



## ARTÍCULO ORIGINAL BREVE

## Clima organizacional y estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima, Perú

Marcos Fernández-Rubio<sup>1,a</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.  
<sup>a</sup> Médico Especialista en Neurología.

**Palabras clave:**

ambiente de trabajo; estrés laboral; cuerpo médico; gestión en salud; agotamiento profesional (fuente: DeCS-BIREME).

### RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima. **Métodos.** Estudio observacional, transversal y correlacional realizado en médicos de un hospital de Lima (Perú). La población muestral estuvo conformada por 76 médicos a quienes se les realizó una encuesta que contenía la escala multidimensional de clima organizacional para personal de salud y el instrumento de estrés laboral para médicos. **Resultados.** Tanto en la variable "clima organizacional" como en la variable "estrés laboral", el nivel moderado fue el más frecuente, con un 48,7 % y un 54,0 % del total de los médicos del hospital, respectivamente. Así mismo, se encontró una correlación significativa entre el "clima organizacional" y el "estrés laboral" en el personal médico ( $\rho = 0,82$ ;  $p = 0,001$ ). **Conclusiones.** Existe relación significativa, positiva y fuerte entre el clima organizacional y cada una de las dimensiones del estrés laboral en el personal médico del hospital de Lima en Perú.

## Organizational climate and work-related stress among medical staff at a hospital in Lima, Peru

**Keywords:**

work environment; occupational stress; medical staff; health management; professional burnout (source: MeSH-NLM).

### ABSTRACT

**Objective.** To determine the relationship between organizational climate and work-related stress among medical staff at a hospital in Lima, Peru. **Methods.** An observational, cross-sectional, and correlational study was conducted among physicians at a hospital in Lima (Peru). The sample population consisted of 76 physicians who completed a survey that included the Multidimensional Organizational Climate Scale for Health Personnel and the Medical Staff Occupational Stress Scale. **Results.** For both the variable "organizational climate" and the variable "work-related stress," the moderate level was the most frequent, reported by 48.7 % and 54.0 % of the hospital's physicians, respectively. A significant correlation was found between "organizational climate" and "work-related stress" among the medical staff ( $\rho = 0.82$ ;  $p = 0.001$ ). **Conclusions.** There is a significant, strong, and positive relationship between organizational climate and each of the dimensions of work-related stress among the medical staff at the hospital in Lima, Peru.

**Citar como:** Fernández-Rubio M. Clima organizacional y estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima, Perú. Rev Peru Cienc Salud. 2025;7(3):234-41. doi: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2025.7.3.2>

**Correspondencia:**

Marcos Fernández-Rubio  
 mfernandezr1@unmsm.edu.pe





## INTRODUCCIÓN

Existe una brecha de conocimiento sobre cómo interactúan el clima organizacional y el estrés laboral del personal médico en el contexto de Perú y Latinoamérica<sup>(1)</sup>. La interrelación entre estos factores es compleja, y una comprensión más profunda podría proporcionar estrategias efectivas para mejorar tanto la salud mental de los empleados como la eficiencia organizacional<sup>(2)</sup>.

A pesar de la creciente atención académica y práctica sobre el estrés laboral en el sector sanitario, las investigaciones tienden a abordar estos temas de manera aislada, sin considerar suficientemente la influencia del clima organizacional. Esto resulta en un vacío significativo por parte de la literatura académica, que impide una visión holística de cómo el entorno de trabajo influye en los niveles de estrés del personal médico<sup>(3)</sup>.

A nivel internacional, factores del clima organizacional, como el apoyo del liderazgo, la claridad de roles y las oportunidades de desarrollo profesional, podrían moderar o mediar la relación entre las demandas laborales y la experiencia del estrés. Sin un entendimiento claro de estos mecanismos, las intervenciones para reducir el estrés laboral pueden ser ineficaces o incluso contraproducentes<sup>(4)</sup>.

