

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**CONDICIONES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE  
ENFERMERIA AL CONTACTO CON PACIENTES CON COVID 19 EN EL  
HOSPITAL DE CHINCHEROS – APURIMAC 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**

**AUTORES:**

**MADAI SUNNY CORDOVA CRUZADO**

**ELIZABETH HUAMAN ALARCON**

**YESICA CHICLLA MARQUEZ**

**CALLAO - 2022**

**PERÚ**



## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

- Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ. PRESIDENTE
- Dr. CESAR ANGEL DURAND GONZALES SECRETARIO
- Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA . VOCAL

### **ASESOR: MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LOPEZ**

Nº de Libro:06

Nº de Acta: 109-2022

Fecha de Aprobación de tesis: 02 DE DICIEMBRE DEL 2022

Resolución de sustentación de Consejo Universitario

Nº 099-2021-CU

## **DEDICATORIA**

Dedicamos nuestro trabajo a dios quien nos da la vida, a nuestros padres quienes hasta ahora siguen siendo nuestro pilar fundamental para seguir avanzando, a nuestros hijos, quienes son nuestra mayor fortaleza y ganas de seguir superándonos cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros seres queridos principalmente a nuestros padres por brindarnos su entera confianza, gracias por vuestro apoyo, por la orientación que a diario nos dieron, por iluminar nuestro camino y gracias por darnos la oportunidad de ser mejores en la vida.

## ÍNDICE

INFORMACIÓN BÁSICA .....	3
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
ÍNDICE .....	7
INDICE DE TABLAS .....	11
INDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN .....	13
ABSTRACT .....	14
INTRODUCCIÓN .....	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	17
1.2 Formulación del Problema.....	18
1.2.1 Problema general .....	18
1.2.2 Problemas específicos .....	18
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Limitantes de la investigación.....	21
1.4.1 Limitación Teórica.....	21
1.4.2 Limitación Temporal .....	21
1.4.3 Limitación espacial .....	21
II. MARCO TEÓRICO .....	22
2.1 Antecedentes.....	22
2.1.1 A nivel internacional.....	22

2.1.2 A nivel nacional.....	24
2.2 Base teórica.....	26
2.2.1 nivel de estrés.....	26
2.4 Definición de términos básicos.....	31
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	34
3.1 Hipótesis .....	34
3.1.2 Hipótesis general .....	34
3.1.2 Hipótesis específicas.....	34
3.2 Definición conceptual de variable.....	35
3.2.1 Operacionalización de variable. ....	36
IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....	39
4.1 Diseño metodológico .....	39
4.2 Método de investigación.....	39
4.3 Población y muestra .....	39
4.3.1 Población: .....	39
4.3.2 Muestra .....	39
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollad .....	40
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	40
4.5.1 Técnica .....	40
4.5.2 instrumento .....	40
4.6 Análisis y procesamiento de datos.....	41
4.6 Aspectos éticos de la investigación.....	41
V. RESULTADOS .....	42
5.1 Resultados descriptivos.....	42
5.1.1 Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	42

5.1.2 Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	46
5.2 Resultados inferenciales .....	54
5.2.1 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	54
5.2.2 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.....	55
5.2.3 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.....	56
5.2.4 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	57
5.2.5 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	58
5.2.6 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	59
5.2.7 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022. ....	60
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	62
VII. CONCLUSIONES .....	63
VIII. RECOMENDACIONES. ....	65
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
ANEXOS .....	71



Matriz de consistencia .....	72
Instrumentos validados.....	76
CONDICIONES LABORALES.....	78
Base de datos.....	82

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia de Condiciones laborales (CL11 - CL15) .....	43
Tabla 2: Frecuencia de Condiciones laborales (CL16 - CL19) .....	44
Tabla 3: Frecuencia de Clima organizacional.....	46
Tabla 4: Frecuencia de Estructura organizacional .....	47
Tabla 5: Frecuencia de Territorio organizacional .....	48
Tabla 6: Frecuencia de Tecnología .....	49
Tabla 7: Frecuencia de Influencia del líder.....	50
Tabla 8: Frecuencia de Falta de cohesión.....	51
Tabla 9: Frecuencia de Respaldo del grupo.....	52
Tabla 10: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Clima organizacional.....	54
Tabla 11: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Estructura organizacional.....	55
Tabla 12: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Territorio organizacional.....	56
Tabla 13: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Tecnología ....	57
Tabla 14: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Influencia del líder .....	58
Tabla 15: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Falta de cohesión .....	59
Tabla 16: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Respaldo del grupo.....	60

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Datos generales (CL1 -CL5) de la variable Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.....	42
Figura 2: Datos generales (CL6 - CL9) de la variable Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.....	43

## RESUMEN

Este trabajo de investigación plantea como objetivo evaluar cómo las Condiciones laborales influyen en el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes de COVID 19 del Hospital de Chincheros en el año 2022. La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores asistenciales de enfermería cuya población fue 40. El estudio es descriptivo correlacional con enfoque cualitativo, los instrumentos usados fueron: el cuestionario de estrés laboral de la OIT–OMS y el cuestionario de Condiciones laborales dimensionada por la OIT, llegando a los siguientes resultados: el 60% creen que es baja o muy baja la temperatura en los ambientes del hospital, el 54.29% cree que la iluminación en los ambientes del hospital es baja o muy baja, el 22.86% afirman que es alta o muy alta el ruido en los ambientes del hospital, el 60% que es baja o muy baja el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital, el 48.57% afirma que la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital es baja o muy baja, el 60% señala que el hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales, el 54.29% dice el hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales, el 45.72% el hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales y el 40% afirman que es alta o muy alta su exposición a factores de riesgo en el hospital. Por otro lado, se ha encontrado que el 82.86% tiene nivel medio o nivel alto de estrés laboral en la dimensión Clima organizacional, 91.43% en Estructura organizacional, 62.86% en Territorio organizacional, 82.86% en Tecnología, 62.86% en Influencia del líder, 68.57% en Falta de cohesión, 71.43% en Respaldo al grupo. Las Condiciones laborales están asociadas al nivel del estrés laboral en todas sus dimensiones del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

**Palabra clave: condiciones laborales, estrés, COVID-19.**

## ABSTRACT

This research work aims to evaluate how working conditions influence the level of stress of nursing staff in contact with COVID 19 patients at Chincheros Hospital in 2022. The sample consisted of 35 nursing care workers whose population was 40. The study is descriptive correlational with a qualitative approach, the instruments used were: the ILO-WHO work stress questionnaire and the Labor Conditions questionnaire sized by the ILO, reaching the following results: 60% believe that it is low or very low the temperature in the hospital environments, 54.29% believe that the lighting in the hospital environments is low or very low, 22.86% affirm that the noise in the hospital environments is high or very high, 60 % that compliance with labor rights in the hospital is low or very low, 48.57% affirm that the communication of managers with the nursing professional in the hospital is low or very low, 60% indicate that the hospital has adequate medical supplies to carry out its care work, 54.29% say the hospital has adequate equipment to carry out its work, 45.72% the hospital has with adequate biosafety standards to fulfill their work and 40% affirm that their exposure to risk factors in the hospital is high or very high. On the other hand, it has been found that 82.86% have a medium or high level of work stress in the Organizational Climate dimension, 91.43% in Organizational Structure, 62.86% in Organizational Territory, 82.86% in Technology, 62.86% in Leader Influence, 68.57 % in Lack of cohesion, 71.43% in Support to the group. Working conditions are associated with the level of work stress in all its dimensions of the nursing staff in the COVID 19 area at the Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

**Key word: working conditions, stress, COVID-19.**

## INTRODUCCIÓN

Desde que surgió la humanidad existen situaciones que ponen a prueba o desbordan los recursos del individuo. En la actualidad, vivimos en un mundo donde los avatares diarios son las principales causas del estrés, que al actuar de forma sostenida sobre el individuo y sumado a otros factores, se convierte en desencadenante de diversas enfermedades (1).

Según [Selye](#), el estrés no es más que una respuesta inespecífica de un organismo o cualquier cambio producido por el impacto de eventos significativos, debido a una acción repentina o continua, ya sea agradable o desagradable, positiva o negativa. Cuando los estímulos estresantes se repiten, las respuestas del cuerpo son tan intensas que permanecen en su lugar, incluso cuando la enfermedad desaparece, y esto puede representar una omnipresencia muy localizada o afectar un sistema de órganos más amplio.

El estrés se presenta como un fenómeno que representa un patrón especial de la relación entre el hombre y el medio ambiente; Tiene varios "niveles" que representan cambios de estados emocionales cada vez más complejos, resultado de interacciones en una matriz en la que se vinculan las necesidades del individuo, el rango de su evaluación de sí mismo y la naturaleza de las demandas estresantes del entorno, la complejidad de la situación, los recursos adaptativos del individuo y su apreciación de lo que significa la situación para satisfacer sus necesidades básicas.

Por otro lado, las condiciones laborales en que se ejerce el cuidado de Enfermería no son las más adecuadas, presentando muchas carencias y limitaciones, sin embargo, dentro de este contexto existe un ser humano que vivencia de diversas formas la experiencia de ejercer cuidados en un ambiente hostil, que de alguna manera permean su vida social, familiar y personal y que impactan en su desarrollo humano y calidad de vida (2) .

Dichas experiencias ni han sido comprendidas ni se les ha dado la relevancia pertinente. Estudiar los significados que se generan alrededor del ejercicio del cuidado como una práctica social (3) , desde lo laboral y personal, permite ver a los profesionales de enfermería como actores parte de un sistema (económico, social y político) y el accionar de estos sistemas en la cotidianidad de la enfermería, para reflexionar y reorientar nuestras decisiones sobre la gestión del cuidado desde las realidades que nos rodean, así como para reivindicar la necesidad de resignificar el sentido de lo humano y el autocuidado en las enfermeras.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La enfermería en los últimos años; está teniendo un profundo cambio; que genera el crecimiento como ciencia; por ello la calidad del cuidado que se brinda en el área quirúrgica no debe ser ajena a este; ya que durante este tiempo no se ha logrado dar respuestas a la problemática actual, cayendo en la rutina y ambigüedad, dejando de lado la labor principal de la enfermera, que es el cuidar (4) , lo que está ocasionando que el personal de enfermería caiga en el estrés laboral. Las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral (5) . Por otro lado, los riesgos para la salud en general es el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial son las que provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud (6) .

