enfermedades ocupacionales involucraría aún más el riesgo de la estabilidad y sostenibilidad de la empresa, así como la oportunidad y calidad de la atención de los servicios que ofrece, poniéndose en conflicto además pérdidas económicas para la empresa y la seguridad y salud del trabajador.

Ante el desarrollo del estudio, una limitación importante de la investigación fue que no se cuenta con investigaciones previas nacionales que hagan referencia a las condiciones de trabajo en los establecimientos de salud, y más aún sobre la influencia que estas poseen en el estrés de los trabajadores peruanos; de la misma manera que al considerar una muestra no probabilística no se puede generalizar los resultados obtenidos a toda la población del escenario de estudio.

VI. Conclusiones

Primera:

Las condiciones de trabajo poseen influencia total en el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público de la ciudad del Cusco, poseyendo principal influencia los aspectos de la persona en la organización y en menor influencia los métodos organizativos de la empresa.

Segunda:

Existe influencia del 59% de los métodos y sistemas organizativos en el estrés laboral de los trabajadores de un hospital público de la ciudad del Cusco.

Tercera:

Existe 74.4% de influencia significativa del entorno social y material ante el estrés laboral, en un hospital público de la ciudad del Cusco.

Cuarta:

Existe influencia altamente significativa del 76.8% de las condiciones laborales que implican a la persona en la organización sobre el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.

VII. Recomendaciones

1. Ante los hallazgos que permitieron evidenciar la continua prevalencia de las condiciones de trabajo que generan malestar en los trabajadores de salud de los establecimientos públicos en el país, comprometiendo la seguridad y salud de los trabajadores y la calidad de los servicios que brindan; se deberían considerar mejoras en referencia a las políticas de salud orientadas al cuidado de los trabajadores, de la misma manera que los gestores locales de los establecimientos de salud deberían poseer y cuidar de capacidades y habilidades para el puesto.
2. Se debe tomar en cuenta que la percepción de los trabajadores presta mayor atención a las inadecuadas condiciones laborales asociadas a los métodos de organización, que tiene relación con la mayor influencia en el estrés laboral en situaciones que se relacionan a la persona en la organización, dejando entender que existe un inadecuado ajuste y adaptación de la persona ante las condiciones laborales, lo cual debería ser fortalecido y reconocido, pues los sistemas organizativos de las instituciones deberían implementar acciones que mejoren los sistemas de trabajo, las condiciones laborales físicas, las relaciones interpersonales e incluir actividades del cuidado de la salud física y mental de los trabajadores, de manera especial orientándose al cuidado de posibles riesgos psicosociales que podrían estar asociados a la naturaleza de las actividades que ofrecen en la prestación de servicios de salud.
3. Ante la evidencia de más de tres cuartas partes de participantes con síntomas de estrés en relación a las condiciones laborales, con una amplia cantidad en situación de estrés alta y moderada y 6% de estrés severo, la organización debería considerar un actuar inmediato de estrategias para el manejo del estrés, pues la situación actual podría decaer en consecuencias crónicas o mortales en la salud del trabajador, de la misma manera que podría comprometer con mayor significancia la calidad de los servicios de salud que brinda la organización.

REFERENCIAS

- Aldrete M.G., Navarro C., González R., León S. G. & Hidalgo G. (2016). Stress and health in Nursing staff of a Third level care unit.. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 18(1), 35-43. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=70556>
- Al-Ghunaim T. A., Johnson J., Biyani C. S. & O'Connor D. (2021). Psychological and occupational impact of the COVID-19 pandemic on UK surgeons: a qualitative investigation. *BMJ Open*, 11. DOI: 10.1136/bmjopen-2020-045699 <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/11/4/e045699.full.pdf>
- Barboza I. Y. (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38050>
- Barea A. (2018). Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario. [tesis Maestria, Universitat JAUME I]. Repositorio UJI. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_BarreaMolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanch J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. Formación continuada a distancia (FOCAD). Consejo general de colegios oficiales de psicólogos de España. 14ava Edic, 5-6. <https://bit.ly/2Rw2vhY>
- Blanch J.M., Sahagún M. y Cervantes G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo / Factor structure of Working Conditions Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones / Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (3), 175-189. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es

- Blanco M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*. (12), 71-78.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008&lng=es&tlng=es
- Bo M.N., Qiling B.A. & Shangping M.N. (2019). The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses A cross-sectional survey. *Medicine (Baltimore)*, 98(22). DOI: 10.1097/MD.00000000000015836
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6708716/>
- Boluarte A., Sánchez A., Rodríguez A. & Merino C. (2020). Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Quality Research*, 35(6), 401 – 408. DOI: 10.1016/j.jhqr.2020.08.002 <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-avance-resumen-working-conditions-emotional-impact-in-S2603647920300919>
- Cano C. y Francia J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 3-5.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100001&lng=es&tlng=es
- Carhuamaca K. L. y Acevedo M. R. (2018). Factores laborales que influyen en el nivel de estrés del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya Jauja [tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/4221>
- Casas J., Repullo J.R., Donado J. (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) / Surveys as a research technique. Composition of questionnaires and statistical processing of data (I). *Rev. Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Chiavenato I. (Noviembre, 1999). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. 5ta Ed. <https://bit.ly/3h5Celu>

- Cruz I. & Huerta R. (2015). Occupational Safety and Health in Peru. *Ann Glob Health*. 81(4), 568-75. <http://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.027>
- Della K. H., Dos Anjos F., Moura W., Da Silva M., Pedreira A. & Latine M.B. (2021). Mental health of nursing professionals during the COVID19 pandemic: a qualitative análisis. *International Journal of Arts and Social Science*. 4 (1). <https://www.ijassjournal.com/2021/V4I1/4146575304.pdf>
- Egg E.A. (2011). Aprende a investigar. Editorial Brujas. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Gómez V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(1), 207-209. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80537112>
- González M.T., Landero R. (2008) Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicósomáticos mediante ecuaciones estructurales. *Revista Panam Salud Publica*. 23(1), 7–18. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2008.v23n1/7-18>
- Harshana PVS. (2018). Work Related Stress: A Literature Review. *Ann Soc Sci Manage Stud*, 2(3), 59 – 65. DOI: 10.19080/ASM.2018.02.555586 <https://juniperpublishers.com/asm/pdf/ASM.MS.ID.555586.pdf>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Mc Graw-Hill. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>
- Hock R.R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17, 167-189 DOI: <https://doi.org/10.1177/009102608801700207>
- HRC (2020). Análisis Situacional Hospitalario ASISHO – HRC. Portal hospital Regional del Cusco. <https://hrcusco.gob.pe/wp-content/uploads/2020/12/RD-478-2020-MINSA-HRC-UGRH-ASISHO.pdf>

- Huang J.Z., Han M.F., Ren A.K. & Zhou X.P. (2020). Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, 38(3),192-195. <https://search.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-324704>
- Hurtado A.C. (2018). Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017 [Tesis de tipo de grado de Maestría]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez R. & Pavés J. R. (2015). Occupational hazards and diseases among workers in the emergency services: narrative review of international literature and an approach to Chile. *Medwave*, 15(7). DOI: 10.5867/medwave.2015.07.6239 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1084.1628&rep=rep1&type=pdf>
- Juárez L. G. y Tobón S. (2018) Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación / Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Revista Espacios*, 39(53), 23. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Khan N & Khurshid S. (2017). Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE. *European Scientific Journal February*, 13(5), 218 - 226. DOI: 10.19044/esj.2017.v13n5p217. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n5p217>
- Koinis A., Giannou V., Drantaki V., Angelaina S., Str E. & Saridi m. (2015). The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mental-emotional Health. Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. *Health Psychol Res*, 13, 3(1), 1984, DOI: 10.4081/hpr.2015.1984 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4768542/>
- Lemos M. y Restrepo D. A. y Richard C. (2008). Revisión crítica del concepto "psicosomático" a la luz del dualismo mente-cuerpo. *Pensamiento*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670009>

- Luengo C. y Sanhuesa O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(245), 368-380. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es&tlng=es
- Manyisa Z. M. & Van Aswegen E.J. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review, *International Journal of Africa Nursing Sciences*, Vol 6, 28-38, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139117300082>
- Monterrosa A., Dávila R., Mejía A., Contreras J., Mercado M. y Flores C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la facultad ciencias de la salud – MedUNAB*, 23(2), 195-213. DOI: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Mejía C. R., Torres G. S., Chacon J. I., Morales L., Lopez C. E., Taipe Y. F., Ajahuana C. y Verastegui A. (2019). Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: causas y posibles consecuencias. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 20-27. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100003&lng=es&tlng=es
- Merín J., Cano A. y Miguel J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*. 1(2-3), 113-130. https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework
- Ministerio de trabajo y empleo, Rep. Perú. (2012). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno del Peru. <https://bit.ly/2PTbGZm>