En el Perú, se ha evidenciado la influencia del clima organizacional en los niveles de estrés laboral del personal médico. Estudios realizados en hospitales públicos peruanos han señalado que un entorno institucional caracterizado por una comunicación deficiente, liderazgo autoritario, falta de reconocimiento y escaso apoyo organizacional, contribuye significativamente al incremento del estrés entre los profesionales de la salud<sup>(5,6)</sup>. Así mismo, Chávez et al.<sup>(7)</sup>, en un estudio realizado en Lima en el 2022, identificaron que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el estrés médico, todo lo cual puede intensificar la percepción de sobrecarga, disminuir la motivación y afectar la calidad de la atención brindada<sup>(7)</sup>.

En ese sentido, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal médico del Hospital II Vitarte EsSalud en Lima, Perú.



## MÉTODOS

### Tipo y área de estudio

El estudio fue de tipo observacional, de enfoque cuantitativo, diseño transversal y alcance correlacional.

Este se llevó a cabo en el Servicio de Medicina del Hospital II Vitarte EsSalud durante el primer semestre del 2024.

### Población y muestra

La población estuvo conformada por los médicos del Servicio de Medicina. La muestra fue de naturaleza no probabilística intencional de tipo censal y quedó conformada por un total de 76 médicos. Se siguieron los siguientes criterios de selección: aprobar el consentimiento informado y ser médico con vínculo laboral vigente.

### Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó un instrumento de recolección de datos en formato electrónico utilizando el formulario de Google Forms®. La encuesta incluyó información sociodemográfica, como sexo, edad y nivel socioeconómico autopercibido. Para la variable "estrés laboral", se utilizó el instrumento de estrés laboral para médicos (ver Anexo 1), diseñado y validado por Hernández et al.<sup>(8)</sup>. Así mismo, se realizó una validación de contenido, obteniendo un valor en la V de Aiken de 0,90, considerado como muy satisfactorio<sup>(9)</sup>. El instrumento tiene un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,937 y cuenta con un total de 38 reactivos agrupados en 4 dimensiones: a) desgaste emocional, b) insatisfacción laboral, c) equidad entre esfuerzo y retribución y d) valoración sobre las exigencias del medio. Las respuestas a los ítems se presentan de acuerdo con una escala de tipo Likert, donde el participante responde eligiendo entre 4 opciones con distintas puntuaciones, desde "Muy en desacuerdo" (1 punto) hasta "Muy de acuerdo" (4 puntos). Así, el instrumento tuvo una puntuación mínima de 38 y una máxima de 152 puntos. Según el puntaje se puede obtener una categorización de estrés laboral bajo (38-75 puntos), moderado (76-114 puntos) y alto (115-152 puntos).

Para la variable "clima organizacional", se utilizó la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) para personal de salud (ver Anexo 2), diseñada y validada por Patlán y Flores<sup>(10)</sup>. Se realizó una validación de contenido, obteniendo un valor en la V de Aiken de 0,90, considerado como altamente satisfactorio<sup>(9)</sup>. El instrumento tiene un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,925 y cuenta con un total de 29 reactivos agrupados en 4 dimensiones: a) infraestructura, b) motivación, c) manifestación de conflictos y d) sentido de pertenencia. Las respuestas a los ítems se presentan de acuerdo con una escala de tipo Likert, donde el participante responde eligiendo entre 4 opciones con distintas puntuaciones, desde "Muy en desacuerdo" (1 punto) hasta "Muy de acuerdo" (4 puntos). Así, el instrumento tuvo una

puntuación mínima de 29 y una máxima de 116 puntos. Según el puntaje se puede obtener una categorización de clima organizacional deficiente (29-57 puntos), moderado (58-87 puntos) y óptimo (88-116 puntos).

### Análisis de datos

Una vez recolectada la información, los datos fueron procesados mediante el software Microsoft Excel, obteniendo una base de datos, lo cual permitió elaborar las tablas para el análisis e interpretación de los resultados. El valor de significancia utilizado para el estudio fue de 0,05. Respecto de la estadística inferencial, por la naturaleza ordinal de ambas variables se utilizó el estadígrafo rho de Spearman. Antes de definir la prueba estadística a utilizar, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra mayor a 30 sujetos de estudio. En caso de haber resultado la normalidad de los datos se hubiesen utilizado pruebas estadísticas paramétricas.