Según la OMS, el COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo (7) , es decir las condiciones laborales tales como las Ambientales, las Ergonómicas y las Condiciones Económicas según se ha observado en el Hospital de Chincheros están provocando estrés laboral más aun con la condicionante de que dicho personal se encuentre en el área COVID-19 y que ellos están en contacto directo con las personas enfermas con dicho virus, Por lo tanto es de suma importancia conocer si las Condiciones laborales están asociadas al estrés laboral en el personal de enfermería



que se hallan en contacto con pacientes con COVID 19 en el hospital de Chincheros, lo que motiva formular las siguientes interrogantes que se detallan en el siguiente ítem.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?
- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?
- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?
- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?
- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de

enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?

- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?
- ¿De qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Evaluar las Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Determinar de qué manera las Condiciones laborales influye en el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

## **1.4 Limitantes de la investigación**

### **1.4.1 Limitación Teórica**

El presente estudio tiene limitantes en campo teórico debido a que no se cuenta con antecedentes de investigación a nivel regional y no se cuenta con un cuestionario validado o adaptado de estrés, para la población de estudio.

### **1.4.2 Limitación Temporal**

El trabajo de investigación se llevará a cabo durante el año 2020, el tiempo nos parecía relativamente corto el que se nos hizo difícil coordinar con la entidad, así mismo por como actualmente nuestro país se encuentra en un estado de emergencia se nos dificulta movilizarnos, se trata de culminar en el tiempo adecuado.

### **1.4.3 Limitación espacial**

El presente estudio de investigación se desarrollará en el hospital de Chincheros de la Región de Apurímac, por el estado de emergencia no se coordinó adecuadamente para la aplicación del cuestionario a la población de estudio.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

Los estudios sobre el estrés en el personal de salud son reducidos; en la presente investigación hemos de analizar sobre las diferentes investigaciones existentes con respecto al estrés en relación al personal de salud. No obstante, desarrollamos un breve resumen de los diversos antecedentes los cuales nos ayudaran a recopilar información con respecto a nuestro problema de investigación.

Se logró obtener las siguientes investigaciones con relación al tema a tratar, se inicia describiendo los antecedentes internacionales, seguida de los antecedentes nacionales y por último los antecedentes regionales, los cuales a continuación se detallan:

#### 2.1.1 A nivel internacional

- **Cesar, María, Laura y María** (2017) realizaron una investigación en España **titulada:** FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA DEL EQUIPO VOLANTE SEGÚN EL MODELO DE DEMANDA-CONTROL-APOYO (España). El cual tuvo como **objetivo:** analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un hospital general. La **metodología:** que se estudio es de tipo observacional de corte transversal, teniendo como **muestra:** 38 personales de enfermería, así mismo el instrumento utilizado fue el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería hospitalaria. Teniendo como **resultados:** que la tasa de participación fue de 90,47% (N=38). Se registró una media para la dimensión, de apoyo social de  $2.59 \pm 0.47$ , para la dimensión de demanda psicológica en el trabajo  $3.26 \pm 0.47$ , y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de  $2.87 \pm 0.40$ . el análisis de datos puso de manifiesto un

nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería. Por lo que se llegó a la conclusión que existe una percepción moderada de estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto un área de mejora sobre la que se tendría que intervenir (8) .

- **Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licon** (2014) realizaron una investigación en Colombia **titulada:** ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA Y FACTORES SOCIALES (Colombia). El cual tuvo como **objetivo:** Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. La **metodología:** que estudio fue analítica de corte transversal, teniendo como **muestra:** a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa, así mismo el instrumento utilizado fue la versión española “The Nursing Stress Scale” (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. Teniendo como **resultado:** la prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Por lo que se llegó a la conclusión que la presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación (9) .
- **Chiarelli, Fernández, Fonseca, Garay y Núñez** (2008) realizaron una investigación en Montevideo-Uruguay, **titulado:** Factores Que Contribuyen Al Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Que Se

Encuentra En Contacto Con El Rn Critico En El Servicio De Cuidados Intensivos Neonatal Del Hospital De Clínicas. El cual tiene como **objetivo**: conocer cuáles son los factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería. La **metodología**: se basa en un estudio descriptivo, cuantitativo, prospectivo, transversal, el cual tiene como **muestra**: 25 unidades de enfermería (auxiliares y licenciadas en enfermería), así mismo el instrumento utilizado es a través de un formulario con preguntas estructuradas, cerradas, obteniendo, así como **resultado**: que en un 22% influyen en alta medida los factores intrínsecos; y en un 54% influyen los factores extrínsecos. Por lo que se llegó a la conclusión, el cual permite destacar que los factores con mayor influencia negativa hacia el estrés son los extrínsecos, los cuales pueden ser modificables (10) .

### 2.1.2 A nivel nacional

- **Chipana, Espinoza y Huamán (2017)** realizaron una investigación en la Ciudad de Lima-Perú, **titulada**: FACTORES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA PERTENECIENTE A LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO (Lima). El cual tuvo como **objetivo**: Determinar la relación entre los factores de riesgo y el nivel de estrés del profesional de enfermería. Cuya **metodología**: Estudia el enfoque cuantitativo; diseño correlacional, de corte transversal. teniendo el tipo de muestreo el cual será no probabilístico y por conveniencia, como **muestra y población**: en el estudio participaran los profesionales de enfermería que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, así mismo el instrumento utilizado es el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1981. Logrando obtener los siguientes **resultados**: permitirán proveer, algunas herramientas necesarias para que estas ayuden a prevenir las consecuencias

relacionadas con los factores predisponentes a los que se exponen los profesionales de salud como el personal de enfermería de los cuidados intensivos de neonatología. Se llegó a la conclusión que la relevancia social se fundamenta en los resultados que permitan recomendar la necesidad de promover la salud ocupacional, tendiente a prevenir el estrés (11) .

- **Sauñe-Oscoco, W., Bendezù-Sarcines, C. E., & Oscoco-Torres, O.** (2012) en su trabajo de investigación titulada Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano, plantea como objetivo “Determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011. Material y métodos: Se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra está constituida por 44 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de estrés, el 52% presenta nivel de estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto. Conclusiones: Las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un Hospital público peruano” (12) .
- **Apellido may-Hilda** (2005) -Lima-Perú, **titulada:** “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL DE EMERGENCIAS “JOSÉ CASIMIRO ULLOA” (Lima). El cual tuvo como **objetivo:** determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros del Hospital Nacional de Emergencias “José Casimiro Ulloa”. **La metodología:** de estudio que se realizo es el de nivel aplicativo, tipo cualitativo, de método descriptivo correlacional no causal de corte transversal teniendo como **muestra:** mediante el muestreo



probabilístico aleatorio simple, **los resultados:** fueron que el 60.42% (29) enfermeras tienen un nivel de estrés laboral medio, 20.83% (10) nivel bajo y 18.75% (9) nivel alto. En relación a la dimensión agotamiento emocional 52.08% (25) presentan nivel medio, 25% (12) presentan nivel bajo y 22.92% (11) presentan nivel alto. En la dimensión realización personal 89.58% (43) presentan nivel baja y 10.42% (5) presentan nivel medio. Por lo que se llegó a la **conclusión:** que la mayoría de las enfermeras presentan un nivel de estrés laboral medio de igual manera en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización a diferencia de la dimensión realización personal que presentan un nivel de estrés laboral baja, evidenciando también que no hay relación entre el nivel de estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil y el sexo; sin embargo se puede deducir que existe un porcentaje considerable de enfermeras que presentan estrés laboral medio entre 36 – 43 años edad, 12-26 años de tiempo de ejercicio profesional, solteras(o) y casadas(o) y de sexo femenino, lo cual podría estar repercutiendo en la calidad de atención que brinda la enfermera al usuario y familia (13) .

## **2.2 Base teórica**

### **2.2.1 nivel de estrés**

- **Origen**

La enfermería es una ciencia humanística, práctica en constante desarrollo conforme cambian los procesos etnográficos, epidemiológicos, sociales, culturales, y económicos, de los individuos, familias, grupos y colectividad, es una profesión joven más sus raíces nacen con la humanidad, por lo que se puede decir que es un arte milenario del cuidado; y ha evolucionado desde su práctica empírica, hasta el desarrollo de teorías y filosofía propias; con el cuidado como eje central;

utiliza para ello los metaparadigmas: salud, persona, entorno, y enfermería (14) .

Puede resultar paradójico afirmar que la Enfermería más que una simple ocupación subordinada a la Medicina, es una disciplina científica que posee un objeto particular de estudio y un cuerpo propio de saberes edificados a partir de aquél y, al mismo tiempo, ser incapaz de presentar la estructura y contenido de esos saberes; estructura que, como más adelante precisaremos, se funda en la distinción entre cuidados genéricos, cuidados profesionales y cuidados profesionales enfermeros.

El estrés fue definido por Hans Selye (1907-1982), como Síndrome de Adaptación General (SAG) y lo definió como una respuesta no específica del cuerpo frente a cualquier demanda, que, al presentarse de forma prolongada, el organismo puede entrar en una etapa de agotamiento. Considerándose con el tiempo uno de los factores psicosociales más relevantes en la sociedad actual (4) .

### **Estrés según el modelo de Callista Roy**

El término estrés es de uso cotidiano, pero ello no disminuye ni su importancia, ni los efectos que genera. De ahí la necesidad de controlar las situaciones que lo favorecen o, en última instancia, la posibilidad de prevenirlo. El estrés no es necesariamente un estado que puede siempre ser obviado o podría ser siempre "curado", sino que es el resultado inevitable de vivir en un mundo en el que las cosas le ocurren a uno. El ser humano siempre ha sentido la necesidad de observar a su alrededor y explicarse lo que ocurre en el mundo y por supuesto en él mismo. Durante nuestro proceso evolutivo todos hemos aprendido desde la niñez a convivir y a resolver situaciones de estrés que han formado parte de nuestro proceso adaptativo. En dicho proceso, han contribuido tanto nuestro contexto social (padres, familiares, amigos, profesores) como

nuestra actitud receptiva para aprovechar todos los recursos que se nos han puesto al alcance de la mano para hacer frente a la vida (15) .