- Nappo N. (2019) Is there an association between working conditions and health? An analysis of the Sixth European Working Conditions Survey data. *PLoS ONE*, 14(2). DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211294>
- Ochoa P. & Coello D. (2020), The Working Conditions Questionnaire: cross-cultural validation and scale refinement in six Ibero-American countries. *Employee Relations*, Vol ahead-of-print No. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0240>
- OIT, OMS. (2020). Seguridad y salud de los trabajadores en las crisis sanitarias. Manual sobre la protección del personal sanitario y de los equipos de emergencia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_747129.pdf
- OIT (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. 1ra Edición, p.6. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Comunicado de prensa. Consultado el 16 de abril del 2021. <https://bit.ly/334n87C>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Ministerio de Educación Argentina. (2014). Salud y seguridad en el trabajo SST – Aportes para una cultura de prevención. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_248685/lang--es/index.htm
- Ortega J. A., Rodríguez J. R., y Hernández H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490/1093>
- OIT y OMS. (2020). Manual sobre la protección del personal sanitario y de los equipos de emergencia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_747129.pdf
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., y Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia

among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*, S0889-1591(20)30845-X. Publicación anticipada en línea. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>

Palma R., Luján M.G., Corcuera R., Chambergo D. et al. (2018). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Revista de medicina interna Méx.* 35(6), 835-844. DOI: <https://doi.org/10.24245/mim.v35i6.2721>

Parra I.M., Moreno V., Aguilar A. y Gonzales S. (2017). Trastorno psicossomático. [presentación de diapositivas]. I Congreso virtual Internacional de Psicología. <https://psiquiatria.com/trabajos/1COMU24PSICO2017.pdf>

Pinet M. y Montúfar B. Y. (2017) Un estudio de caso sobre condiciones laborales y efectos psicosociales en el personal médico y de enfermería adscrito al servicio de urgencias. *Revista de psicología UARICHA*, 14(33), 75-85. http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/178

Ruiz A. M., y Choroco V. (2019). Realidad en Perú de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Marsh McLennan – Blog. Consultado el 14 de abril del 2021. <https://bit.ly/334HkGs>

Sánchez F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos / Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus / Fundamentos epistémicos da pesquisa qualitativa e quantitativa: consensos e dissensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. DOI: <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sabastizagal I., Astete J., y Benavides F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población Económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. DOI: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

- Sauñe W., Bendezù C. E., Oscco S. O. (2012). Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. *Revista médica PANACEA*. 2(3), 91-94. DOI: <https://doi.org/10.35563/rmp.v2i3.139>
- Sarsosa K., Charria V. H. (2017) Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista universidad y salud.*, 20(1), 44-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Soares S.J., Batista A.R., Carvalho H. & Neves E. (2020). Reflecting about Occupational Risks in Health Workers during the COVID-19 Pandemic. *Cuban nursing magazine*. 36(2), 1-11. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=97126>
- Sohail S. & Abdul Ch. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94 – 121. https://www.researchgate.net/publication/342130907_Stress_and_Health_at_the_Workplace-A_Review_of_the_Literature
- Souza N. V., De Olivera D., Souza E., Carvalho C., Silva S. et ál. (2021). Nursing work in the COVID-19 pandemic and repercussions for workers' mental health. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. vol 42, 1-6. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200225>
- Universitat de Barcelona. (2021). El modelo de Selye. *Psicología Ambiental – elementos básicos*. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Ulutasdemir N. & Tanir merF. (2016). Occupational Risks of Health Professionals. IntechOpen. DOI: 10.5772/67148 <https://www.intechopen.com/books/occupational-health/occupational-risks-of-health-professionals>
- Villar J.I. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. [tesis Doctorado, Universidad de Sevilla]. Depósito de Investigación idUS. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20>

[Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=9C7DF509BCDA696E6374F20AFB3DF0F9?sequence=1&isAllowed=y](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7586202/)

Vizheh M., Qorbani M., Masoud S., Muhidin S., Javanmard Z., & Esmaeili M. (2020). The mental health of healthcare workers in the COVID-19 pandemic: A systematic review. *J Diabetes Metab Disord*, 19(2), 1967–1978. DOI: 10.1007/s40200-020-00643-9

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7586202/>

Wagner A., Rieger M.A., Manser T. Sturm H., Hardt J., Martus P., et al. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*, 19, 53. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3862-7>

ANEXOS

Anexo 1

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, *Salcedo Cordova Ruth Nataly*, alumna de la Escuela de Posgrado y Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo (Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada "*Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco 2021*", son:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. La Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 08 de Julio del 2021



.....
Salcedo Cordova, Ruth Nataly
DNI: 46093706

Anexo 2

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Miluska Vega Guevara docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesora de la Tesis titulada:

“Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco 2021”, del autor Ruth Nataly Salcedo Cordova, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 01 de Julio del 2021

Vega Guevara, Miluska Rosario Asesor	
DNI: 28284526	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0268-3250	

Anexo 3

Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<i>Condiciones del trabajo</i>	Las condiciones y el medio ambiente del trabajo se definen como aquellas condiciones del entorno de trabajo concebidas como el conjunto de características ecológicas, técnicas, materiales, políticas, sociales, organizacionales y jurídicas en las que se desenvuelven las relaciones y actividades de trabajo (Blanch et al., 2010).	La medida de las condiciones de trabajo fue a partir de la aplicación del Cuestionario de condiciones de trabajo, elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010). Esta herramienta está definida por 44 ítems, que se encuentran agrupados en tres dimensiones.	<p>(a) Organización y método, que se refiere a valoración de la relación entre la regulación y desenvolvimiento de la organización</p> <p>(b) Organización y entorno, refiriéndose a la relación de las condiciones físico materiales y sociales que se tienen en el escenario de trabajo.</p> <p>(c) Organización y persona hace referencia a los procesos y acciones de ajuste y adaptación de la persona en la organización.</p>	<p><i>Escala de regulación:</i> Tiempo, Organización, Retribución económica, Carga de laboral, Calidad del contrato laboral, Conciliación entre trabajo - vida privada y familiar</p> <p><i>Escala de desarrollo:</i> Toma de decisiones, Contratación, remuneración y promoción, Formación continua, Promoción laboral, Participación en las decisiones, Relaciones con la dirección, Evaluación del rendimiento profesional, Apoyo recibido del personal directivo.</p> <p><i>Escala de entorno material:</i> Entorno físico, instalaciones y equipamientos, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales, Servicios auxiliares</p> <p><i>Escala de entorno social:</i> Compañerismo, Respeto en el grupo de trabajo, Reconocimiento por compañeros, Reconocimiento de pacientes y/o usuarios</p> <p><i>Escala de ajuste:</i> Intereses, Exigencia de capacidades, Necesidades, Expectativas, Aspiraciones, Valores, Valoración de méritos, Compromiso laboral, Trabajo a gusto, Motivación, Libertad, Crecimiento personal, Desarrollo de competencias, Identidad, Utilidad</p> <p><i>Escala de Adaptación:</i> Políticas del centro, Valores de la dirección, Indicaciones, Normas de trabajo, Cambios propuestos, Protocolos, Tiempo y ritmo de trabajo fijados</p>	<p>0: valor más pésimo, 10: el valor más óptimo</p> <p>0: valor más pésimo, 10: el valor más óptimo</p> <p>1: total desacuerdo, 7: total acuerdo</p>
<i>Estrés laboral</i>	El estrés laboral es la respuesta fisiológica y emotiva ante un daño a causa de un desequilibrio entre las exigencias del trabajo, las capacidades y los recursos al enfrentar exigencias (OIT, 2016)	La medida del estrés laboral en la investigación fue a partir del Test de estrés laboral del cuestionario de problemas psicosomáticos CPP, un instrumento que permitió identificar los síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral, mediante un listado de 12 preguntas que permitieron una visión genérica de la presencia del estrés y la severidad que este genera en los trabajadores.	(a) Síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral, que hacen referencia a la sintomatología física asociada al estrés laboral.	<p>Sueño</p> <p>Dolor de cabeza</p> <p>Malestar gastrointestinal</p> <p>Cansancio o agotamiento</p> <p>Comida y bebida</p> <p>Interés sexual</p> <p>Respiración</p> <p>Apetito</p> <p>Temblor muscular</p> <p>Sensación dolorosa</p> <p>No levantarse por la mañana</p> <p>Sudor o palpitaciones</p>	<p>0-12 = Sin síntomas de estrés, 13-24 = Sin síntomas de estrés, pero en fase de alarma, 25-36 = Estrés leve, 37-48 = Estrés moderado, 49-60 = Estrés alto, > 61= Estrés grave</p> <p>* > 25 = estrés laboral</p>

Anexo 4

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cómo influyen las condiciones del trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco, en el año 2021?	Determinar la influencia de las condiciones del trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2021.	Las condiciones del trabajo tienen influencia en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2021.	Variable 1: Condiciones de trabajo				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
¿Cómo influyen la organización y su método de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco?	Identificar la influencia que tienen la organización y su método de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.	Existe influencia de la organización y su método de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.	Organización y método	Tiempo Organización Retribución económica Carga de laboral Calidad del contrato laboral Conciliación entre trabajo - vida privada y familiar Toma de decisiones Contratación, remuneración y promoción Formación continua Promoción laboral Participación en las decisiones Relaciones con la dirección Evaluación del rendimiento profesional. Apoyo recibido del personal directivo	1-14	Escala: ordinal Escala del 0 al 10	1: valor más pésimo 10: el valor más óptimo
¿Cómo influye la organización y su entorno en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco?	Identificar la influencia que tiene la organización y su entorno en el estrés laboral en un hospital público de la Cusco.	Existe influencia de la organización y su entorno en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.	Organización y entorno	Entorno físico, instalaciones y equipamientos Recursos materiales y técnicos Prevención de riesgos laborales Servicios auxiliares Compañerismo Respeto en el grupo de trabajo Reconocimiento por compañeros y pacientes v/o usuarios	15-22	Escala del 0 al 10	