### Aspectos éticos

En la realización de este estudio se cumplió con las conductas responsables en investigación y los principios éticos correspondientes: no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia, respetando la confidencialidad de los datos obtenidos. Se contó con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, con N.º de expediente 0198520240000090.



## RESULTADOS

Según las características sociodemográficas, el 69,8 % de los médicos eran hombres; en cuanto a la edad, el 46 % tenían entre 51 a 60 años, el 29 % de 40 a 50 años y el 25 % tenían de 61 a 70 años; y respecto del nivel socioeconómico autopercibido, el nivel medio representó el 68,4 % del total (ver Tabla 1).

**Tabla 1.** Características sociodemográficas del personal médico

Características	n = 76	
	fi	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	53	69,8
Femenino	23	30,2
<b>Grupo de edad</b>		
40 - 50	22	29,0
51 - 60	35	46,0
61 - 70	19	25,0
<b>Nivel socioeconómico</b>		
Alto	21	27,7
Medio	52	68,4
Bajo	03	3,9

La Tabla 2 muestra que, en la variable "clima organizacional", el nivel moderado fue el más frecuente (37), representando un 48,7 % del total dentro de los médicos del hospital de Lima; mientras que para la variable "estrés laboral", el nivel moderado fue el más frecuente (41) representando un 54,0 % del total dentro de los médicos del hospital de Lima (ver Tabla 3).

Se encontró una correlación significativa entre el "clima organizacional" y el "estrés laboral" en el personal médico ( $\rho = 0,82$ ;  $p = 0,001$ ). Al evaluar las dimensiones que componen el instrumento de estrés laboral se encontró una correlación significativa entre el "clima organizacional" y la dimensión "desgaste emocional" ( $\rho = 0,795$ ,  $p = 0,020$ ), dimensión "insatisfacción laboral" ( $\rho = 0,85$ ,  $p = 0,010$ ), dimensión "equidad entre esfuerzo y retribución" ( $\rho = 0,83$ ,  $p = 0,040$ ) y la dimensión "valorización sobre las exigencias del medio" ( $\rho = 0,78$ ,  $p = 0,020$ ).

**Tabla 2.** Nivel global del clima organizacional en el personal médico de un hospital de Lima, Perú

Variables	n = 76	
	fi	%
<b>Clima organizacional</b>		
Óptimo	14	18,4
Moderado	37	48,7
Deficiente	25	32,9

**Tabla 3.** Nivel global del estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima, Perú

Estrés laboral	n = 76	
	fi	%
Alto	21	27,6
Moderado	41	54,0
Bajo	14	18,4





## DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio sobre la relación entre clima organizacional y estrés laboral en médicos evidencian que esto podrían impactar significativamente en el bienestar y el rendimiento de los profesionales de la salud. El estrés crónico puede llevar a problemas de salud física y mental, incluyendo el síndrome de *burnout*, mientras que un clima organizacional positivo puede mitigar estos efectos adversos. Sin embargo, Oancea et al. <sup>(11)</sup> destacan que esta relación también exhibe características contradictorias; por ello, comprender estas dinámicas es necesario para desarrollar intervenciones efectivas con el objeto de mejorar las condiciones laborales, reducir la rotación de personal y aumentar la satisfacción laboral, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la atención médica y la seguridad del paciente <sup>(12)</sup>.

Se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal médico; esto se fundamenta en la evidencia que muestra sobre cómo las percepciones del entorno laboral influyen en los niveles de estrés de los empleados <sup>(18)</sup>. Un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de apoyo, comunicación deficiente y condiciones laborales adversas, puede aumentar significativamente el estrés laboral entre los médicos, afectando su bienestar y desempeño profesional, acorde a lo reportado por Ruiz-Fernández et al. <sup>(13)</sup>.