Con este trabajo se pretende dar a conocer el estrés y su repercusión en la salud, así como la capacidad de interferencia en la toma de decisiones adecuadas, la posibilidad de un recorrido histórico a través del estrés nos ayudará a adquirir conocimientos para poder aplicar un modelo de enfermería como herramienta que contribuya en gran medida a un adecuado rendimiento, a la vez que nos ayude a identificar las posibles respuestas estresantes para abordarlas y reconducirlas y así articular "el saber ser con el saber conocer, y el saber hacer con el saber convivir"

### **Estrés laboral**

Respecto al estrés laboral el Comité mixto OIT-OMS, el estrés laboral es "la respuesta física y emocional a un daño provocado por la incompatibilidad entre las exigencias laborales y la capacidad del sujeto, además señala que el estrés relacionado con el trabajo está condicionado por la misma organización del trabajo, el esquema del trabajo, las relaciones laborales y se presenta cuando la demanda laboral excede la capacidad del individuo que la realiza o viceversa" (16) . Para (17) el "término estrés se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica", mientras que (16) menciona que las "Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (pag 12). Por otro lado (18) señala que "El síndrome de quemarse por el trabajo, es un proceso que ocurre entre los profesionales

que ofrecen su atención a personas o cuyo objeto de trabajo son personas: trabajadores del sector salud, educación, hotelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etc. El concepto de síndrome de **burnout** o de desgaste profesional fue acuñado en 1974 por Freudenberger en referencia al resultado de la relación que se establece entre el individuo y su trabajo, que conduce al cansancio físico y emocional, debido a las condiciones laborales”. En su artículo sobre estrés laboral (19) menciona que “Los cambios ocurridos en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral han contribuido significativamente al desarrollo y a la extensión del síndrome de quemarse por el trabajo. Ocurren cambios en la estructura de los sectores económicos que han originado un fuerte crecimiento del sector de servicios y la aparición de nuevas formas de trabajo, que se caracterizan por la necesidad de trabajar más tiempo en contacto con las personas hacia las que se dirige el trabajo: clientes, usuarios de la organización. Asimismo, el auge de las organizaciones y actividades del voluntariado, en las que participa gran parte de la población, han hecho que el fenómeno se difunda”. También (18) menciona que “El síndrome de fatiga en el trabajo (Burnout o de quemarse), ha producido gran interés en años recientes. Se cuestiona por qué el estrés derivado del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral y de ausentismo, lo que se refleja en la calidad de la atención que ofrece el personal afectado”.

Según la OIT-OMS “El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo, las relaciones laborales y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o excedan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; también se da, cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa” (16) citado en (20). La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, ha sido adaptada por (21) , “para ello se ha considerado en una muestra de 203 trabajadores, de un Contact Center de Lima. Los resultados indican

que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido” (22) .

### **Condiciones laborales**

Las condiciones laborales en que se ejerce el cuidado de enfermería son de pauperización; sin embargo, dentro de este contexto existe un ser humano que vivencia de diversas formas la experiencia de ejercer cuidados en un ambiente hostil, que de alguna manera permean su vida social, familiar y personal y que impactan en su desarrollo humano y calidad de vida (2) . Dichas experiencias ni han sido comprendidas ni se les ha dado la relevancia pertinente. Estudiar los significados que se generan alrededor del ejercicio del cuidado como una práctica social (3) , desde lo laboral y personal, permite ver a los profesionales de enfermería como actores parte de un sistema (económico, social y político) y el accionar de estos sistemas en la cotidianidad de la enfermería, para reflexionar y reorientar nuestras decisiones sobre la gestión del cuidado desde las realidades que nos rodean, así como para reivindicar la necesidad de resignificar el sentido de lo humano y el autocuidado en las enfermeras.

De este modo, la vinculación a lugares de trabajo se da a través de agentes externos, principalmente las llamadas cooperativas de trabajo asociado. Estas formas de contratación laboral que se vienen imponiendo en nuestro país en el sector de los servicios (educación, salud, energía, etc.) responden a lo que se conoce como tercerización de la economía, que conlleva una política de flexibilización laboral, entendida como un conjunto de medidas que las empresas asumen para aumentar la eficiencia económica a partir de dos pilares: uno, las contrataciones atípicas y, dos, aumentos en las jornadas o intensidad del trabajo, sin reconocimientos salariales extraordinarios (23) .

Los profesionales de enfermería ya no establecen una relación laboral directa con las instituciones de salud, sino con estas figuras intermediarias que someten al personal a sobrecarga laboral, ausencia de medidas de seguridad en el trabajo, falta de derechos a la protección social (establecida por ley para cualquier trabajador) y límite en el acceso del personal a programas de capacitación y bienestar social (24) .

#### **2.4 Definición de términos básicos.**

- Estrés. “término acuñado en 1936 por el médico canadiense Hans Selye para designar toda respuesta no específica que haga el organismo ante cualquier estímulo físico o psíquico que provoca una necesidad de reajuste. Se trata de una relación particular entre el individuo y su entorno amenazante y deteriorante” (25) .
- Estrés laboral. “es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima” (26) .
- Factor psicosocial. “los factores psicosociales son condiciones de trabajo que se encuentra relacionados con: cómo se hace el trabajo y cómo se organiza. Qué se hace. Quién lo hace. Con qué se hace. Con quién se hace. Dónde se hace. Cuando se hace” (27).
- Salud ocupacional. “la salud ocupacional se ocupa de todo lo relacionado con la salud y seguridad en el lugar de trabajo y presta especial atención a la prevención primaria de riesgos. La salud de los trabajadores tiene varios factores determinantes” (28) .
- Registro de exposición. Un sistema de recopilación y mantenimiento en expedientes estructurados, conteniendo información sobre personas con exposición(es) ambiental(es)

documentada(s). El registro de exposición evolucionó de la necesidad de obtener información básica acerca del impacto potencial sobre la salud humana de la exposición a largo plazo, a niveles bajos y moderados de sustancias peligrosas (29).

- **Acción De Salud Pública.** Acción diseñada para prevenir las exposiciones o mitigar o prevenir efectos nocivos sobre la salud en poblaciones que viven cerca de sitios que contienen desechos peligrosos para la salud o lugares donde han ocurrido derrames. Las acciones de salud pública a tomarse pueden ser identificadas utilizando información recopilada en los avisos de salud pública, evaluaciones de salud pública y consultas de salud. Estas acciones incluyen el recomendar la disociación (la separación) de individuos de las exposiciones (por ejemplo, proporcionando un suministro de agua alternativo), llevando a cabo estudios de indicadores biológicos de exposición para evaluar la exposición y proveyendo educación de salud a los proveedores de cuidado de salud y miembros de la comunidad (29).
- **Evaluación de Salud Pública.** La evaluación de datos e información en cuanto a la emisión o el derrame de sustancias peligrosas en el medio ambiente para determinar cualquier impacto actual o futuro en la salud pública, desarrollar avisos de salud u otras recomendaciones e identificar estudios o acciones que se necesitan para evaluar y mitigar o prevenir los efectos sobre la salud humana; también, el documento que es el resultado de esa evaluación (29) .

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.2 Hipótesis general**

Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de



enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.
- Las Condiciones laborales influye significativamente en el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

### **3.2 Definición conceptual de variable**

#### **Variable 1**

##### **Estrés Laboral**

El estrés se puede definir como un sentimiento de tensión física o emocional, esto proviene de una situación estresante o de pensamientos que a uno lo puedan hacer sentir frustrado, furioso, molesto o nervioso, es la reacción del cuerpo frente a una situación problemática.

#### **Variable 2.**

##### **Condiciones laborales.**

OIT establece: "Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones (...)"

### 3.2.1 Operacionalización de variable.

VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN DE OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Nivel de Estrés	El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño provocado por la incompatibilidad entre las exigencias laborales y la capacidad del sujeto, además señala que el estrés relacionado con el trabajo está condicionado por la misma organización del trabajo, el esquema del trabajo, las relaciones laborales y se presenta cuando la demanda laboral excede la capacidad del individuo que la realiza o viceversa (Comité Mixto OIT-OMS, 1984) citado	El estrés laboral será medido a través del cuestionario OIT-OMS que consta de 25 ítems y 7 alternativas de respuesta	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad y entendimiento de la visión y misión</li> <li>• Compresión de las estrategias organizacionales</li> <li>• Manejo de las políticas de la empresa</li> <li>• Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.</li> <li>• Canales de comunicación</li> <li>• Grado de autoridad</li> <li>• Tipo de estructura organizacional</li> <li>• Grado de poder</li> <li>• Condiciones del área de trabajo</li> <li>• Privacidad para laborar</li> <li>• Distribución de las áreas de trabajo</li> <li>• Estado de vida útil de los equipos de trabajo</li> <li>• Nivel conocimiento, desarrollo y competencia</li> <li>• Nivel tecnológico de los equipos de trabajo</li> <li>• Liderazgo como jefe de grupo</li> <li>• Grado de trato laboral</li> <li>• Consideración por el bienestar del</li> </ul>	<p>Nunca: 1p  Raras veces: 2p  Ocasionalmente: 3p  Algunas veces: 4p  Frecuentemente: 5p  Generalmente: 6p  Siempre: 7p</p>

	en (Silva, 2006)			<ul style="list-style-type: none"> <li>personal</li> <li>• Expectativa del desempeño del trabajador</li> <li>• Cohesión entre compañeros de trabajo</li> <li>• Nivel jerárquico del equipo de trabajo</li> <li>• Organización labores</li> <li>• Delegación de funciones</li> <li>• Respaldo de equipo frente a metas profesionales</li> <li>• Apoyo y protección de equipo</li> <li>• Colaboración de equipo sobre nivel técnico</li> </ul>	
Condi ciones laboral es	La Constitución de la OIT establece: «Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones	La OIT supervisa las tendencias y la evolución relativas al salario, las negociaciones colectivas, las horas de trabajo, la organización del trabajo, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en todo el mundo, y analiza las cuestiones clave y emergentes, a fin de	<p>Condiciones Ambientales</p> <p>Condiciones Ergonómicas</p> <p>Condiciones Económicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucra aspectos como la satisfacción laboral,</li> <li>• los riesgos laborales, la carga de trabajo, entre otros.</li> <li>•</li> <li>• Relacionadas con el sitio de trabajo donde el empleado desarrolla sus actividades y el</li> <li>• bienestar que este le ofrece</li> <li>•</li> <li>• encaminadas a la percepción del trabajador con respecto al salario recibido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca: 1</li> <li>• Pocas veces: 2</li> <li>• Ocasionalmente: 3p</li> <li>• Muchas veces: 4p</li> <li>• Frecuentemente. 5p</li> </ul>

	(...)»	proporcionar a los responsables de la formulación de políticas y a los mandantes de la OIT información práctica y asesoramiento normativo basado en la investigación y fundamentado con conocimientos de avanzada.			
--	--------	--	--	--	--

## **IV. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **4.1 Diseño metodológico**

El presente trabajo de investigación será de tipo descriptivo, porque se va a describir el estrés producido en el Hospital de Chincheros entre enfermera – técnica en enfermería – paciente en forma cuantitativa, siendo un estudio de corte transversal, porque se medirá una sola vez la variable teniendo un periodo determinado. Así mismo, tendrá un enfoque cuantitativo y su diseño será no experimental.