<p>¿Cómo influye la organización y la persona en el estrés laboral en un hospital de la ciudad del Cusco?</p>	<p>Identificar la influencia que tienen la organización y la empresa en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.</p>	<p>Existe influencia de la organización y la persona en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1086 279 1234 804"> <p>Organización y la persona</p> </td> <td data-bbox="1234 279 1592 804"> <p>Intereses Exigencia de capacidades Necesidades Expectativas Aspiraciones Valores Valoración de méritos Compromiso laboral Trabajo a gusto Motivación Libertad Crecimiento personal Desarrollo de competencias Identidad Utilidad Políticas del centro Valores de la dirección Indicaciones Normas de trabajo Cambios propuestos Protocolos Tiempo y ritmo de trabajo fijados</p> </td> <td data-bbox="1592 279 1715 804"> <p>23-44</p> </td> <td data-bbox="1715 279 1839 804"> <p>Escala del 1 al 7</p> </td> <td data-bbox="1839 279 1964 804"> <p>1: valor más pésimo 10: el valor más óptimo</p> </td> </tr> </table>	<p>Organización y la persona</p>	<p>Intereses Exigencia de capacidades Necesidades Expectativas Aspiraciones Valores Valoración de méritos Compromiso laboral Trabajo a gusto Motivación Libertad Crecimiento personal Desarrollo de competencias Identidad Utilidad Políticas del centro Valores de la dirección Indicaciones Normas de trabajo Cambios propuestos Protocolos Tiempo y ritmo de trabajo fijados</p>	<p>23-44</p>	<p>Escala del 1 al 7</p>	<p>1: valor más pésimo 10: el valor más óptimo</p>					
<p>Organización y la persona</p>	<p>Intereses Exigencia de capacidades Necesidades Expectativas Aspiraciones Valores Valoración de méritos Compromiso laboral Trabajo a gusto Motivación Libertad Crecimiento personal Desarrollo de competencias Identidad Utilidad Políticas del centro Valores de la dirección Indicaciones Normas de trabajo Cambios propuestos Protocolos Tiempo y ritmo de trabajo fijados</p>	<p>23-44</p>	<p>Escala del 1 al 7</p>	<p>1: valor más pésimo 10: el valor más óptimo</p>									
			<p>Variable 2: Estrés laboral</p>										
			<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1086 885 1261 932">Dimensión</th> <th data-bbox="1261 885 1458 932">Indicador</th> <th data-bbox="1458 885 1559 932">Ítems</th> <th data-bbox="1559 885 1783 932">Escala</th> <th data-bbox="1783 885 1964 932">Nivel y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1086 932 1261 1329"> <p>Síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral</p> </td> <td data-bbox="1261 932 1458 1329"> <p>Sueño Dolor de cabeza Malestar gastrointestinal Cansancio o agotamiento Comida y bebida Interés sexual Respiración Apetito Temblor muscular Sensación dolorosa No levantarse por la mañana Sudor o Palpitaciones</p> </td> <td data-bbox="1458 932 1559 1329"> <p>1-12</p> </td> <td data-bbox="1559 932 1783 1329"> <p>Nunca: 0 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez al mes o menos: 2 Unas pocas veces al mes: 3 Una vez a la semana: 4 Unas pocas veces a la semana: 5 Todos los días: 6</p> </td> <td data-bbox="1783 932 1964 1329"> <p>Estrés laboral: 0-12 = Sin síntomas de estrés 13-24 = Sin síntomas de estrés, pero en fase de alarma 25-36 = Estrés leve 37-48 = Estrés moderado 49-60 = Estrés alto > 61 = Estrés grave * > 25 = estrés laboral</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	<p>Síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral</p>	<p>Sueño Dolor de cabeza Malestar gastrointestinal Cansancio o agotamiento Comida y bebida Interés sexual Respiración Apetito Temblor muscular Sensación dolorosa No levantarse por la mañana Sudor o Palpitaciones</p>	<p>1-12</p>	<p>Nunca: 0 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez al mes o menos: 2 Unas pocas veces al mes: 3 Una vez a la semana: 4 Unas pocas veces a la semana: 5 Todos los días: 6</p>	<p>Estrés laboral: 0-12 = Sin síntomas de estrés 13-24 = Sin síntomas de estrés, pero en fase de alarma 25-36 = Estrés leve 37-48 = Estrés moderado 49-60 = Estrés alto > 61 = Estrés grave * > 25 = estrés laboral</p>
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos									
<p>Síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral</p>	<p>Sueño Dolor de cabeza Malestar gastrointestinal Cansancio o agotamiento Comida y bebida Interés sexual Respiración Apetito Temblor muscular Sensación dolorosa No levantarse por la mañana Sudor o Palpitaciones</p>	<p>1-12</p>	<p>Nunca: 0 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez al mes o menos: 2 Unas pocas veces al mes: 3 Una vez a la semana: 4 Unas pocas veces a la semana: 5 Todos los días: 6</p>	<p>Estrés laboral: 0-12 = Sin síntomas de estrés 13-24 = Sin síntomas de estrés, pero en fase de alarma 25-36 = Estrés leve 37-48 = Estrés moderado 49-60 = Estrés alto > 61 = Estrés grave * > 25 = estrés laboral</p>									

31	Me permite trabajar a gusto							
32	Me motiva a trabajar							
33	Me da sensación de libertad							
34	Me hace crecer personalmente							
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales							
36	Me proporciona identidad							
37	Me hace sentir útil							
Organización y Persona (Adaptación persona – organización) <i>Ante las demandas de mi organización...</i>		1	2	3	4	5	6	7
38	Me adapto a la política del centro							
39	Asumo los valores de la dirección							
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo							
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio							
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos							
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia							
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados							

Gracias por responder, hasta aquí ud ha concluido el cuestionario de condiciones de trabajo, a continuación, procederá al llenado del test de estrés laboral.

Test de Estrés Laboral

Estimado trabajador,

Por favor, a continuación, seleccione la respuesta que defina de mejor manera el grado de los síntomas que ha experimentado en los 3 últimos meses.

		Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativa mente frecuente	Muy frecuente
1	Imposibilidad de conciliar sueño o dificultad para dormir.						
2	Jaquecas y dolores de cabeza.						
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales.						
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento.						
5	Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual.						
6	Disminución del interés sexual.						
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo, sensación de querer llorar o gritar.						
8	Disminución o aumento del apetito.						
9	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).						
10	Pinchazos, sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo o dolores musculares.						
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.						
12	Tendencias a sudar o palpitaciones.						

Muchas gracias por su participación.

Hasta aquí Ud. ha concluido el cuestionario de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el test de Estrés Laboral.

Anexo 6
Certificados de validez

Certificados de validez del instrumento que mide el estrés laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización y método							
1	Tiempo en el trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	X		X		X		
2	Organización general del centro de trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica de la organización hacia ud.	X		X		X		
4	Carga de laboral	X		X			X	Debe decir "Recarga laboral"
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación entre trabajo - vida privada y familiar	X		X		X		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X			X	Mejorar la redacción del ítem
9	Vías de promoción laboral	X		X			X	Mejorar la redacción del ítem
10	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		Se repite con el ítem 14 (mejorar)
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización y entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		Se repite en forma parcial con ítem 2
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Existencia y permanencia de servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		Se repite parcialmente con ítem 19
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por los pacientes y/o usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Organización y persona	Si	No	Si	No	X	No	
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		Se repite parcialmente con ítem 26
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		

30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X	
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X	
32	Me motiva a trabajar	X		X		X	Se repite con el ítem 31
33	Me da sensación de libertad	X		X		X	
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X	
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X	
36	Me proporciona identidad	X		X		X	
37	Me hace sentir útil	X		X		X	
38	Me adapto a la política del centro	X		X		X	
39	Asumo los valores de la dirección	X		X		X	
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X	
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X	
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X	
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X	
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^r/ Mg: Deisy Clarivel Paredes Herrera
DNI: 23979624

Especialidad del validador: Doctorado en Salud Pública y Responsable de Salud Ocupacional

Cusco, 14 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización y método							
1	Tiempo en el trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	x		x		x		
2	Organización general del centro de trabajo	x		x		x		
3	Retribución económica de la organización hacia ud.	x		x		x		
4	Carga de laboral	X		x		x		
5	Calidad del contrato laboral	x		X		x		
6	Conciliación entre trabajo - vida privada y familiar	x		x		x		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	x		x		x		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	x		x		x		
9	Vías de promoción laboral	x		x		x		
10	Oportunidades para la formación continua	x		x		x		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización y entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Existencia y permanencia se servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por los pacientes y/o usuarios	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Organización y persona	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	x		x		x		