Además, se evidenció una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en la dimensión "desgaste emocional" en el personal médico; por lo tanto, un clima organizacional caracterizado por una alta demanda laboral, falta de apoyo institucional y comunicación ineficaz, puede intensificar el desgaste emocional, manifestándose en síntomas de agotamiento, cinismo y despersonalización <sup>(14)</sup>. Singh et al. <sup>(15)</sup> sugieren que mejorar el clima organizacional mediante estrategias de apoyo psicológico, reconocimiento laboral y mejora en la comunicación interna, puede mitigar el desgaste emocional y, por ende, reducir los niveles de estrés laboral; no obstante, estas acciones deben de ser integrales, a fin de asegurar un efecto significativo sobre el ambiente de trabajo, según evidencian Silistraru et al. <sup>(16)</sup>.

En cuanto a la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en la dimensión "insatisfacción laboral" en el personal médico, este resultado se sustenta en que un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de apoyo, recursos insuficientes, políticas injustas y una comunicación deficiente, puede aumentar considerablemente la

insatisfacción laboral, lo que a su vez eleva los niveles de estrés <sup>(17)</sup>. La insatisfacción laboral puede manifestarse en sentimientos de frustración, desmotivación y un deseo de abandonar la organización. La mejora del clima organizacional mediante el fortalecimiento del apoyo institucional, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la implementación de políticas laborales justas, puede reducir la insatisfacción laboral y, en consecuencia, disminuir el estrés laboral, promoviendo un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo para los profesionales de la salud <sup>(18)</sup>.

La relación encontrada entre el clima organizacional y el estrés laboral en la dimensión de "equidad entre esfuerzo y retribución" en el personal médico se basa en que un clima organizacional percibido como injusto, donde los médicos sienten que su esfuerzo no es adecuadamente recompensado, puede llevar a un aumento del estrés laboral y los sentimientos de desmotivación e inequidad <sup>(18)</sup>. Sin embargo, esta percepción de injusticia también puede reducir la insatisfacción laboral, afectando positivamente el bienestar emocional y el rendimiento profesional, según reportan Wojczyk et al. <sup>(19)</sup> desde el enfoque de la resiliencia. Para Delgado-Gallegos et al. <sup>(20)</sup>, mejorar la equidad percibida mediante políticas de remuneración justas, reconocimiento del desempeño y una comunicación transparente, puede reducir el estrés laboral y fomentar un clima organizacional más positivo y equitativo para el personal médico.

La correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral en la dimensión "valorización sobre las exigencias del medio" en el personal médico se sustenta en que un clima organizacional en el que las exigencias del medio son percibidas como desproporcionadas respecto al reconocimiento y apoyo recibido puede aumentar el estrés laboral, generando sentimientos de sobrecarga y falta de aprecio <sup>(21)</sup>. Sin embargo, Secosan et al. <sup>(22)</sup> indican que esta percepción de desvalorización puede deteriorar la salud mental y emocional de los médicos, impactando negativamente en su desempeño y satisfacción laboral. Implementar estrategias que equilibren las demandas laborales con un reconocimiento adecuado y apoyo institucional puede reducir el estrés y mejorar el clima organizacional, al promover un entorno de trabajo más saludable y motivador para el personal médico <sup>(23,24)</sup>.

Este estudio presenta, no obstante, varias limitaciones. En primer lugar, la naturaleza transversal del diseño de la investigación impide establecer relaciones causales definitivas. Además, la muestra se limita a un único hospital de Lima, lo que limita la generalización de los hallazgos a otros contextos y regiones. La dependencia de autoinformes puede introducir sesgos de respuesta y percepción subjetiva.

Así mismo, variables potencialmente influyentes, como las características individuales de los médicos (por ejemplo, edad, género, experiencia laboral) y factores externos (por ejemplo, políticas de salud, situación socioeconómica), no fueron controladas de manera exhaustiva debido al limitado número de la muestra.