### **4.2 Método de investigación**

La investigación tiene como método cuantitativo, cuantitativo porque permite examinar datos de forma numérica utilizándose en el campo de la estadística.

### **4.3 Población y muestra**

#### **4.3.1 Población:**

La población de estudio estará conformada por 40 trabajadores del Hospital de Chincheros (licenciados (as) de enfermería y técnicas (os) de enfermería) según registro del mes de marzo- agosto del año 2022, ubicado en la provincia de Chincheros, Departamento de Apurímac.

#### **4.3.2 Muestra**

La muestra consta de 40 trabajadores licenciados (as) de enfermería y técnicas de enfermería, que han laborado en la unidad de enfermería del Hospital de Chincheros en el mes de marzo - agosto del año 2022

#### **Criterios de inclusión:**

- Ser Personal de enfermería del Hospital de Chincheros en el mes de marzo - agosto del año 2022

- Ser Personal técnico en Enfermería del Hospital de Chincheros en el mes de marzo - agosto del año 2022

**Criterios de Exclusión:**

- Otros profesionales de salud otros.

**4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollad**

El estudio se realizó en el hospital de Chincheros de la provincia de Andahuaylas de la región de Apurímac.

**4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

**4.5.1 Técnica**

Para la recolección de datos se utilizó el método de la encuesta, ya que por medio de esta técnica se logró obtener los datos necesarios para el presente estudio.

**4.5.2 instrumento**

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de estrés y de las condiciones laborales de la siguiente manera:

Nivel de estrés: Cuestionario OIT-OMS validada en el Perú por Ángela Suárez Tunanñaña (30) que consta de 25 ítems y 7 alternativas de respuesta para cada ítem en la siguiente manera:

Nunca: 1p

Raras veces: 2p

Ocasionalmente: 3p

Algunas veces: 4p

Frecuentemente. 5p

Generalmente: 6p

Siempre: 7p

Condiciones laborales: Para las condiciones laborales se ha utilizado la NTP 182: Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo presentado Clotilde Nogareda Cuixart en España la cual se ha adaptado para el caso de este hospital la que incluye 3 dimensiones (Condiciones Ambientales, Condiciones Ergonómicas y Condiciones Económicas) y 5 alternativas de respuesta como se detalla a continuación.

Nunca: 1

Pocas veces: 2

Ocasionalmente: 3p

Muchas veces: 4p

Frecuentemente. 5p

#### **4.6 Análisis y procesamiento de datos.**

El análisis de datos se ha realizado en dos fases

La primera corresponde al análisis descriptivo mediante tablas y gráficas de la frecuencia de respuestas por ítem de cada variable tanto la absoluta como la porcentual.

La segunda corresponde al análisis inferencial que en esta ocasión se ha realizado mediante el análisis de independencia usando para ello el Chi cuadrado, ya que son datos cualitativos.

#### **4.6 Aspectos éticos de la investigación**

La investigación ha sido ejecutada con responsabilidad considerando todos los aspectos éticos que involucra ya que para la encuesta se ha pedido primero el consentimiento informado de encuestado, y los autores tienen la suficiente formación moral y ética que ha permitido su desarrollo cumpliendo las normas que rigen una investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados descriptivos

#### 5.1.1 Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

##### 5.1.1.1 Datos generales

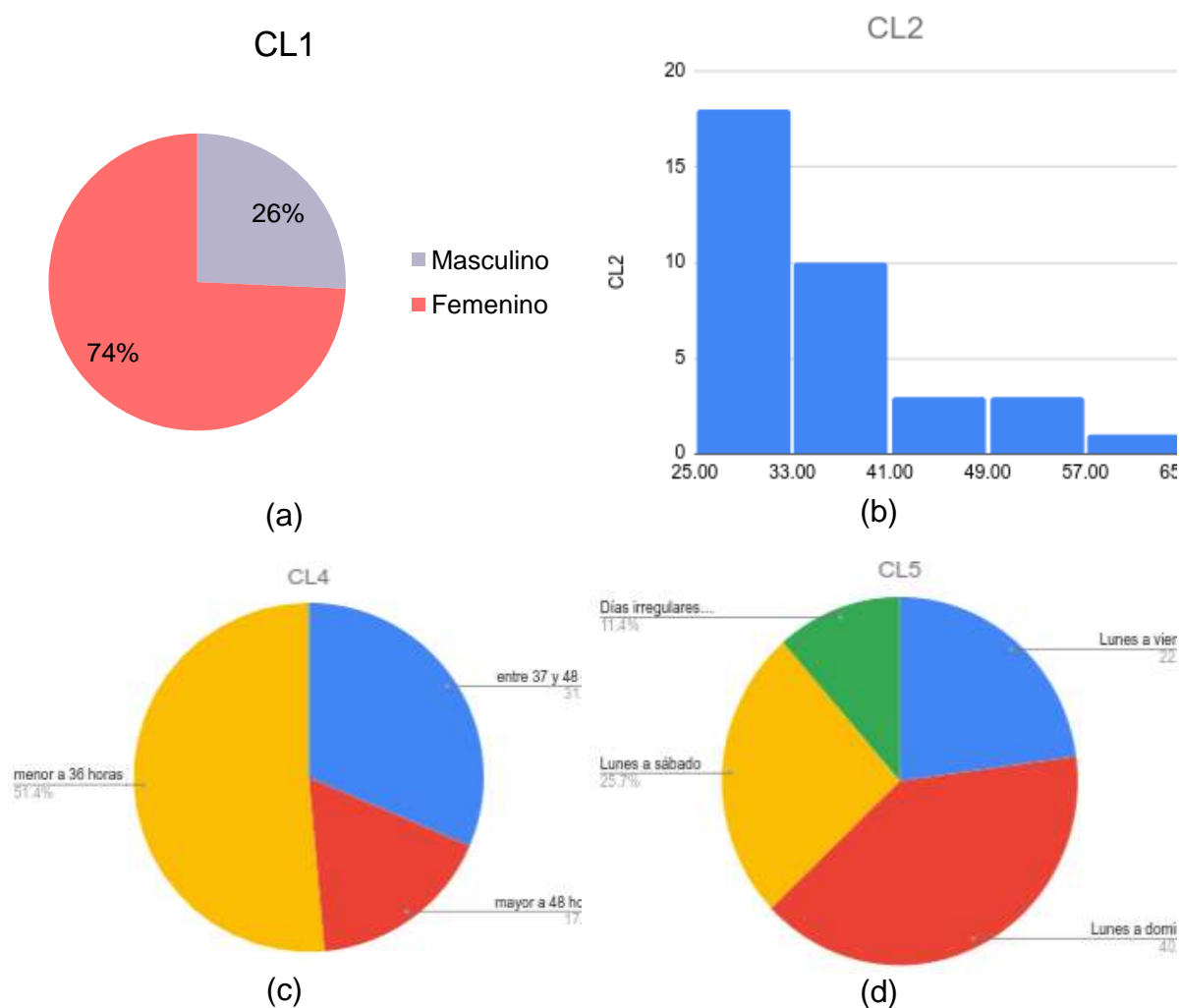


Figura 1: Datos generales (CL1 -CL5) de la variable Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.