30	Estimula mi compromiso laboral	X		X		X	
31	Me permite trabajar a gusto	X		X		X	
32	Me motiva a trabajar	X		X		X	
33	Me da sensación de libertad	X		X		X	
34	Me hace crecer personalmente	X		X		X	
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X		X		X	
36	Me proporciona identidad	X		X		X	
37	Me hace sentir útil	X		X		X	
38	Me adapto a la política del centro	X		X		X	
39	Asumo los valores de la dirección	X		X		X	
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X		X		X	
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X		X		X	
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X		X		X	
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X		X		X	
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La extensión de los dominios son ideales para representar el constructo.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OLARTE SOTOMAYOR, Midwar

DNI: 45252032

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Salud, maestría en Administración de Negocios, Maestría en Seguridad Industrial y Medio Ambiente, Psicólogo.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 13 de junio de 2021


Dr. Midwar Olarte Sotomayor
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
 C.Ps.P. 16376

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Condiciones de trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización y método							
1	Tiempo en el trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	X		X		X		
2	Organización general del centro de trabajo	X		X		X		
3	Retribución económica de la organización hacia ud.	X		X		X		
4	Carga de laboral	X		X		X		
5	Calidad del contrato laboral	X		X		X		
6	Conciliación entre trabajo - vida privada y familiar	X		X		X		
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	X		X		X		
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	X		X		X		
9	Vías de promoción laboral	X		X		X		
10	Oportunidades para la formación continua	X		X		X		
11	Participación en las decisiones organizacionales	X		X		X		
12	Relaciones con la dirección	X		X		X		
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	X		X		X		
14	Apoyo recibido del personal directivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización y entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	X		X		X		
16	Recursos materiales y técnicos	X		X		X		
17	Prevención de riesgos laborales	X		X		X		
18	Existencia y permanencia de servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	X		X		X		
19	Compañerismo	X		X		X		
20	Respeto en el grupo de trabajo	X		X		X		
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	X		X		X		
22	Reconocimiento del propio trabajo por los pacientes y/o usuarios	X		X		X		* Podría agregarse al empleador
	DIMENSIÓN 3: Organización y persona	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Satisface mis intereses	X		X		X		
24	Me exige según mis capacidades	X		X		X		
25	Responde a mis necesidades	X		X		X		
26	Encaja con mis expectativas	X		X		X		
27	Se ajusta a mis aspiraciones	X		X		X		
28	Concuerda con mis valores	X		X		X		
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	X		X		X		

30	Estimula mi compromiso laboral	X	X	X	
31	Me permite trabajar a gusto	X	X	X	
32	Me motiva a trabajar	X	X	X	
33	Me da sensación de libertad	X	X	X	
34	Me hace crecer personalmente	X	X	X	
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	X	X	X	
36	Me proporciona identidad	X	X	X	
37	Me hace sentir útil	X	X		X Pertinencia: importante en la organización.
38	Me adapto a la política del centro	X	X	X	
39	Asumo los valores de la dirección	X	X	X	
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	X	X		X Relevancia: acepto sugerencias
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	X	X	X	
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	X	X	X	
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	X	X	X	
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	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: Mg. Moreno Balsa Jacqueline Lizeth
 DNI: 72797341

Especialidad del validador: Gestión Integral: Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales

- 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

14 de Junio del 2021


 Firma del Experto Informante.

Certificados de validez del instrumento que mide el estrés laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Estrés laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral							
1	Sueño	✓		✓		✓		
2	Dolor de cabeza	✓		✓		✓		
3	Malestar gastrointestinal	✓		✓		✓		
4	Cansancio o agotamiento	✓		✓		✓		
5	Comida y bebida	✓		✓		✓		
6	Interés sexual	✓		✓		✓		
7	Respiración	✓		✓		✓		
8	Apetito	✓		✓		✓		
9	Tembor muscular	✓		✓		✓		
10	Sensación dolorosa	✓		✓		✓		
11	No levantarse por la mañana	✓		✓		✓		
12	Sudor o palpitaciones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para poder representar al constructo.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OLARTE SOTOMAYOR, Midwar

DNI: 45252032

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Salud, maestría en Administración de Negocios, Maestría en Seguridad Industrial y Medio Ambiente, Psicólogo.

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

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

Cusco, 13 de junio de 2021



Dr. Medwar Olarte Sotomayor
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
C.P.S. 16376

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Estrés laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral							
1	Sueño	✓		✓		✓		
2	Dolor de cabeza	✓		✓		✓		
3	Malestar gastrointestinal	✓		✓		✓		
4	Cansancio o agotamiento	✓		✓		✓		
5	Comida y bebida	✓		✓		✓		
6	Interés sexual	✓		✓		✓		
7	Respiración	✓		✓		✓		
8	Apetito	✓		✓		✓		
9	Tembor muscular	✓		✓		✓		
10	Sensación dolorosa	✓		✓		✓		
11	No levantarse por la mañana	✓		✓		✓		
12	Sudor o palpitaciones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Pertinencia de dimensiones

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Estefany Pérez Rubal Rosado
 DNI: 41571240

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa y especialista en desenvolvimiento humano.

11. de Junio... del 2021

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


 Estefany Pérez Rubal Rosado
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. N° 13409

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**Estrés laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: síntomas psicósomáticos asociados al estrés laboral							
1	Sueño	X		X		X		
2	Dolor de cabeza	X		X		X		
3	Malestar gastrointestinal	X		X		X		
4	Cansancio o agotamiento	X		X		X		
5	Comida y bebida	X		X		X		
6	Interés sexual	X		X		X		
7	Respiración	X		X		X		
8	Apetito	X		X		X		
9	Tembor muscular	X		X		X		
10	Sensación dolorosa	X		X		X		
11	No levantarse por la mañana	X		X		X		
12	Sudor o palpitaciones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Venero Irrarazabal Gabriela**
DNI:72659301

Especialidad del validador: **Maestría en Políticas y Gestión de Salud**

12 de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Gabriela Venero Irrarazabal
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 31372

Firma del Experto Informante.

Anexo 7

Consentimiento Informado

Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco 2021

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el estrés laboral, de manera que los resultados pretendan nutrir la información teórica sobre la influencia que poseen las condiciones laborales en la aparición del estrés asociado al trabajo, para contribuir con la mejora de la gestión de las condiciones de trabajo en los establecimientos de salud y de la misma manera se logre favorecer en la calidad de los servicios de atención hacia los usuarios. En ese sentido, en calidad de participante para la recolección de datos de la presente investigación y garantizando la confidencialidad de su participación:

Ud., ¿Acepta participar de manera voluntaria de dicho proceso, comprometiéndose a responder el cuestionario de la manera más honesta posible, además autoriza que los datos que se obtengan del proceso sean utilizados para el análisis y publicación del resultado final en la presente investigación?

Acepto

Cusco, ____ de Junio del 2021

Anexo 8

Validez V de Iken

Cuestionario de Condiciones de trabajo

	Items	Características	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V de Iken Items	V de Iken Sub Dimension	V de Iken Dimension	V de Iken Instrumento
DIMENSION 1: Organización y Método	1	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00	0.98	0.98	
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	V de Iken Items	1.00							
	2	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	3	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	4	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	0.00	1.00	1.00	0.67			
	5	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	6	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	7	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	8	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	0.00	1.00	1.00	0.67			
	9	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	0.00	1.00	1.00	0.67			
	10	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	11	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	12	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	13	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	14	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
Claridad		1.00	1.00	1.00	1.00				
DIMENSION 2: Organización y entorno	15	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	16	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	17	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	18	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	19	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	20	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
	21	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00			
		Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00			
22	Pertinencia	1.00	1.00	1.00	1.00				
	Relevancia	1.00	1.00	1.00	1.00				
	Claridad	1.00	1.00	1.00	1.00				

0.99

Anexo 9

Validez. V de Aiken

Test de estrés laboral

	Items	Características	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V de Iken Items	V de Iken Dimension	V de Iken Instrumento
DIMENSION 1: Síntomas psicosomáticos asociados al estrés laboral	1	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	1.00
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	2	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	3	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	4	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	5	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	6	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	7	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	8	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	9	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	10	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	11	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		
	12	Pertinencia	1	1	1	1	1.00	
		Relevancia	1	1	1	1		
		Claridad	1	1	1	1		

Anexo 11

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento Estrés laboral
Test de estrés laboral

OBJETO DE E	ITEMS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	3	4	3	2	3	4	1	2	3	2	32
2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	18
3	2	5	2	4	5	1	2	1	1	1	1	1	26
4	3	3	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	38
5	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	19
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	17
7	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	30
8	3	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	23
9	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	3	41
10	5	5	3	6	2	1	1	1	5	4	5	1	39
11	3	4	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	30
12	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	34
13	2	1	2	2	1	5	2	1	1	4	4	4	29
14	4	3	5	2	2	2	3	4	4	4	3	5	41
15	4	2	2	1	2	5	2	3	6	5	6	6	44
16	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	34
17	2	3	2	2	1	5	4	1	3	4	4	4	35
18	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	5	44
19	4	2	2	5	2	5	2	3	6	5	6	6	48
20	4	5	5	5	4	3	4	4	6	3	2	3	48
	1.19	1.49	1.76	1.81	1.1275	2.2475	0.9275	1.29	3.148	2	2.61	2.6	