## Conclusiones

Se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal médico de un hospital de Lima (Perú). Futuras investigaciones deberían considerar diseños Longitudinales, así como muestras más amplias y diversas, para abordar las limitaciones del estudio y proporcionar una comprensión más robusta de la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el ámbito médico.

Se recomienda implementar programas de apoyo institucional que incluyan intervenciones psicológicas y capacitaciones en manejo del estrés. Además, es esencial mejorar la comunicación interna y promover una cultura de reconocimiento y valorización del esfuerzo entre el personal médico. Políticas laborales justas y equitativas que aseguren una adecuada retribución y recursos suficientes también son cruciales para reducir el estrés laboral. Así mismo, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y del bienestar del personal para identificar y abordar rápidamente cualquier problema emergente.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chávez Zavaleta AP, Sáenz Vásquez LA, Cámara Reyes AT. Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. Rev Peru Med Integr. [Internet]. 2022 [Consultado el 1 de mayo de 2024];7(4):5-11. <https://doi.org/10.26722/rpmi.2022.v7n4.693>
- Izdebski Z, Kozakiewicz A, Białorudzki M, Dec-Pietrowska J, Mazur J. Occupational Burnout in Healthcare Workers, Stress and Other Symptoms of Work Overload during the COVID-19 Pandemic in Poland. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2023 [Consultado el 1 de mayo de 2024]; 20(3):2428. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032428>
- Ortega-Galán ÁM, Ruiz-Fernández MD, Lirola M-J, Ramos-Pichardo JD, Ibáñez-Masero O, Cabrera-Troya J, et al. Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. Healthcare (Basel) [Internet]. 2020 [Consultado el 1 de mayo de 2024];8(4):484. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040484>.
- d'Ettorre G, Ceccarelli G, Santinelli L, Vassalini P, Innocenti GP, Alessandri F, et al. Post-Traumatic Stress Symptoms in Healthcare Workers Dealing with the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021 [Consultado el 1 de mayo de 2024];18(2):601. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020601>.
- Osorio-Martínez M, Malca-Casavilca M, Condor-Rojas Y, Becerra-Bravo M, Ruiz-Ramírez E. Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2022 [Consultado el 1 de mayo de 2024];25(3):271-284. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.04>
- Torres-Soriano J, Ayala-Mendivil R. El estrés académico y su relación en la calidad de vida de estudiantes de un colegio residentado del Perú. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2022 [Consultado el 1 de mayo de 2024];2(2):63-68. <https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.55>
- Chávez A, Sáenz-Vásquez LA, Cámara-Reyes AT. Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. Rev Peru Med Integr. [Internet]. 2022 [Consultado el 1 de mayo de 2024];7(4):5-11. <https://doi.org/10.26722/rpmi.2022.v7n4.693>
- Hernández A, Ortega R, Reidl L. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-clav. pen. [Internet]. 2012 [Consultado el 5 de mayo de 2024];6(11):113-129. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-879X2012000100007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007)
- Merino-Soto C. Aiken's V Coefficient: Differences in Content Validity Judgments. MHSalud [Internet]. 2023 [Consultado el 01 de mayo de 2024];20(1):23-32. doi: 10.15359/mhs.20-1.3
- Patlán J, Flores R. Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. Cienc Trab. [Internet]. 2013 [Consultado el 06 de mayo de 2024];15(48):131-139. doi: 10.4067/S0718-24492013000300005
- Oancea C, Cernamoriti A, Gherman DM, Popescu FG. Social Insurance Physician Burnout—Stress Factors and Coping Strategies. Medicina [Internet]. 2023 [Consultado el 15 de junio de 2024];59(3):436. doi: 10.3390/medicina59030436
- Buselli R, Corsi M, Baldanzi S, Chiumiento M, Del Lupo E, Dell'Oste V, et al. Professional Quality of Life and Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Sars-CoV-2 (Covid-19). International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2020 [Consultado el 15 de junio de 2024];17(17):6180. doi: 10.3390/ijerph17176180
- Ruiz-Fernández MD, Ortega-Galán ÁM, Fernández-Sola C, Hernández-Padilla JM, Granero-Molina J, Ramos-Pichardo JD. Occupational Factors Associated with Health-Related Quality of Life in Nursing Professionals: A Multi-Centre Study. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2020 [Consultado el 16 de junio de 2024];17(3):982. doi: 10.3390/ijerph17030982
- Magnavita N, Soave PM, Ricciardi W, Antonelli M. Occupational Stress and Mental Health among Anesthetists during the COVID-19 Pandemic. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2020 [Consultado el 16 de junio de 2024];17(21):8245. doi: 10.3390/ijerph17218245
- Singh J, Karanika-Murray M, Baguley T, Hudson J. A Systematic Review of Job Demands and Resources Associated with Compassion Fatigue in Mental Health Professionals. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2020 [Consultado el 17 de junio de 2024];17(19):6987. doi: 10.3390/ijerph17196987
- Silistraru I, Olariu O, Ciubara A, Roșca ř, Alexa A-I, Severin F, et al. Stress and Burnout among Medical Specialists in Romania: A Comparative Study of Clinical and Surgical Physicians. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education [Internet]. 2024 [Consultado el 13 de abril de 2025];14(2):311-323. doi: 10.3390/ejihpe14020021
- Martínez-López JA, Lázaro-Pérez C, Gómez-Galán J, Fernández-Martínez MdM. Psychological Impact of COVID-19