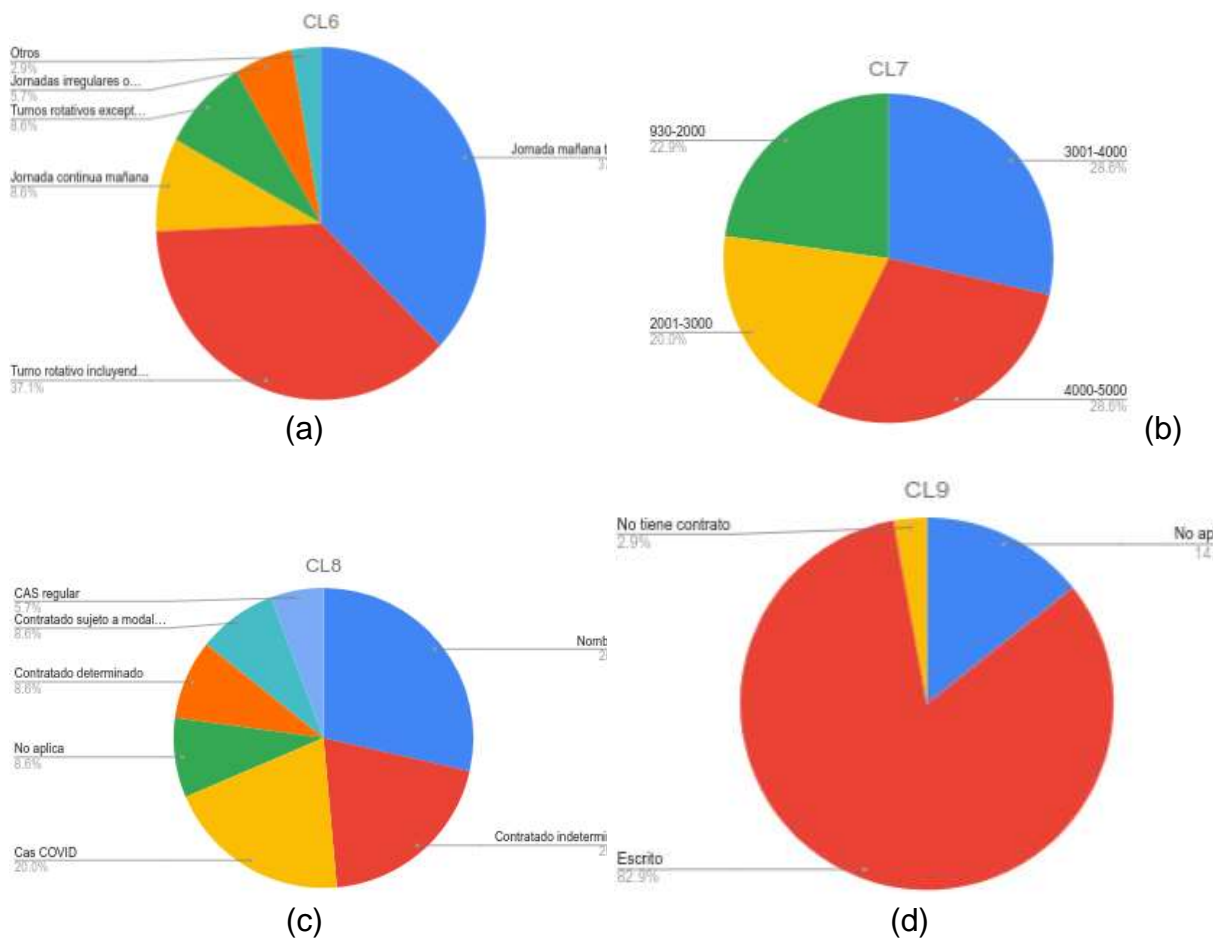


Figura 2: Datos generales (CL6 - CL9) de la variable Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 1: Frecuencia de Condiciones laborales (CL11 - CL15)

	CL11		CL12		CL13		CL14		CL15	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy baja	4	11.43	4	11.43	3	8.57	2	5.71	6	17.14
Baja	17	48.57	15	42.86	5	14.29	19	54.29	11	31.43
Normal	14	40.00	16	45.71	19	54.29	14	40.00	17	48.57
Alta	0	0.00	0	0.00	7	20.00	0	0.00	1	2.86
Muy Alta	0	0.00	0	0.00	1	2.86	0	0.00	0	0.00
Total	35	100	35	100	35	100	35	100	35	100

La tabla (1) presenta la frecuencia de la variable Condiciones laborales (CL11 - CL15) del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- CL11 Cómo considera la temperatura en los ambientes del hospital
- CL12 Cómo considera la iluminación en los ambientes del hospital
- CL13 Cómo considera el ruido en los ambientes del hospital
- CL14 Como cree que es el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital
- CL15 Como cree que es la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital

En ella se observa que el 60% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja la temperatura en los ambientes del hospital, mientras que el 0% afirman que es alta o muy alta la temperatura en los ambientes del hospital, el 54.29% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja la iluminación en los ambientes del hospital, mientras que el 0%afirman que es alta o muy alta la iluminación en los ambientes del hospital, el 22.86% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja el ruido en los ambientes del hospital, mientras que el 22.86% afirman que es alta o muy alta el ruido en los ambientes del hospital, el 60% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital, mientras que el 0% afirman que es alta o muy alta el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital y el 48.57% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital, mientras que el 2.86%afirman que es alta o muy alta la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital.

*Tabla 2: Frecuencia de Condiciones laborales (CL16 - CL19)*

Condiciones laborales (CL16 - CL19)	CL16		CL17		CL18		CL19	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Muy baja	2	5.71	4	11.43	4	11.43	1	2.86
Baja	19	54.29	15	42.86	12	34.29	9	25.71
Normal	13	37.14	14	40.00	18	51.43	11	31.43
Alta	1	2.86	2	5.71	1	2.86	11	31.43

Muy Alta	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	8.57
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

La tabla (2) presenta la frecuencia de la variable Condiciones laborales (CL16 - CL19) del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- CL16 El hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales
- CL17 El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales
- CL18 El hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales
- CL19 Cómo considera su exposición a factores de riesgo en el hospital

En ella se observa que: el 60% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja que El hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales, mientras que el 2.86% afirman que es alta o muy alta que El hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales, el 54.29% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja que El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales, mientras que el 5.71% afirman que es alta o muy alta que El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales, el 45.72% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja que El hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales, mientras que el 2.86% afirman que es alta o muy alta que El hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales y el 28.57% de los integrantes de la muestra afirman que es baja o muy baja su exposición a factores de riesgo en el hospital, mientras que el 40% afirman que es alta o muy alta su exposición a factores de riesgo en el hospital.

## 5.1.2 Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

### 5.1.2.1 Clima organizacional

Tabla 3: Frecuencia de Clima organizacional

	EL1		EL10		EL11		EL20	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	2	5.71	3	8.57	3	8.57	6	17.14
Raras veces	13	37.14	14	40.00	10	28.57	9	25.71
Ocasionalmente	7	20.00	5	14.29	6	17.14	5	14.29
Algunas veces	10	28.57	9	25.71	9	25.71	6	17.14
Frecuentemente	2	5.71	3	8.57	2	5.71	5	14.29
Generalmente	1	2.86	1	2.86	3	8.57	2	5.71
Siempre	0	0.00	0	0.00	2	5.71	2	5.71
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

La tabla (3) presenta la frecuencia de la dimensión Clima organizacional de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- EL1 La gente no comprende la misión y metas de la organización
- EL10 La estrategia de la organización no es bien comprendida
- EL11 Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño
- EL20 La organización carece de dirección y objetivo

En ella se observa que: el 42.85% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces La gente no comprende la misión y metas de la organización, mientras que el 8.57% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre La gente no comprende la misión y metas de la organización, el 48.57% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces La estrategia de la organización no es bien comprendida, mientras que el 11.43% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre La estrategia de la organización no es bien comprendida, el 37.14% de los

integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño, mientras que el 19.99% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño y el 42.85% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces La organización carece de dirección y objetivo, mientras que el 25.71% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre La organización carece de dirección y objetivo.

### 5.1.2.2 Estructura organizacional

Tabla 4: Frecuencia de Estructura organizacional

Estructura organizacional	EL2		EL12		EL16		EL24	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	2	5.71	6	17.14	1	2.86	2	5.71
Raras veces	13	37.14	17	48.57	2	5.71	12	34.29
Ocasionalmente	8	22.86	2	5.71	4	11.43	6	17.14
Algunas veces	8	22.86	7	20.00	7	20.00	5	14.29
Frecuentemente	2	5.71	2	5.71	5	14.29	4	11.43
Generalmente	1	2.86	1	2.86	7	20.00	4	11.43
Siempre	1	2.86	0	0.00	9	25.71	2	5.71
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

La tabla (4) presenta la frecuencia de la dimensión Estructura organizacional de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- EL2 La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado
- EL12 Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo
- EL16 La estructura formal tiene demasiado papeleo
- EL24 La cadena de mando no se respeta

En ella se observa que: el 42.85% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado, mientras que el 11.43% afirman que frecuentemente

o generalmente o siempre La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado, el 65.71% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo, mientras que el 8.57% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo, el 8.57% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces La estructura formal tiene demasiado papeleo, mientras que el 60% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre La estructura formal tiene demasiado papeleo y el 40% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces La cadena de mando no se respeta, mientras que el 28.57% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre La cadena de mando no se respeta.

### 5.1.2.3 Territorio organizacional

Tabla 5: Frecuencia de Territorio organizacional

Territorio organizacional	EL3		EL15		EL22	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	9	25.71	8	22.86	11	31.43
Raras veces	9	25.71	10	28.57	11	31.43
Ocasionalmente	5	14.29	4	11.43	4	11.43
Algunas veces	8	22.86	4	11.43	9	25.71
Frecuentemente	2	5.71	5	14.29	0	0.00
Generalmente	0	0.00	4	11.43	0	0.00
Siempre	2	5.71	0	0.00	0	0.00
Total	35	100	35	100	35	100

La tabla (5) presenta la frecuencia de la dimensión Territorio organizacional de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- EL3 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo
- EL15 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo
- EL22 Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo

En ella se observa que: el 51.42% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, mientras que el 11.42% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, el 51.43% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo, mientras que el 25.72% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo y el 62.86% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo, mientras que el 0% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.

#### 5.1.2.4 Tecnología

Tabla 6: Frecuencia de Tecnología

Tecnología	EL4		EL14		EL25	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	2	5.71	5	14.29	5	14.29
Raras veces	9	25.71	12	34.29	5	14.29
Ocasionalmente	6	17.14	6	17.14	4	11.43
Algunas veces	9	25.71	8	22.86	9	25.71
Frecuentemente	5	14.29	3	8.57	7	20.00
Generalmente	3	8.57	0	0.00	2	5.71
Siempre	1	2.86	1	2.86	3	8.57
Total	35	100	35	100	35	100

La tabla (6) presenta la frecuencia de la dimensión Tecnología de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- EL4 El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado
- EL14 No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo
- EL25 No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

En ella se observa que: el 31.42% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado, mientras que el 25.72% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado, el 48.58% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo, mientras que el 11.43% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo y el 28.58% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia, mientras que el 34.28% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

#### 5.1.2.5 Influencia del líder

Tabla 7: Frecuencia de Influencia del líder

Influencia del líder	EL5		EL6		EL13		EL17	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	9	25.71	11	31.43	7	20.00	9	25.71
Raras veces	11	31.43	7	20.00	7	20.00	9	25.71
Ocasionalmente	3	8.57	1	2.86	6	17.14	6	17.14
Algunas veces	4	11.43	10	28.57	6	17.14	7	20.00
Frecuentemente	5	14.29	2	5.71	3	8.57	1	2.86
Generalmente	1	2.86	1	2.86	2	5.71	2	5.71
Siempre	2	5.71	3	8.57	4	11.43	1	2.86
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

La tabla (7) presenta la frecuencia de la dimensión Influencia del líder de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

EL5 Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes

EL6 Mi supervisor no me respeta

EL13 Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal



## EL17 Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo

En ella se observa que: el 57.14% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes, mientras que el 22.86% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes, el 51.43% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi supervisor no me respeta, mientras que el 17.14% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi supervisor no me respeta, el 40% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal, mientras que el 25.71% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal y el 51.42% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo, mientras que el 11.43% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.