α (ALFA) =	0.81301831
K (NUMERO DE ITEMS) =	12
$\sum Vi$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	22.2
Vt (VARIANZA TOTAL) =	87.15

Anexo 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,122	138	,000
D1: organización y metodo	,119	138	,000
D2: organización y entorno	,078	138	,037
D3: organización y persona	,108	138	,000
Sintomas psicomaticos asc. Al estrés laboral	,074	138	,061

*Tienen distribución normal

Anexo13

Evidencia del tratamiento estadístico

Base de datos

questionario spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28: COND_LAB 239 Visible: 20 de 20 variables

	COND_LAB	COND_LAB	ORGA_M	ORGA_E	ORGA_P	SINT_PS	SEXO	EDAD	CON_LA	TRB_SAL	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
1	107	28	3	76	21	2	26	2	2	2	1	1	1	2	1
2	100	13	12	75	53	2	39	2	1	1	1	1	1	2	1
3	188	39	32	117	26	2	33	2	1	2	1	2	3	2	2
4	226	75	46	105	28	2	40	2	1	2	2	2	2	2	2
5	235	65	49	121	57	2	36	2	1	2	2	2	2	3	2
6	215	65	39	111	54	2	35	2	1	2	2	2	2	3	2
7	141	38	34	69	24	2	32	2	1	2	2	1	2	2	2
8	232	70	46	116	33	2	55	1	2	2	2	2	2	3	2
9	75	12	11	52	39	2	37	2	1	1	1	1	1	1	1
10	288	86	55	147	41	2	60	1	1	3	2	3	3	3	3
11	159	34	36	89	32	2	52	1	1	2	1	2	2	2	2
12	125	15	15	95	54	2	33	2	1	1	1	1	1	2	1
13	85	14	6	65	52	2	28	2	1	1	1	1	1	1	1
14	232	68	45	119	36	2	38	2	1	2	2	2	2	3	2
15	70	15	10	45	21	1	34	1	1	1	1	1	1	1	1
16	173	39	37	97	52	1	50	1	1	2	1	1	2	2	2
17	119	28	23	68	23	1	38	1	2	1	1	1	1	2	1
18	129	19	16	94	54	1	35	2	1	1	1	1	1	2	1
19	206	67	44	95	35	2	35	2	1	2	2	2	2	2	2
20	212	78	26	108	52	1	29	2	1	2	2	1	2	2	2
21	253	82	56	115	32	2	31	2	1	2	2	2	3	3	2
22	92	25	11	56	51	2	50	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

questionario spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

39: SEXO 1 Visible: 20 de 20 variables

	COND_LAB	COND_LAB	ORGA_M	ORGA_E	ORGA_P	SINT_PS	SEXO	EDAD	CON_LA	TRB_SAL	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
22	92	25	11	56	51	2	50	1	1	1	1	1	1	1	1
23	92	8	5	79	52	2	27	2	1	1	1	1	1	2	1
24	164	21	24	119	66	1	30	2	1	2	1	1	1	3	1
25	235	68	42	125	23	2	44	2	1	2	2	2	2	3	2
26	267	113	53	101	67	1	41	2	1	3	3	3	3	2	3
27	293	79	70	144	46	2	40	1	1	3	2	4	3	3	3
28	239	68	41	130	59	2	38	1	1	2	2	2	2	3	2
29	343	117	72	154	41	2	33	1	1	3	3	3	3	3	3
30	294	101	57	136	28	1	35	1	1	3	3	3	3	3	3
31	269	82	56	131	23	1	41	1	1	3	2	3	3	3	3
32	225	67	34	124	50	2	33	1	1	2	2	2	2	3	2
33	229	67	49	113	14	1	50	2	1	2	2	2	2	3	2
34	213	51	41	121	18	1	43	1	1	2	2	2	2	3	2
35	205	76	34	95	31	2	35	1	1	2	2	2	2	2	2
36	128	50	26	52	55	2	58	1	1	1	2	1	1	1	2
37	156	40	17	99	37	2	43	1	1	2	1	1	1	2	2
38	263	88	55	120	32	2	37	2	1	3	2	3	3	3	2
39	223	69	35	119	20	1	46	1	1	2	2	2	2	3	2
40	276	103	32	141	53	2	43	1	1	3	3	3	2	3	3
41	311	107	62	142	5	1	50	1	2	3	3	3	3	3	3
42	177	52	25	100	39	1	34	1	2	2	2	2	1	2	2
43	252	91	49	112	32	2	43	1	2	2	2	2	2	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

questionario spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

39: SEXO 1 Visible: 20 de 20 variables

	COND_L AB	ORGA_M ET	ORGA_E NT	ORGA_P ERS	SINT_PS OMA	SEXO	EDAD	CON_LA BOR	TRB_SAL UD	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
44	229	82	34	113	45	2	34	2	1	2	2	2	3	2
45	193	58	31	104	29	2	34	2	1	2	2	2	2	2
46	310	110	55	145	32	2	40	1	1	3	3	3	3	3
47	234	75	27	132	20	2	45	1	1	2	2	2	3	3
48	332	110	70	152	31	2	57	1	1	3	3	3	3	3
49	140	50	23	67	51	2	57	1	1	2	2	1	2	2
50	166	52	20	94	49	2	42	1	1	2	2	1	2	1
51	300	97	67	136	24	2	43	1	1	3	3	3	3	3
52	46	6	5	35	53	2	30	2	1	1	1	1	1	1
53	353	126	76	151	21	2	42	1	1	3	3	3	3	3
54	252	78	57	117	36	2	45	1	1	2	2	3	3	3
55	115	43	9	63	34	1	33	2	1	1	1	1	1	2
56	152	49	24	79	28	2	36	2	1	2	2	1	2	2
57	305	117	64	124	17	1	33	2	1	3	3	3	3	3
58	196	71	37	88	48	2	23	2	1	2	2	2	2	2
59	239	46	61	132	18	1	23	2	1	2	1	3	3	2
60	363	131	78	154	60	1	25	2	1	3	3	3	3	3
61	137	35	10	92	31	1	33	2	1	1	1	1	2	2
62	237	60	53	124	56	1	35	2	1	2	2	3	3	2
63	260	71	57	132	42	2	25	2	1	3	2	3	3	3
64	266	105	49	112	30	1	35	1	1	3	3	2	3	3
65	294	107	63	124	54	1	41	2	1	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

questionario spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

39: SEXO 1 Visible: 20 de 20 variables

	COND_L AB	ORGA_M ET	ORGA_E NT	ORGA_P ERS	SINT_PS OMA	SEXO	EDAD	CON_LA BOR	TRB_SAL UD	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
66	203	68	25	110	28	1	23	2	1	2	2	1	2	2
67	357	130	75	152	26	1	23	2	1	3	3	3	3	3
68	161	56	32	73	34	2	57	1	1	2	2	2	2	2
69	338	130	69	139	43	1	39	1	1	3	3	3	3	3
70	243	94	47	102	20	1	43	1	1	2	3	2	2	3
71	267	94	51	122	34	2	36	2	1	3	3	2	3	2
72	281	101	44	136	18	1	26	2	1	3	3	2	3	3
73	59	9	9	41	31	2	40	1	1	1	1	1	1	1
74	230	68	47	115	31	2	38	1	1	2	2	2	3	2
75	226	58	40	128	30	1	33	1	1	2	2	2	3	2
76	202	26	56	120	36	2	38	1	1	2	1	3	3	1
77	287	98	61	128	38	1	40	1	2	3	3	3	3	2
78	168	66	17	85	32	2	45	1	1	2	2	1	2	2
79	270	91	51	128	53	2	49	1	1	3	2	2	3	3
80	323	104	69	150	23	2	28	2	1	3	3	3	3	2
81	146	12	7	127	32	2	38	1	1	2	1	1	3	1
82	284	112	52	120	66	2	30	2	1	3	3	2	3	3
83	119	23	16	80	57	1	42	2	1	1	1	1	2	1
84	258	76	56	126	22	1	27	2	2	3	2	3	3	2
85	285	85	61	139	21	1	44	2	1	3	2	3	3	3
86	189	49	39	101	34	1	28	1	2	2	2	2	2	1
87	135	35	29	71	53	2	38	1	2	1	1	2	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