- Emergency on Health Professionals: Burnout Incidence at the Most Critical Period in Spain. *Journal of Clinical Medicine* [Internet]. 2020 [Consultado el 17 de junio de 2024];9(9):3029. doi: 10.3390/jcm9093029
18. Orrù G, Marzetti F, Conversano C, Vagheggi G, Miccoli M, Ciacchini R, Panait E, Gemignani A. Secondary Traumatic Stress and Burnout in Healthcare Workers during COVID-19 Outbreak. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2021 [Consultado el 18 de junio de 2024];18(1):337. doi: 10.3390/ijerph18010337
19. Wojczyk S, Dąbek J, Sierka O, Gaśior T. The Resilience of Polish Doctors and Their Behavioral Patterns in Coping with Work-Related Stress. *Journal of Clinical Medicine* [Internet]. 2024 [Consultado el 12 de abril de 2025];13(24):7539. doi:10.3390/jcm13247539
20. Delgado-Gallegos JL, Montemayor-Garza RdJ, Padilla-Rivas GR, Franco-Villareal H, Islas JF. Prevalence of Stress in Healthcare Professionals during the COVID-19 Pandemic in Northeast Mexico: A Remote, Fast Survey Evaluation, Using an Adapted COVID-19 Stress Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2020 [Consultado el 18 de junio de 2024];17(20):7624. doi: 10.3390/ijerph17207624
21. Del Pozo-Herce P, Garrido-García R, Santolalla-Arnedo I, Gea-Caballero V, García-Molina P, Ruiz de Viñaspre-Hernández R, et al. Psychological Impact on the Nursing Professionals of the Rioja Health Service (Spain) Due to the SARS-CoV-2 Virus. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2021 [Consultado el 19 de junio de 2024];18(2):580. doi: 10.3390/ijerph18020580
22. Secosan I, Virga D, Crainiceanu ZP, Bratu T. The Mediating Role of Insomnia and Exhaustion in the Relationship between Secondary Traumatic Stress and Mental Health Complaints among Frontline Medical Staff during the COVID-19 Pandemic. *Behavioral Sciences* [Internet]. 2020 [Consultado el 19 de junio de 2024];10(11):164. doi: 10.3390/bs10110164
23. Luceño-Moreno L, Talavera-Velasco B, García-Albuerner Y, Martín-García J. Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de junio de 2024];17(15):5514. doi: 10.3390/ijerph17155514
24. Trumello C, Bramanti SM, Ballarotto G, Candelori C, Cerniglia L, Cimino S, et al. Psychological Adjustment of Healthcare Workers in Italy during the COVID-19 Pandemic: Differences in Stress, Anxiety, Depression, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction between Frontline and Non-Frontline Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2020 [Consultado el 21 de junio de 2024];17(22):8358. doi: 10.3390/ijerph17228358