### 5.1.2.6 Falta de cohesión

Tabla 8: Frecuencia de Falta de cohesión

Falta de cohesión	EL7		EL9		EL18		EL21	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	6	17.14	3	8.57	7	20.00	9	25.71
Raras veces	16	45.71	13	37.14	8	22.86	8	22.86
Ocasionalmente	4	11.43	7	20.00	5	14.29	4	11.43
Algunas veces	7	20.00	8	22.86	10	28.57	9	25.71
Frecuentemente	0	0.00	1	2.86	4	11.43	2	5.71
Generalmente	1	2.86	2	5.71	1	2.86	1	2.86
Siempre	1	2.86	1	2.86	0	0.00	2	5.71
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

La tabla (8) presenta la frecuencia de la dimensión Falta de cohesión de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- EL7 No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha
- EL9 Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización
- EL18 Mi equipo se encuentra desorganizado
- EL21 Mi equipo me presiona demasiado

En ella se observa que: el 62.85% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, mientras que el 5.72% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, el 45.71% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización, mientras que el 11.43% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización, el 42.86% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi equipo se encuentra desorganizado., mientras que el 14.29% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi equipo se encuentra desorganizado y el 48.57% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi equipo me presiona demasiado, mientras que el 14.28% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi equipo me presiona demasiado.

### 5.1.2.7 Respaldo del grupo

Tabla 9: Frecuencia de Respaldo del grupo

Respaldo del grupo	EL8		EL19		EL23	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	6	17.14	5	14.29	6	17.14
Raras veces	13	37.14	9	25.71	9	25.71
Ocasionalmente	3	8.57	8	22.86	8	22.86
Algunas veces	7	20.00	9	25.71	7	20.00
Frecuentemente	2	5.71	1	2.86	3	8.57
Generalmente	2	5.71	1	2.86	1	2.86
Siempre	2	5.71	2	5.71	1	2.86
Total	35	100	35	100	35	100

La tabla (9) presenta la frecuencia de la dimensión Respaldo del grupo de la variable Nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes

con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac realizada el año 2022, donde:

- EL8 Mi equipo no respalda mis metas profesionales
- EL19 Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes
- EL23 Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario

En ella se observa que: el 54.28% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi equipo no respalda mis metas profesionales, mientras que el 17.13% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi equipo no respalda mis metas profesionales, el 40% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, mientras que el 11.43% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes y el 42.85% de los integrantes de la muestra refieren que Nunca o raras veces Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario, mientras que el 14.29% afirman que frecuentemente o generalmente o siempre Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

## 5.2 Resultados inferenciales

### 5.2.1 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 10: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Clima organizacional

Recuento - CL	CL			
	D1	Mala	Regular	Total
Nivel Bajo	4	2	6	
Nivel Normal	5	14	19	
Nivel Alto	0	10	10	
Total	9	26	35	

La tabla (10) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Clima organizacional de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

Ho: Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes.

Ha: Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

Prueba de independencia ( $\chi^2$  al cuadrado)

Alfa : 0.05  
df : 2  
Valor P : 0.013  
Estadística de prueba : 8.733  
Valor crítico : 5.991

Por lo tanto podemos rechazar la Ho y aceptar la Ha, es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del

personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

### 5.2.2 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022

Tabla 11: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Estructura organizacional

Recuento - CL D2	CL		
	Mala	Regular	Total
Nivel Bajo	3	0	3
Nivel Normal	5	13	18
Nivel Alto	1	13	14
Total	9	26	35

La tabla (11) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Estructura organizacional de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

Ho: Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes

Ha: Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes

Prueba de independencia (ji al cuadrado)

Alfa : 0.05  
df : 2  
Valor P : 0.004  
Estadística de prueba : 11.235  
Valor crítico : 5.991

Por lo tanto podemos rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes

### 5.2.3 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 12: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Territorio organizacional

Recuento - CL	CL		
	Mala	Regular	Total
D3			
Nivel Bajo	7	6	13
Nivel Normal	2	11	13
Nivel Alto	0	9	9
Total	9	26	35

La tabla (12) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Territorio organizacional de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

$H_0$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes.

$H_a$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

Prueba de independencia ( $\chi^2$  al cuadrado)

Alfa : 0.05  
df : 2  
Valor P : 0.010  
Estadística de prueba : 9.227  
Valor crítico : 5.991

Por lo tanto, podemos rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

#### 5.2.4 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 13: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Tecnología

Recuento - CL	CL			
	D4	Mala	Regular	Total
Nivel Bajo	5	1	6	
Nivel Normal	3	10	13	
Nivel Alto	1	15	16	
Total	9	26	35	

La tabla (13) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Tecnología de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

$H_0$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes.

$H_a$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

Prueba de independencia ( $\chi^2$  al cuadrado)

Alfa : 0.05  
 df : 2  
 Valor P : 0.001  
 Estadística de prueba : 13.649  
 Valor crítico : 5.991

Por lo tanto, podemos rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

### 5.2.5 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 14: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Influencia del líder

Recuento - CL	CL			
	D5	Mala	Regular	Total
Nivel Bajo	3	12	15	
Nivel Normal	2	8	10	
Nivel Alto	2	8	10	
Total	7	28	35	

La tabla (14) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Influencia del líder de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

$H_0$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes.

$H_a$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

Prueba de independencia ( $\chi^2$ )

Alfa : 0.05  
df : 2  
Valor P : 0.014  
Estadística de prueba : 8.576  
Valor crítico : 5.991



Por lo tanto podemos rechazar la Ho y aceptar la Ha, es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

### 5.2.6 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 15: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Falta de cohesión

Recuento - CL	CL			
	D6	Mala	Regular	Total
Nivel Bajo	5	6	11	
Nivel Normal	4	9	13	
Nivel Alto	0	11	11	
Total	9	26	35	

La tabla (15) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Falta de cohesión de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

Ho: Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes.

Ha: Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

Prueba de independencia (ji al cuadrado)

Alfa : 0.05  
df : 2  
Valor P : 0.044  
Estadística de prueba : 6.226  
Valor crítico : 5.991

Por lo tanto, podemos rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

### 5.2.7 Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022.

Tabla 16: Frecuencia de Condiciones laborales y la dimensión Respaldo del grupo

Recuento - CL	CL		
	D7	Mala	Regular
Nivel Bajo	6	4	10
Nivel Normal	3	11	14
Nivel Alto	0	11	11
Total	9	26	35

La tabla (16) presenta el conteo de la variable Condiciones laborales y la dimensión Respaldo del grupo de la variable Estrés laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, la que sirve de insumo para realizar el análisis de independencia mediante Chi cuadrado con la que se ha obtenido que:

$H_0$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son independientes.

$H_a$ : Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

Prueba de independencia ( $\chi^2$ )

Alfa : 0.05  
df : 2  
Valor P : 0.006  
Estadística de prueba : 10.096  
Valor crítico : 5.991

Por lo tanto, podemos rechazar la Ho y aceptar la Ha, es decir Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 no son independientes.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Cesar, María, Laura y María (2017) en su investigación señala que un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería, sin embargo en este trabajo de investigación se ha encontrado que el mayor estresor es la Tecnología seguido por Estructura organizacional, mientras que Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licon (2014) encontró una prevalencia de nivel alto de estrés de 33.9% (53) de los encuestados teniendo asociadas al estrés, ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo mientras que en esta investigación se ha encontrado que las condiciones que influyen en el estrés laboral son la temperatura en los ambientes del hospital, la iluminación en los ambientes del hospital, el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital, la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital, El hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales, El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales y la exposición a factores de riesgo en el hospital y también may-Hilda (2005) arribo a que el 60.42%(29) enfermeras tienen un nivel de estrés laboral medio, mientras que 20.83%(10) nivel bajo y 18.75%(9) nivel alto. En relación a la dimensión agotamiento emocional 52.08% (25) presentan nivel medio, 25% (12) presentan nivel bajo y 22.92% (11) presentan nivel alto. En la dimensión realización personal 89.58% (43) presentan nivel baja y 10.42% (5) presentan nivel medio y finalmente Sauñe-Oscoco, W., Bendezù-Sarcines, C. E., & Oscoco-Torres, O. (2012) refiere a las condiciones laborales que son consideradas como desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de estrés, el 52% presenta nivel de estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto.

## VII. CONCLUSIONES

- Respecto a las Condiciones laborales del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022, se ha encontrado que el 60% creen que es baja o muy baja la temperatura en los ambientes del hospital, el 54.29% que es baja o muy baja la iluminación en los ambientes del hospital, el 22.86% afirman que es alta o muy alta el ruido en los ambientes del hospital, el 60% que es baja o muy baja el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital, y el 48.57% considera que es baja o muy baja la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital, el 60% afirman que es baja o muy baja que El hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales, el 54.29% que es baja o muy baja que El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales, el 45.72% que es baja o muy baja que El hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales y el 40% afirman que es alta o muy alta su exposición a factores de riesgo en el hospital.
- Al evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 se ha encontrado que el 82.86% tiene nivel medio o nivel alto de estrés laboral en la dimensión Clima organizacional, 91.43% tiene nivel medio o nivel alto en Estructura organizacional, 62.86% tiene nivel medio o nivel alto en Territorio organizacional, 82.86% tiene nivel medio o nivel alto en Tecnología, 62.86% tiene nivel medio o nivel alto en Influencia del líder, 68.57% tiene nivel medio o nivel alto en Falta de cohesión, 71.43% tiene nivel medio o nivel alto en Respaldo al grupo.
- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valo P es 0.013 menor a 0.05.

- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valor P es 0.004 menor a 0.05.
- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valor P es 0.010 menor a 0.05.
- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valor P es 0.001 menor a 0.05.
- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valor P es 0.014 menor a 0.05.
- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valor P es 0.044 menor a 0.05.
- Las Condiciones laborales y el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2022 son dependientes ya que el Valor P es 0.006 menor a 0.05.