questionario spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

39: SEXO 1 Visible: 20 de 20 variables

	COND_L AB	ORGA_M ET	ORGA_E NT	ORGA_P ERS	SINT_PS OMA	SEXO	EDAD	CON_LA BOR	TRB_SAL UD	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
88	92	25	9	58	55	2	52	1	1	1	1	1	1	1
89	110	19	16	75	68	2	54	1	1	1	1	1	2	1
90	135	36	22	77	42	1	58	1	1	1	1	1	2	1
91	159	45	29	85	41	1	56	1	1	2	1	2	2	2
92	118	19	13	86	41	2	38	1	1	1	1	1	2	1
93	123	30	23	70	46	1	61	1	1	1	1	1	2	1
94	138	27	22	89	49	2	64	1	1	1	1	1	2	1
95	182	56	25	101	34	2	64	1	1	2	2	1	2	2
96	159	39	32	88	29	2	60	1	1	2	1	2	2	2
97	144	39	31	74	43	1	38	2	1	2	1	2	2	2
98	129	36	15	78	41	2	44	1	1	1	1	1	2	2
99	137	28	24	85	47	1	64	1	1	1	1	1	2	1
100	121	32	16	73	42	2	59	1	1	1	1	1	2	1
101	135	27	20	88	38	1	39	1	1	1	1	1	2	1
102	116	47	9	60	37	2	32	2	1	1	2	1	1	2
103	128	43	12	73	50	1	33	2	1	1	1	1	2	1
104	117	22	10	85	39	2	56	1	1	1	1	1	2	1
105	76	13	2	61	56	2	29	2	1	1	1	1	1	1
106	187	78	29	80	51	2	62	1	1	2	2	2	2	2
107	112	22	20	70	48	1	33	2	1	1	1	1	2	1
108	110	25	17	68	46	2	35	2	1	1	1	1	2	1
109	106	21	21	64	33	2	65	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Jueves, 12 de julio de 2021

questionario spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

39: SEXO 1 Visible: 20 de 20 variables

	COND_L AB	ORGA_M ET	ORGA_E NT	ORGA_P ERS	SINT_PS OMA	SEXO	EDAD	CON_LA BOR	TRB_SAL UD	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
109	106	21	21	64	33	2	65	1	1	1	1	1	1	1
110	122	31	16	75	42	2	37	2	1	1	1	1	2	1
111	282	105	43	134	21	1	62	1	1	3	3	2	3	3
112	124	35	19	70	39	1	42	1	1	1	1	1	2	1
113	128	38	25	65	40	1	51	1	1	1	1	1	1	2
114	131	34	29	68	48	2	54	2	1	1	1	2	2	1
115	127	17	34	76	38	2	63	2	1	1	1	2	2	1
116	131	33	29	69	45	2	36	1	1	1	1	2	2	1
117	134	33	20	81	44	2	59	2	1	1	1	1	2	2
118	268	90	47	131	22	1	39	1	1	3	2	2	3	3
119	259	80	52	127	24	2	30	1	1	3	2	2	3	2
120	241	74	51	116	22	2	26	1	1	2	2	2	3	2
121	131	23	28	80	41	1	28	1	1	1	1	2	2	1
122	147	32	38	77	31	2	42	2	1	2	1	2	2	1
123	133	33	27	73	35	1	44	1	1	1	1	2	2	1
124	149	41	27	81	34	2	39	1	1	2	1	2	2	2
125	255	80	53	122	17	2	52	2	1	2	2	3	3	2
126	295	112	52	131	17	2	61	2	1	3	3	2	3	3
127	124	17	40	67	38	2	38	1	1	1	1	2	2	1
128	157	35	39	83	33	1	32	2	1	2	1	2	2	1
129	204	52	41	111	33	2	64	1	1	2	2	2	3	2
130	137	32	36	69	34	1	48	2	1	1	1	2	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

cuestionario spss.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

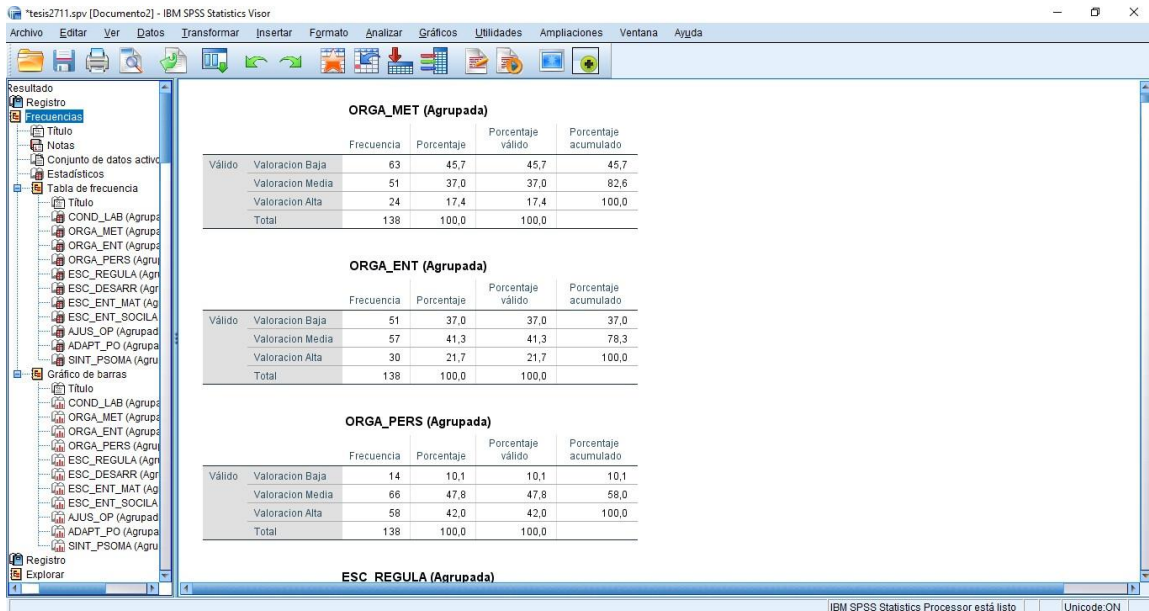
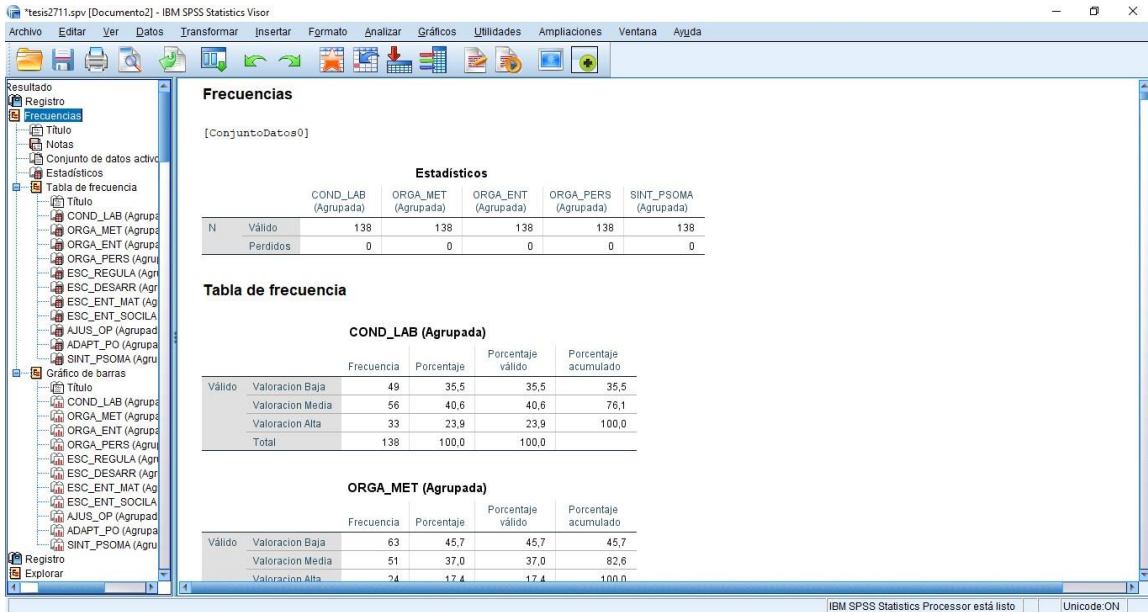
39 : SEXO 1 Visible: 20 de 20 variables