## ANEXOS

**Anexo 1.** Instrumento de estrés laboral para médicos

ÍTEM
<b>1. Desgaste emocional</b>
1. Termino agotado emocionalmente al final de la jornada
2. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo
3. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo
4. Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso
5. Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo
6. Me enojo con facilidad en el trabajo
7. Estoy anímicamente agotado por mi trabajo
8. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo
9. Me siento sin ganas de ir a trabajar
10. Las tareas que realizo implican demasiada responsabilidad
11. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero
<b>2. Insatisfacción laboral</b>
12. Pienso que es suficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo
13. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo
14. Es insuficiente el pago que recibo
15. Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo
16. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo
17. Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales
18. Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo
19. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo
20. Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicita
21. Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo
22. Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente
<b>3. Equidad entre esfuerzo y retribución</b>
23. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño
24. Estoy harto de mi trabajo
25. Tengo ganas de cambiar de trabajo
26. Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo
27. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral
28. Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en el hospital
29. Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta
30. Pienso que son demasiadas las actividades que realizo
31. Me cuenta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea
32. Son excesivas las tareas a realizar
33. Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo
34. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario
<b>4. Valoración sobre las exigencias del medio</b>
35. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado
36. Me siento rebasado por la dificultad de las tareas
37. Siento importancia ante la falta de resultados en ciertos casos
38. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio



**Anexo 2.** Escala multidimensional de clima organizacional para personal de salud

ÍTEM
<b>1. Infraestructura</b>
1. Considero que la iluminación en mi área de trabajo es la ideal para desarrollar mis tareas
2. La ventilación es adecuada en mi área de trabajo
3. La temperatura del ambiente me permite trabajar de manera cómoda
4. El espacio de mi área es suficiente para poder desarrollar mis tareas
5. No existen altos volúmenes de ruido que afecten mi salud o mi trabajo
6. Considero que las condiciones físicas de mi trabajo son seguras
7. Considero que tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo
8. La cantidad y nivel de recursos (materiales, infraestructura y equipos) es suficiente para realizar bien mi trabajo
<b>2. Motivación</b>
9. Estoy conforme en cómo se toman las decisiones de mi servicio
10. Considero que el sueldo que recibo es una justa retribución por las tareas que desempeño
11. Considero que mi sueldo está por encima de lo que se puede pagar en otros hospitales con tareas similares
12. Mi jefe inmediato está abierto a escuchar mis puntos de vista
13. Considero que tengo la oportunidad de seguir creciendo y desarrollándome en mi trabajo
14. Pienso que las recompensas que se dan cuando realizo un buen trabajo son justas
15. Trabajar en este hospital me ayuda a alcanzar la felicidad
16. Mi jefe reconoce mi trabajo
<b>3. Manifestación de conflictos</b>
17. Casi nunca se presentan conflictos en el trabajo
18. Cuando se presentan conflictos con mis compañeros, mi jefe inmediato se involucra para solucionarlos
19. Constantemente tengo diferencias con mis compañeros
20. En el hospital se promueve el trabajo en equipo
21. Considero que le agrado a todos mis compañeros
22. Todos en el hospital nos comunicamos de manera respetuosa y sin groserías
23. Nunca he recibido tratos violentos, agresivos o denigrantes por parte de alguna persona del hospital
24. La relación entre los compañeros de trabajo es buena
<b>4. Sentido de pertenencia</b>
25. El nombre, la imagen y todo aquello que identifica al hospital representan valor para mí
26. Siento que me toman en cuenta para la toma de decisiones de mi servicio
27. Me siento identificado con los valores del hospital
28. El cumplimiento de los objetivos del hospital ayuda a alcanzar mis metas personales
29. Considero que la distribución de la carga de trabajo en mi área, es justa y equitativa