## VIII. RECOMENDACIONES.

- Las Condiciones laborales es un factor en el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda crear o fortalecer una cultura organizacional favorable por parte del director del Hospital de Chincheros - Apurímac para que el personal se desarrolle mediante la incorporación de las normas de conducta y políticas de convivencia en dicho Hospital.
- Las Condiciones laborales es un factor que influye significativamente en el nivel de estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda a las personas asignadas como autoridades del área para la toma de decisiones y seguimiento, desarrollar procesos y estrategias con la finalidad de mejorar la identificación de riesgos en sus puestos de trabajo y gestionarlo.
- También se ha observado que las Condiciones laborales es un factor del nivel de estrés laboral en su dimensión Territorio Organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda a los directivos del hospital mejorar las condiciones laborales como, por ejemplo, asegurar ambientes laborales saludables, ventilación, iluminación, equipos y material de trabajo en buenas condiciones, dotación permanente de equipos de bioseguridad, políticas adecuadas de bienestar de personal, manejo adecuado de los horarios evitando la saturación del personal, mejorar la infraestructura en las áreas de atención del hospital, etc; buscando un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal del personal de enfermería y la calidad de vida en el trabajo.
- Las Condiciones laborales es un factor del nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda realicen acciones necesarias ante los entes rectores de salud, para el mantenimiento correctivo y la adquisición de equipos biomédicos que contribuirán a un mejor manejo de

pacientes y sobre todo que estos equipos sean confiables para que el personal de salud pueda trabajar con seguridad.

- Las Condiciones laborales es un factor del nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda fortalecer la oficina de recursos humanos y/o capacitación para lograr que el personal de enfermería se empodere y lidere actividades concernientes a la profesión.
- Las Condiciones laborales es un factor del nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda a la Jefatura de Enfermería reuniones mensuales para tratar temas que generen confianza, identificación, compromiso, respeto a las normas y que se practiquen los valores institucionales, por parte del personal enfermero, en dichas áreas.
- Las Condiciones laborales es un factor del nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en el Hospital de Chincheros, por lo tanto, se recomienda a los directivos del hospital realizar capacitaciones para mejorar el compañerismo y ayuda entre los trabajadores a cargo de profesionales del área de psicología.



## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Núñez DP, Viamontes JG, González TEG, Vázquez DO, Cabrerías MC. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Rev Cuba Med Gen Integr.* 2014;30(3):354–63.
2. Duque MFG, Florez JMH, Sánchez AMV. Significado que tienen las condiciones laborales actuales para la calidad de vida como factor de desarrollo humano de la enfermera (o). *Hacia la promoción la salud.* 2004;9:119–31.
3. Agudelo MCC. La práctica de enfermería como objeto de estudio. *Investig y Educ en enfermería.* 1992;10(2).
4. Rojas Encarnación AL, Tejada Concha PRA, Valladares Maturrano RE. Influencia del estrés laboral en la relación enfermera-paciente en Centro Quirúrgico del hospital nacional, Lima–2017. 2017;
5. Salud O (Organizacion de las NU y O (Organizacion M de la. OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. OMS. 2018 [cited 2022 Aug 2]. Available from: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
6. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. [cited 2022 Aug 2]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
7. Gobierno del Perú. Conoce qué es el coronavirus COVID-19 - Campañas - Archivo General de la Nación - Gobierno del Perú [Internet]. [cited 2022 Aug 2]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/agn/campañas/1352-conoce-que-es-el-coronavirus-covid-19>
8. García CC, Rísquez MIR, Fernández LE, Roche MEM. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Glob.* 2018;17(2):304–24.
9. Castillo Avila IY, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licona Castro S. Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). *Rev Salud Uninorte.* 2014;30(1):34–43.
10. Chiarelli M, Fernández D, Fonseca S, Garay L, Núñez R. Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería que se encuentra en contacto con el RN crítico en el servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital De Clínicas. 2008;
11. Chipana Molina R, Espino Quispe JR, Huaman Zuni YU. Factores de riesgo y su relación con el nivel de estrés del profesional de enfermería perteneciente a la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017. 2017;

12. Sauñe-Oscoco W, Bendezù-Sarcines CE, Oscoco-Torres O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. *Rev médica panacea*. 2012;2(3).
13. Dávalos Pérez HY. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DE EMERGENCIAS “JOSÉ CASIMIRO ULLOA.” Univ Nac Mayor San Marcos. 2006;1999(December):1–6.
14. Díaz Rentería MG. FILOSOFÍA DE LA CIENCIA DEL CUIDADO. Analogía del mito de la caverna de Platón con la profesión de enfermería. *Rev Iberoam las Ciencias la Salud* [Internet]. 2013;2:1–2. Available from: [http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/348/1/Filosofia de la ciencia del cuidado.pdf](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/348/1/Filosofia%20de%20la%20ciencia%20del%20cuidado.pdf)
15. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index de Enfermería*. 2010;19(4):279–82.
16. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Of Int del Trab* [Internet]. 1984;1:1–85. Available from: [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
17. Ortiz Zuloaga LP. Efecto de tres mezclas de sustrato en la propagación de pitahaya amarilla (*Selenicereus megalanthus*) por estacas bajo condiciones de invernadero en el distrito de independencia - provincia de Huaraz – departamento de Ancash-2019. 2019;58. Available from: [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4080/T033\\_47922000\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4080/T033_47922000_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Venegas JM. Estrés laboral o síndrome de “burnout.” *Acta Pediatr Mex* [Internet]. 2004;25(5):299–302. Available from: [www.revistasmedicasmexicanas.com.mx](http://www.revistasmedicasmexicanas.com.mx)
19. Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Publ El*. 2005;25.
20. Silva N. Factores psicosociales, estrés y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara. México Univ Guadalajara. 2006;
21. Pando Moreno M, Varillas W, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. In: *Anales de la Facultad de Medicina*. UNMSM. Facultad de Medicina; 2016. p. 365–71.
22. Tunanñaña AS. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*. 2013;2(1):33–50.

23. Yáñez S. Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile Inser Labor femenina*. 1999;97–110.
24. ROMERO MN, MESA L, GALINDO S. Calidad de vida de las (os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado Quality of life of nursing professionals and effects for the care they provide Qualidade de vida das (os) profissionais da enfermagem e suas conseqüências na atenção.
25. Ander-Egg E. *Diccionario de psicología*. Brujas; 2016.
26. Instituto Nacional de Salud Pública México. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. Gobierno de México. 2021 [cited 2022 May 29]. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
27. Hinojosa S. ¿qué son los factores psicosociales según la oms? [Internet]. 2019. [cited 2022 May 29]. Available from: <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/06/que-son-los-factores-psicosociales-y-por-que-gestionarlos/>
28. Universidad catolica san pablo. Conoce qué es la salud ocupacional y para qué sirve [Internet]. 2018 [cited 2022 May 29]. Available from: <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-es-salud-ocupacional/>
29. Glosario de términos | ATSDR en español [Internet]. [cited 2022 Aug 2]. Available from: [https://www.atsdr.cdc.gov/es/es\\_glossary.html](https://www.atsdr.cdc.gov/es/es_glossary.html)
30. Ángela M, Tunanñaña S. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. 2013;2:33–50.

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

### NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA FRENTE AL CONTACTO CON PACIENTES CON COVID 19 EN EL HOSPITAL DE CHINCHEROS - APURÍMAC 2020

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Operacionalización de variables	Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumento
<p>¿Cuál es el nivel de estrés del personal de Enfermería frente al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión Estructura organizacional del personal de enfermería</li> </ul>	<p>Determinar el nivel de estrés del personal de Enfermería frente al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel del estrés laboral en su dimensión Clima organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020.</p> <p>Determinar el nivel del estrés laboral en su dimensión</p>	<p>El nivel de estrés del personal de Enfermería a frente al contacto con pacientes con COVID 19 en el Hospital de Chincheros - Apurímac 2020 es alto.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de Estrés</li> </ul> <p>DIMENSIONES</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Indicadores:</p> <p>Claridad y entendimiento de la visión y misión</p> <p>Compresión de las estrategias organizacionales</p> <p>Manejo de las políticas de la empresa</p> <p>Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Indicadores:</p> <p>Canales de comunicación</p> <p>Grado de autoridad</p> <p>Tipo de estructura organizacional</p> <p>Grado de poder</p>	<p>ENFOQUE</p> <p>Investigación de tipo cuantitativa.</p> <p>TIPO</p> <p>Aplicada</p> <p>NIVEL</p> <p>Descriptiva</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental transversal</p>	<p>Población:</p> <p>30 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de Chincheros.</p> <p>Muestra:</p> <p>Tamaño de muestra de la población 30 profesionales de Enfermería</p>	<p>TÉCNICA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• encuesta</li> </ul> <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Estrés laboral OIT – OMS</li> <li>• Cuestionario de condiciones laborales</li> </ul>

<p>en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su</li> </ul>	<p>Estructura organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020. Determinar el nivel del estrés laboral en su dimensión Territorio organizacional del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020. Determinar el nivel del estrés laboral en su dimensión Tecnología del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020. Determinar el nivel del estrés laboral en</p>		<p>Territorio organizacional Indicadores: Condiciones del área de trabajo Privacidad para laborar Distribución de las áreas de trabajo</p> <p>Tecnología Indicadores: Estado de vida útil de los equipos de trabajo Nivel conocimiento, desarrollo y competencia Nivel tecnológico de los equipos de trabajo</p> <p>Influencia del líder Indicadores: Liderazgo como jefe de grupo Grado de trato laboral Consideración por el bienestar del personal Expectativa del desempeño del trabajador</p> <p>Falta de cohesión Indicadores: Cohesión entre compañeros de trabajo Nivel jerárquico del equipo de trabajo Organización labores</p>			
--	--	--	---	--	--	--