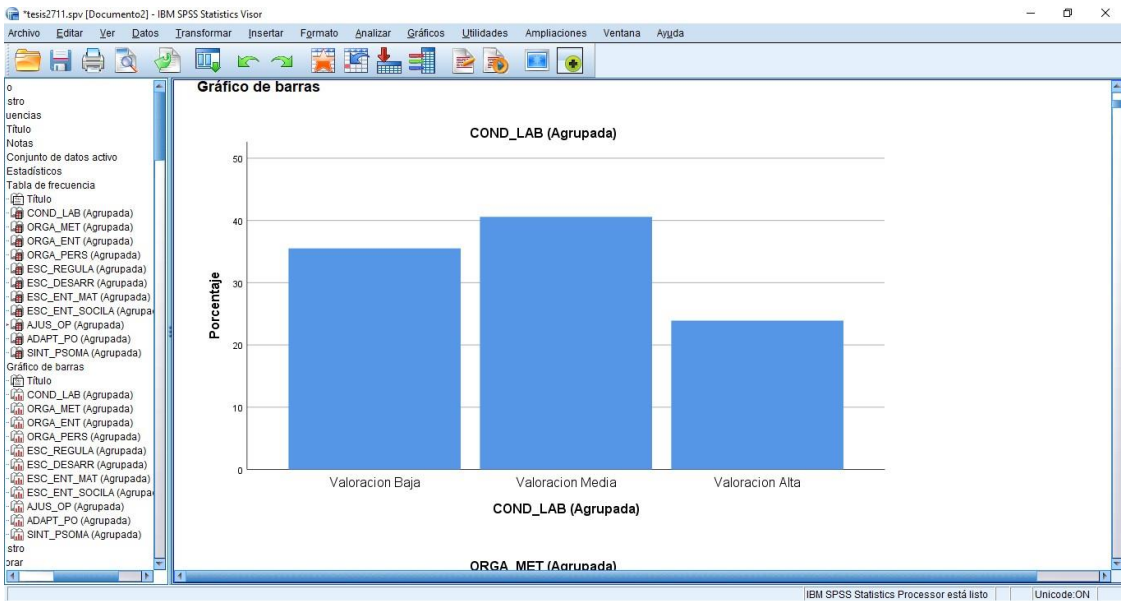
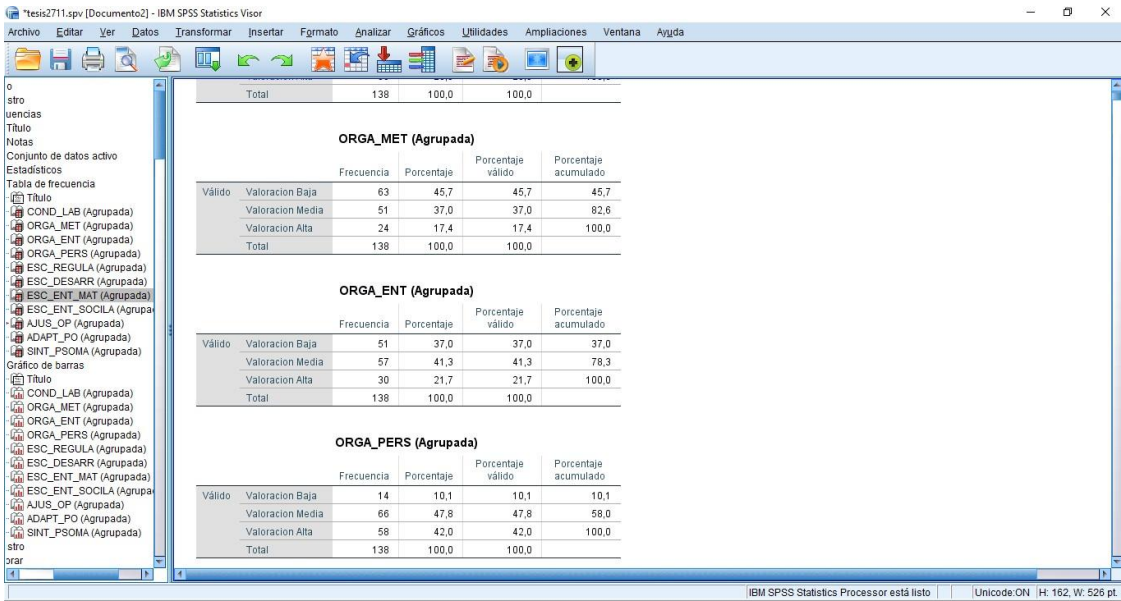
	COND_L AB	ORGA_M ET	ORGA_E NT	ORGA_P ERS	SINT_PS OMA	SEXO	EDAD	CON_LA BOR	TRB_SAL UD	condLab2	Org_Met2	Org_ent2	Org_per2	Esc_reg2
129	204	52	41	111	33	2	64	1	1	2	2	2	3	2
130	137	32	36	69	34	1	48	2	1	1	1	2	2	1
131	165	50	41	74	24	1	34	1	1	2	2	2	2	2
132	155	41	44	70	46	1	45	2	1	2	1	2	2	2
133	107	23	19	65	43	2	29	1	1	1	1	1	1	1
134	121	24	25	72	38	2	56	1	1	1	1	1	2	1
135	128	38	13	77	49	2	47	1	1	1	1	1	2	1
136	212	65	53	94	33	2	40	1	1	2	2	3	2	2
137	304	108	58	138	30	2	65	1	1	3	3	3	3	3
138	127	28	28	71	49	1	57	1	1	1	1	2	2	1
139														
140														
141														
142														
143														
144														
145														
146														
147														
148														
149														
150														

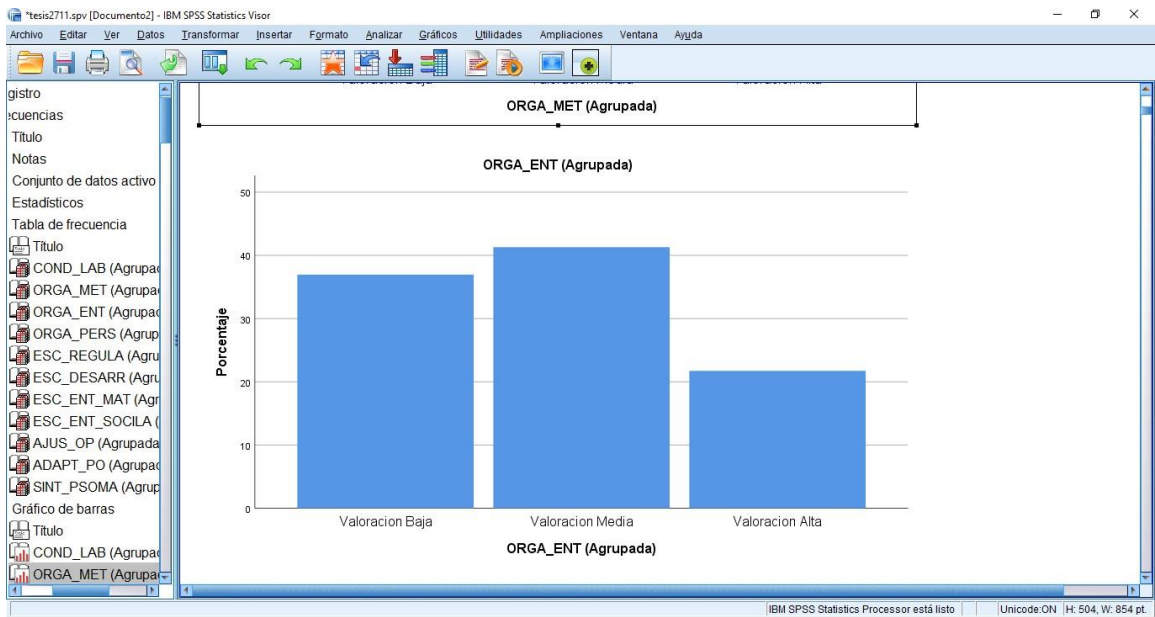
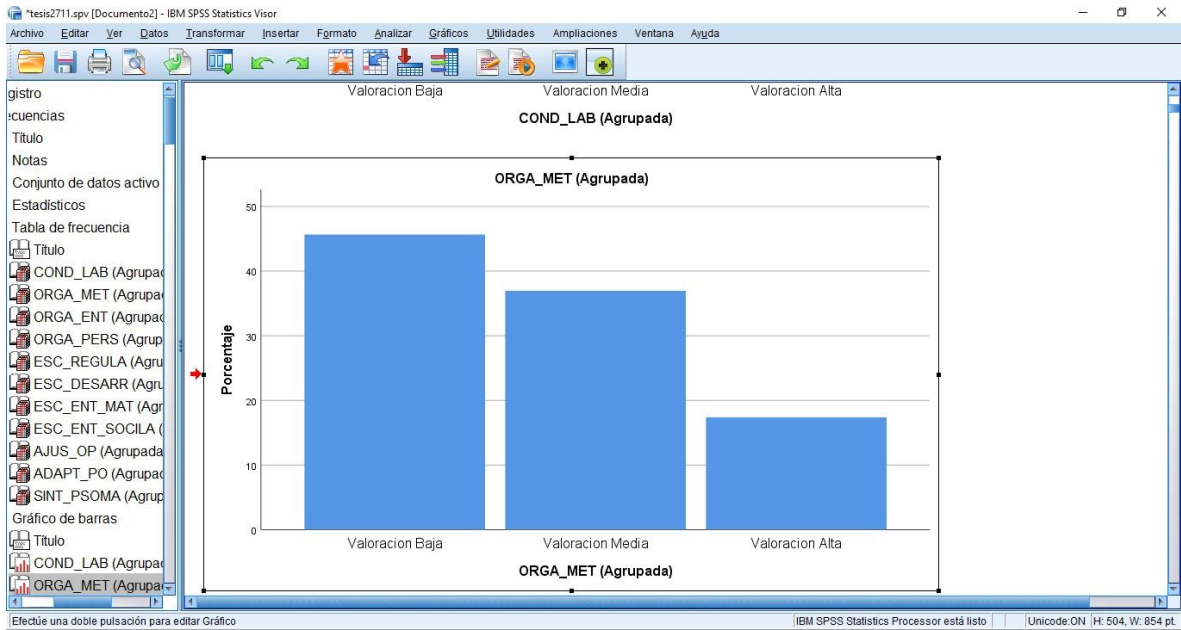
Vista de datos Vista de variables