<p>dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020?</li> </ul>	<p>su dimensión Influencia del líder del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020. Determinar el nivel del estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020. Determinar el nivel del estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo del personal de enfermería en el área COVID 19 en un Hospital de Chincheros – Apurímac 2020.</p>		<p>Delegación de funciones</p> <p>Respaldo de grupo</p> <p>Indicadores:</p> <p>Respaldo de equipo frente a metas profesionales</p> <p>Apoyo y protección de equipo</p> <p>Colaboración de equipo sobre nivel técnico.</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Condiciones Ambientales:</p> <p>Involucra aspectos como la satisfacción laboral, los riesgos laborales, la carga de trabajo, entre otros.</p> <p>Condiciones Ergonómicas:</p> <p>Relacionadas con el sitio de trabajo donde el empleado desarrolla sus actividades y el bienestar que este le ofrece</p> <p>Condiciones Económicas:</p> <p>encaminadas a la percepción del trabajador con respecto al salario recibido.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

## Instrumentos validados

### ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Este cuestionario es para medir el estrés laboral del personal de enfermería, forma parte de los instrumentos de recolección de datos de la Tesis de Título: **CONDICIONES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL CONTACTO CON PACIENTES CON COVID 19 EN EL HOSPITAL DE CHINCHEROS - APURÍMAC 2020**, por lo tanto, se le ruega a usted marcar su respuesta de manera objetiva ya que además la información recogida aquí será usada estrictamente para el caso académico. lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1.	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6.	Mi supervisor no me respeta.							
7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13.	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño							



	de mi trabajo.							
18.	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20.	La organización carece de dirección y objetivo.							
21.	Mi equipo me presiona demasiado.							
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24.	La cadena de mando no se respeta.							
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

GRACIAS

## CONDICIONES LABORALES

Este cuestionario es carácter anónimo y forma parte de los instrumentos de recolección de datos de la Tesis de Título: CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA AL CONTACTO CON PACIENTES CON COVID 19 EN EL HOSPITAL DE CHINCHEROS - APURÍMAC 2020, por lo tanto, se le ruega a usted marcar y escribir su respuesta de manera objetiva ya que además la información recogida aquí será usada estrictamente para el caso académico.

### I. Datos generales

#### 1. Sexo

- A) Hombre
- B) Mujer

2. Edad (años): \_\_\_\_\_

3. Unidad ó área del hospital en la que se desempeña como profesional:

\_\_\_\_\_

### II. Condiciones económicas

#### 4. Horas de trabajo semanal

- A)  $\leq 36$
- B) 41-48
- C)  $\geq 49$

#### 5. Días de trabajo

- A) Lunes a viernes
- B) Lunes a sábado
- C) Lunes a domingo
- D) Solo fines de semana festivos o feriados
- E) Días irregulares o no fijos o móviles

#### 6. Tipo de jornada

- A) Jornada mañana tarde
- B) Jornada continua mañana
- C) Jornada continua tarde - noche
- D) Jornada continua noche - madrugada
- E) Turnos rotativos excepto turno noche
- F) Turno rotativo incluyendo turno noche
- G) Jornadas irregulares o variables según los días
- H) Otros

#### 7. Remuneración (S/.)

- A)  $\leq 930$
- B) 930-2000
- C) 2001-3000
- D) 3001-4000
- E) 4000-5000
- F)  $\geq 5001$

8. Tipo de vínculo

- A) Nombrado
- B) Contratado determinado
- C) Contratado indeterminado
- D) Contratado sujeto a modalidad
- E) Contratado a tiempo parcial
- F) SERUM
- G) Pasantía, beca de estudio o prácticas
- H) Cas COVID
- I) Cas regular (por terceros)
- J) No aplica

9. Forma de contrato

- A) Escrito
- B) Oral o verbal
- C) No tiene contrato
- D) No aplica

III. Condiciones ergonómicas

10. Cómo considera el ruido en los ambientes del hospital

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

11. Cómo considera la temperatura en los ambientes del hospital

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

12. Cómo considera la iluminación en los ambientes del hospital

- A) Muy baja
- B) Baja

- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

13. Cuales son las malas condiciones ambientales mas recurrentes

- A) Humedad
- B) vibraciones
- C) Acumulación de residuos sólidos
- D) Aire contaminado ó maloliente
- E) Otros

14. Como cree que es cumplimiento de los derechos laborales en el hospital

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

15. Como cree que es la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital

- A) Muy mala
- B) Mala
- C) Normal
- D) Buena
- E) Muy buena

16. El hospital cuenta con insumos médicos adecuada para cumplir sus labores asistenciales

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

17. El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

18. El hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal

- D) Alta
- E) Muy Alta

19. Cómo considera su exposición a factores de riesgo en el hospital

- A) Muy baja
- B) Baja
- C) Normal
- D) Alta
- E) Muy Alta

**GRACIAS**

## Base de datos

N	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	S	S	S	S	S	S	S	D	D	D	D	D	D	D	C	S	C	C	C	C	C	C	C	C						
	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	D	D	D	D	D	D	D	1	2	3	4	5	6	7	L	L	L	L	L	L	L	L	L							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7									L	1	2	3	4	5	6	7	8	9						
1	4	2	2	3	4	1	4	2	4	4	4	2	2	2	1	6	4	4	4	4	3	2	3	3	6	16	13	5	11	11	15	9	3	2	1	3	2	3	2	2	23	2	2	4	2	2	2	2	3	4	
2	4	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	5	1	3	1	7	1	4	3	5	1	2	2	2	5	13	16	6	12	7	9	7	2	3	1	3	1	2	2	1	20	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	7	5	4	5	4	7	3	1	1	1	1	1	1	1	1	19	3	1	1	3	1	3	3	3	1	
4	3	2	2	2	3	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	14	10	10	12	16	14	3	2	2	2	2	2	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	2	4	6	4	1	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	5	3	4	4	2	5	17	13	10	15	12	13	12	3	2	2	3	2	2	3	2	23	2	2	4	2	3	2	3	3	2	
6	1	2	5	3	2	7	2	1	1	1	1	1	4	4	2	3	2	1	3	5	1	1	1	2	2	8	8	8	9	15	5	5	1	1	2	2	3	1	1	1	15	2	1	5	1	1	1	1	1	2	
7	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	6	6	2	4	2	2	3	2	3	2	3	12	13	12	10	12	14	9	2	2	3	2	2	2	2	2	23	2	2	4	2	2	2	4	1	4	
8	2	3	7	6	3	7	3	7	6	4	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	4	1	4	6	4	18	21	14	15	22	17	17	3	3	3	3	3	3	3	2	21	1	3	3	1	4	2	2	2	3	
9	5	4	4	5	2	1	2	2	2	4	4	4	7	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	14	12	6	10	11	6	4	2	2	1	2	2	1	1	2	28	1	3	2	3	3	4	4	4	4		
10	2	1	2	1	5	4	1	2	2	2	5	2	5	5	5	6	2	1	2	1	1	2	2	5	5	10	14	9	11	16	5	6	2	2	2	3	3	1	1	2	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
11	3	4	1	2	5	5	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	5	3	10	15	7	7	13	8	8	2	3	2	2	2	1	2	2	25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
12	2	3	7	4	7	7	4	7	2	2	6	5	3	7	2	7	7	1	1	1	1	2	7	7	7	11	22	11	18	24	8	15	2	3	3	3	3	3	1	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	15	12	12	16	16	12	3	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	3	3	3	2	2	2	3		
14	2	3	3	4	2	5	3	5	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	2	12	12	9	8	12	13	13	2	2	2	2	2	2	3	2	26	2	2	4	3	3	3	3	3	3	
15	4	7	5	6	7	4	2	5	6	5	3	3	7	2	5	7	5	5	7	4	7	2	5	7	5	16	24	12	13	23	20	17	3	3	3	3	3	3	3	2	25	3	2	3	2	3	2	2	3	5	
16	6	6	4	3	5	3	2	4	3	4	4	2	7	4	6	7	2	5	5	3	5	4	3	6	5	17	21	14	12	17	15	12	3	3	3	3	3	3	2	25	3	2	2	2	3	2	3	3	5		
17	5	4	4	4	5	6	2	1	2	5	3	4	7	3	5	6	4	2	2	6	1	2	2	3	19	16	11	10	22	7	5	3	3	3	2	3	1	1	2	23	2	3	3	2	2	2	2	2	5		
18	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	3	5	10	11	4	10	7	11	7	2	2	1	2	1	2	1	19	3	1	1	3	1	3	3	1	3		
19	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	4	2	3	7	2	2	2	2	2	4	1	2	1	9	14	9	5	9	7	6	2	2	2	1	2	1	1	20	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
20	3	5	2	5	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4	1	6	4	4	6	3	6	5	6	12	16	7	13	8	16	14	2	3	2	3	1	3	3	2	21	1	2	4	2	1	2	2	3	4	



- EL8 8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
- EL9 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
- EL10 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.
- EL11 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
- EL12 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
- EL13 13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
- EL14 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
- EL15 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
- EL16 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.
- EL17 17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
- EL18 18. Mi equipo se encuentra desorganizado.
- EL19 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
- EL20 20. La organización carece de dirección y objetivo.
- EL21 21. Mi equipo me presiona demasiado.
- EL22 22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
- EL23 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
- EL24 24. La cadena de mando no se respeta.
- EL25 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia
- CL1 1. Cuál es su sexo
- CL2 2. Cuál es su edad (Años)
- CL3 3. Unidad o área del hospital en la que se desempeña como profesional:
- CL4 4. Horas de trabajo semanal
- CL5 5. Días de trabajo a la semana
- CL6 6. Tipo de jornada
- CL7 7. Remuneración (S/.)
- CL8 8. Tipo de vínculo
- CL9 9. Forma de contrato



- CL10 10. Cuáles son las malas condiciones ambientales más recurrentes
- CL11 11. Cómo considera la temperatura en los ambientes del hospital
- CL12 12. Cómo considera la iluminación en los ambientes del hospital
- CL13 13. Cómo considera el ruido en los ambientes del hospital
- CL14 14. Como cree que es el cumplimiento de los derechos laborales en el hospital
- CL15 15. Como cree que es la comunicación de los directivos con el profesional de enfermería en el hospital
- CL16 16. El hospital cuenta con insumos médicos adecuados para cumplir sus labores asistenciales
- CL17 17. El hospital cuenta con el equipamiento adecuada para cumplir sus laborales
- CL18 18. El hospital cuenta con normas de bioseguridad adecuada para cumplir sus laborales
- CL19 19. Cómo considera su exposición a factores de riesgo en el hospital