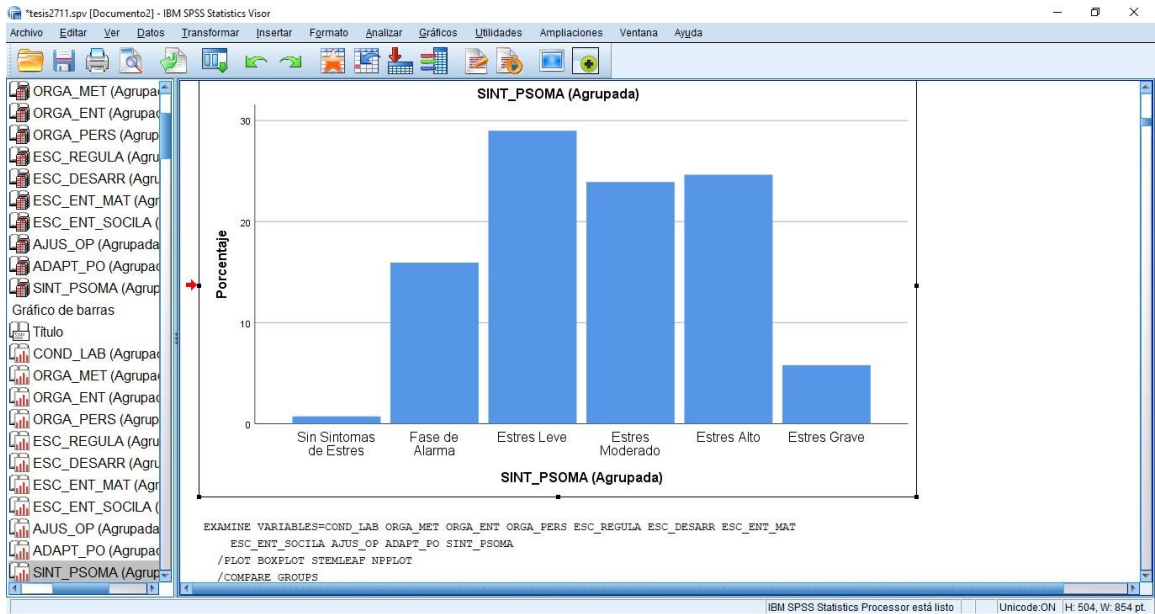
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Análisis descriptivos de datos









Anexo 14

Cuadro de recursos humanos de un hospital público en la ciudad del Cusco

6.2.- Recursos Humanos 2013 – 2019.

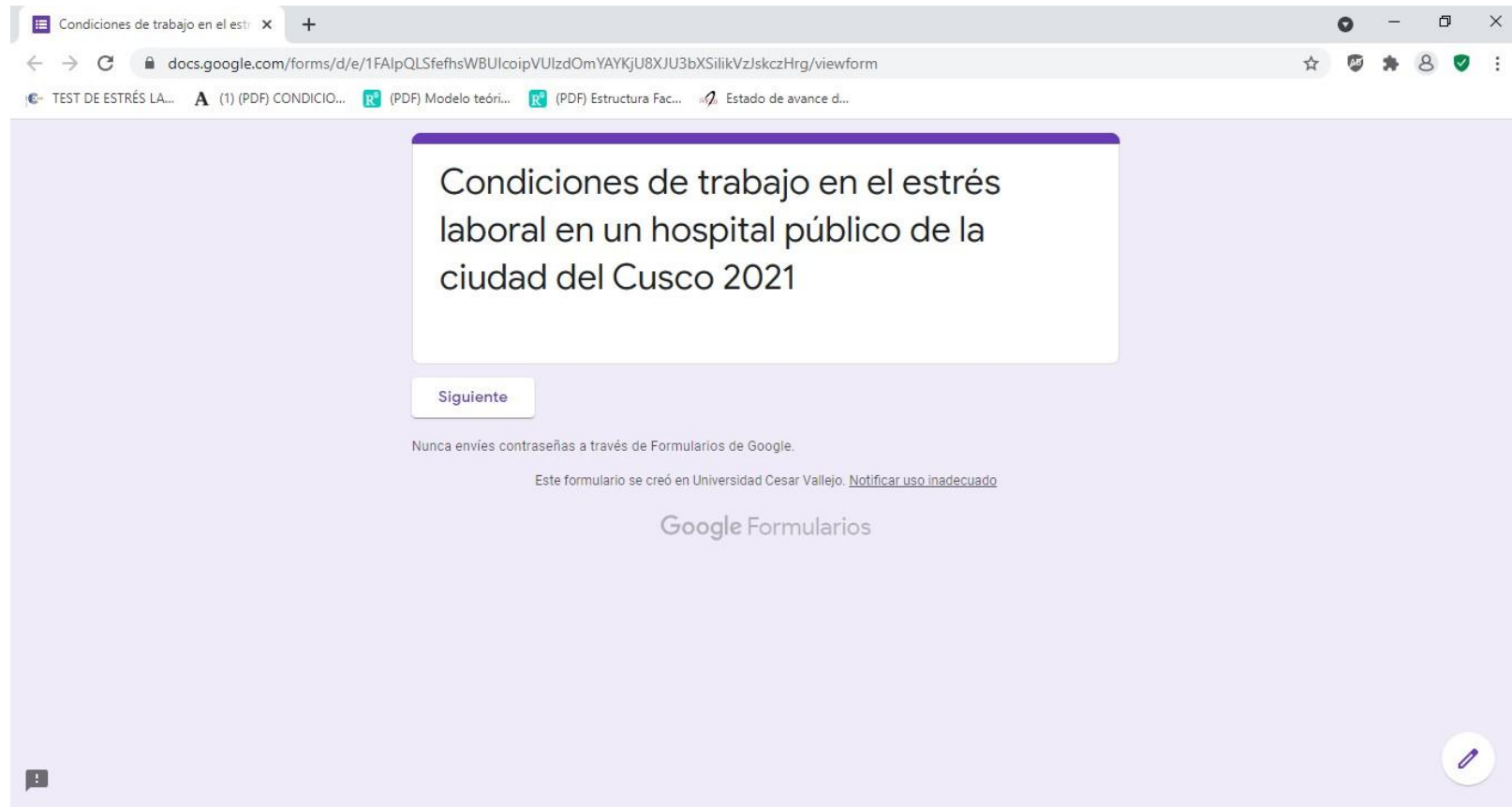
CONDICION	TIPO PROFESIONAL	PROFESION	PAP2013	PAP2014	PAP2015	PAP2016	PAP2017	PAP2018	PAP2019
1. NOMBRADO	ADMINISTRATIVOS	Funcionarios y Directivos	4	4	4	4	4	4	4
		Profesionales Categorizados Administrativos ("SP")	23	23	23	23	23	23	23
		Técnicos Especializados Administrativos	42	42	42	42	42	42	42
	Total Administrativos		69	69	69	69	69	69	69
	ASISTENCIALES	Médicos	87	90	94	95	95	95	95
		Enfermera	97	108	118	128	128	139	148
		Obstetra	16	20	24	28	28	31	33
		Cirujano Dentista	3	3	3	3	3	3	3
		Tecnólogo Médico	4	4	5	6	6	6	6
		Otros profesionales de la Salud	15	16	17	18	18	18	18
		Técnicos Especializados	4	4	4	4	4	4	4
		Profesionales Categorizados Asistenciales ("SP")	131	131	131	131	131	131	131
		Técnicos Especializados Asistenciales ("SP")	150	161	171	181	181	190	197
	Auxiliares Asistenciales ("AF")	0	0	0	2	2	3	4	
Total Asistenciales		507	537	567	596	596	620	639	
Total 1. NOMBRADO			576	606	636	665	665	689	708
2. CONTRATADO CAS	ADMINISTRATIVOS	Profesionales Administrativos	2	2	4	5	5	5	5
		Técnicos Administrativos	13	13	18	25	25	25	23
		Auxiliar Administrativos							
	Total ADMINISTRATIVOS		15	15	22	30	30	30	28
	ASISTENCIALES	Médicos	7	7	10	31	31	21	21
		Enfermera	47	47	52	67	67	54	54
		Obstetra	18	18	17	13	13	11	8
		Tecnólogo Médico	2	2	2	6	6	2	5
		Otros profesionales de la Salud	3	3	3	4	4	4	5
		Técnicos Asistenciales	45	45	63	82	82	67	68
Auxiliares Asistenciales	22	22	34	43	43	41	39		
Total ASISTENCIALES		144	144	181	246	246	200	200	
Total 2. CONTRATADO CAS			159	159	203	276	276	230	228
Total general			735	765	839	941	941	919	936

Fuente: Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

Fuente: ASIS HRC2019

Anexo 15

Formato virtual que incluye el consentimiento informado y ambos instrumentos



The image shows a browser window displaying a Google Form. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfefhsWBUIcoipVUIzdOmYAYKjU8XJU3bXSilikVzJskczHrg/viewform. The form title is "Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un hospital público de la ciudad del Cusco 2021". Below the title is a "Siguiete" button. A warning message states: "Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google." Below this, it says "Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)". The Google Forms logo is centered at the bottom. The browser's tab bar shows several open tabs, including "TEST DE ESTRÉS LA...", "(1) (PDF) CONDICIO...", "(PDF) Modelo teóri...", "(PDF) Estructura Fac...", and "Estado de avance d...".

Condiciones de trabajo en el estrés
laboral en un hospital público de la
ciudad del Cusco 2021

Siguiete

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios