

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional de Medicina Humana



## TESIS:

Título : “CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL, PERSONAL ASISTENCIAL DE EMERGENCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, HOSPITAL CARRIÓN HUANCAYO, 2022”.

Para optar : El Título Profesional de Médico Cirujano

Autores : Bach. ORTEGA CANO FRANK JOSE  
Bach. PAULINO MIRANDA DANIEL

Asesor : Dr. Gustavo Bastidas Parraga.

Línea de Investigación

Institucional : Salud y Gestión de la Salud

Fecha de inicio : Diciembre 2021

Fecha de culminación: Marzo 2023

Huancayo – Perú

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestros queridos padres, quienes han sido parte esencial en la formación de nuestra identidad actual. Les debemos gran parte de nuestros logros, incluyendo este momento en el que nos encontramos. Ellos nos forjaron con sabias pautas y nos otorgaron ciertas libertades, pero lo más importante es que siempre nos brindaron la motivación para perseguir nuestros sueños.

## **AGRADECIMIENTOS**

- A la Universidad Peruana los Andes, por albergarnos durante estos años de estudio y brindarnos la oportunidad de crecer como personas y profesionales.
- Al Dr. Joel Vílchez Gutiérrez, asesor de nuestro estudio, por su vocación y orientación, apoyo, consejos, amistad y enseñanzas.
- Al Dr. Gustavo Bastidas Párraga por sus consejos y enseñanzas además de asesor del presente trabajo, por su orientación, apoyo, consejos y enseñanzas.
- Al distinguido cuerpo de docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana, su experiencia, sabiduría y dedicación han sido una guía constante a lo largo de nuestro recorrido educativo.
- Finalmente, a todas aquellas personas y amigos que, de diversas formas han contribuido a la culminación de este proyecto. Su invaluable colaboración ha contribuido a alcanzar este logro.



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO"

### CONSTANCIA

#### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Medicina Humana, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

**"CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL, PERSONAL ASISTENCIAL DE EMERGENCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, HOSPITAL CARRIÓN HUANCAYO, 2022"**

Cuyo autor (es) : BACH. ORTEGA CANO FRANK JOSE  
BACH. PAULINO MIRANDA DANIEL  
Facultad : MEDICINA HUMANA  
Escuela Profesional : Medicina Humana  
Asesor (a) : Dr. BASTIDAS PARRAGA GUSTAVO

Que fue presentado con fecha 10 de agosto de 2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha día 11 de agosto de 2023, por la Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar) .....

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **20%**.

En tal sentido de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo No. 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: .....

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 14 de agosto de 2023.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

  
**Dr. Santiago Ángel Cortez Orellana**  
Director (e) de la Unidad de Investigación  
Facultad de Medicina Humana

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto es importante debido a que el estrés laboral y las condiciones de trabajo en el personal asistencial son factores frecuentes que desequilibran lo esperado por el recurso humano aún más durante esta pandemia por la COVID 19 por lo que representa un proceso psicofisiológico multicausal, por lo cual es de interés para la salud ocupacional.

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.

Asimismo, el presente proyecto fue estructurado en 7 capítulos, en el primer capítulo esta la descripción del problema, los objetivos, los problemas y la justificación.

En el segundo capítulo, abarca el marco teórico en el cual se presentan los antecedentes internacionales, nacionales y locales, bases teóricas y bases conceptuales.

El tercer capítulo está compuesto por la Hipótesis general, hipótesis específica, variables y la operacionalización

En el cuarto capítulo se encuentran los aspectos metodológicos, el método y tipo de estudio, la población y la muestra, las técnicas en la recolección y análisis de datos, y finalmente, los aspectos éticos.

En el quinto capítulo evaluamos los resultados obtenidos, discusiones y conclusiones.

Asimismo, en el sexto capítulo están las referencias bibliográficas y finalmente en el séptimo capítulo incluimos los anexos.

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTOS .....	3
INTRODUCCIÓN .....	5
CONTENIDO DE TABLAS .....	10
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
CAPITULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema general.....	19
1.3.2. Problemas específicos .....	19
1.4. Justificación .....	20
1.4.1. Social.....	20
1.4.2. Teórico.....	20
1.4.3. Metodológica.....	20
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo general .....	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	21
CAPITULO II .....	23
MARCO TEÓRICO .....	23
2.1. Antecedentes nacionales e internacionales .....	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes locales .....	32
2.2. Bases teóricas o científicas .....	33
2.2.1. COVID 19 .....	33
2.2.2. Estabilidad laboral .....	35
2.2.3. Carga laboral .....	41
2.2.4. Disponibilidad de recursos médicos.....	46

2.2.5.	Elementos de protección .....	50
2.2.6.	Estrés laboral .....	53
2.3.	Marco conceptual.....	65
2.3.1.	Definición de estrés laboral .....	65
2.3.2.	Definición de condiciones de trabajo .....	66
CAPITULO III	.....	69
HIPÓTESIS	.....	69
3.1.	Hipótesis general.....	69
3.2.	Hipótesis específicas.....	69
3.2.1.	Hipótesis específica 1 .....	69
3.2.2.	Hipótesis específica 2 .....	69
3.2.3.	Hipótesis específica 3 .....	70
3.2.4.	Hipótesis específica 4 .....	70
3.3.	Variables .....	70
CAPITULO IV	.....	72
METODOLOGÍA	.....	72
4.1.	Método de investigación.....	72
4.2.	Tipo de investigación.....	72
4.3.	Nivel de investigación .....	72
4.4.	Diseño de la investigación .....	72
4.5.	Población y muestra.....	73
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	73
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de los datos .....	77
4.8.	Aspectos éticos de la investigación .....	78
CAPITULO V	.....	79
RESULTADOS	.....	79
5.1.	Descripción de los resultados .....	79
5.1.1.	De las condiciones de trabajo del personal asistencial.....	79
5.1.2.	Dimensión: estabilidad laboral .....	83
5.1.3.	Dimensión: carga laboral.....	84
5.1.4.	Dimensión: disponibilidad de recursos médicos .....	85
5.1.5.	Dimensión: disponibilidad de elementos de protección.....	86
5.1.6.	De los niveles de estrés .....	88



5.2. Contrastación de las pruebas de Hipótesis.....	93
5.2.1. Relación entre las variables condiciones de trabajo y niveles de estrés .....	93
5.2.2. Relación entre estabilidad laboral y el nivel de estrés.....	95
5.2.3. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés .....	97
5.2.4. Relación entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés .....	98
5.2.5. Relación entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés.....	100
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	103
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES .....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	111
ANEXOS.....	119

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento 1 .....	74
Tabla 2. Sección 2 de la ficha técnica .....	76
Tabla 3. Sección 3 de la ficha técnica .....	77
Tabla 4. Resultados de la variable condiciones de trabajo.....	80
Tabla 5. Condiciones de trabajo del personal asistencial encuestado .....	<b>¡Error!</b>
<b>Marcador no definido.</b>	
Tabla 6. Estabilidad laboral en el personal asistencial encuestado .....	84
Tabla 7. Carga laboral en el personal asistencial encuestado .....	85
Tabla 8. Disponibilidad de recursos médicos en el personal asistencial encuestado .....	86
Tabla 9. Disponibilidad de elementos de protección en el personal asistencial encuestado .....	87
Tabla 10. Resultados de las dimensiones del nivel de estrés .....	89
Tabla 11. Niveles de estrés del personal asistencial encuestado.....	93
Tabla 12. Relación entre las variables: condiciones de trabajo y niveles de estrés .....	94
Tabla 14. Relación entre la estabilidad laboral y los niveles de estrés .....	96
Tabla 16. Relación entre la carga laboral y los niveles de estrés.....	97
Tabla 18. Relación entre la disponibilidad de recursos médicos y los niveles de estrés.....	99
Tabla 20. Relación entre la disponibilidad de elementos de protección y los niveles de estrés.....	101

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia .....	120
Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables .....	122
Anexo 3. Matriz de operacionalización de instrumento.....	125
Anexo 4. Instrumento de investigación.....	127
Anexo 5. Carta de confiabilidad de investigación .....	132
Anexo 6. Consentimiento informado .....	133
Anexo 7. Certificado de revisor metodológico .....	134
Anexo 8. Características generales del personal encuestado .....	135
Anexo 9. Data de las características generales y estabilidad laboral del personal encuestado .....	136
Anexo 10. Data de la carga laboral, disponibilidad de recursos y elementos de protección del personal encuestado.....	146
Anexo 11. Data sobre el nivel de estrés del personal encuestado.....	156
Anexo 12. Intervalo de confianza para las variables en estudio .....	166
Anexo 13. Prueba chi cuadrado entre la condición de trabajo y el nivel de estrés .....	168
Anexo 14. Prueba chi cuadrado entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés	168
Anexo 15. Prueba chi cuadrado entre la carga laboral y el nivel de estrés .....	168
Anexo 16. Prueba chi cuadrado entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés.....	169
Anexo 17. Prueba chi cuadrado entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés .....	169
Anexo 18. Fotos de la aplicación del instrumento <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” durante la pandemia COVID – 19 en el 2022. Se desarrolló un estudio descriptivo correlacional en la que participaron 250 trabajadores del área de emergencia, que fueron seleccionados considerando criterios de inclusión y exclusión. Se emplearon tres instrumentos de recolección de datos que permitieron conocer las características generales del personal asistencial en las dimensiones relacionadas a las condiciones de trabajo y el nivel de estrés, que se determinó mediante la escala de estrés laboral OIT – OMS. Los datos fueron analizados mediante frecuencias de variables y Chi-cuadrado. Los resultados indicaron, un 95.2% presentó una estabilidad laboral adecuada y un 4.8% inadecuada, un 73.6% una carga laboral adecuada y un 26.4% inadecuada, un 80.4% tuvo disponibilidad de recursos médicos adecuada y un 19.6% inadecuada, y un 95.2% disponibilidad de elementos de protección adecuada, y un 4.8% inadecuada, respectivamente. Frente a los niveles de estrés, un 54.4% de los encuestados mostró bajo nivel de estrés, un 32.4% un nivel intermedio de estrés, un 12.4% tuvo estrés, y un 0.8% presentó un nivel alto de estrés. Además, se encontró una relación estadística significativa ( $P < 0.05$ ) entre las variables, lo que sugiere que las condiciones de trabajo se relacionan con los niveles de estrés del personal asistencial.

**Palabras claves:** carga laboral, condiciones de trabajo, estrés, pandemia.

## **ABSTRACT**

The objective was to determine the relationship between working conditions and the level of work stress of healthcare personnel in the emergency area of the "Daniel Alcides Carrión" Clinical Surgical Teaching Hospital during the COVID-19 pandemic in 2022. A descriptive correlational study was developed, in which 250 workers from the emergency area participated, who were selected considering inclusion and exclusion criteria. Three data collection instruments were used that allowed knowing the general characteristics of healthcare personnel in the dimensions related to working conditions and stress level, which was determined using the OIT-WHO work stress scale. The data were analyzed using frequencies of variables and Chi-square. The results indicated that 95.2% presented adequate job stability and 4.8% inadequate, 73.6% an adequate workload and 26.4% inadequate, 80.4% had adequate availability of medical resources and 19.6% inadequate, and 95.2% availability of adequate protection elements, and 4.8% inadequate, respectively. Regarding stress levels, 54.4% of those surveyed showed a low level of stress, 32.4% an intermediate level of stress, 12.4% had stress, and 0.8% had a high level of stress. In addition, a significant statistical relationship ( $P < 0.05$ ) was found between the variables, which suggests that the working conditions are related to the stress levels of the healthcare personnel.

**Keywords:** pandemic, stress, working conditions, workload.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1.Descripción de la realidad problemática

Según Marco *et al.*, para diciembre de 2019, se reportó un brote de neumonía de etiología desconocida en la ciudad de Wuhan, Hubei. Provincia, China. Los casos de neumonía estaban relacionados epidemiológicamente con el mercado mayorista Huanan Seafood. Mediante la inoculación de muestras respiratorias en células epiteliales de las vías respiratorias humanas, se logró aislar un nuevo virus respiratorio, cuyo análisis genómico reveló que se trataba de una nueva variante de coronavirus relacionado con el SARS-CoV. Esta nueva variable fue denominada síndrome respiratorio coronavirus 2 (SARS-CoV-2). La rápida propagación del virus SARS-CoV-2 a nivel mundial y las consecuentes muertes a causa del coronavirus (COVID-19), hicieron que la Organización Mundial de la Salud declare una pandemia global el 12 de marzo de 2020. El precio en términos de vidas ha sido muy alto, con pérdidas económicas, laborales y aumento de la pobreza, el cual ha impactado nuestro estilo de vida. (1)

Según Madero y colaboradores., desde marzo de 2020, fecha en la que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una pandemia de COVID-19, se ha iniciado el diseño de estrategias desde una perspectiva empresarial y con el objetivo de preservar y proteger la salud de los trabajadores. Una de estas medidas ha sido la implementación del trabajo remoto, brindando a los trabajadores la oportunidad de desempeñar sus labores desde sus hogares, conociendo el impacto

del estrés laboral y la relación vida-trabajo al realizar trabajo remoto durante el aislamiento por el COVID-19. (2)

Ariadne *et al.* (2020) señalaron que los trabajadores de la salud han jugado un papel importante para salvar vidas y prevenir el contagio, debido a la naturaleza de su trabajo, ya que no solo están expuestos al virus, sino que también sufren efectos adversos. ansiedad. depresión, fatiga, síndrome de agotamiento, desgaste por compasión y trastorno de estrés postraumático, entre otros. (3)

Para Orama V. La pandemia de COVID-19 está amenazando la salud y la vida, además de traer problemas de salud mental debido a la exposición prolongada a un estrés laboral intenso y la condiciones en las que los trabajadores laboran. (4)

La labor en hospitales o centros de salud está considerada como causal de estrés tal como señala Reyna S. *et al.*, ya que implica el estar constantemente en contacto con situaciones de dolor y con la muerte, además de la carga laboral y las tensiones a las que se somete el personal médico asistencial (2020). (5)

Según Valderrama M. *et al.*, dan razón de que tanto los médicos como las enfermeras padecen un síndrome similar, así lo evidencian los datos publicados por la Organización Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, al igual que, el Ministerio del Trabajo de Colombia, que presenta un informe interesante respecto a su personal médico manifestando que el 60% del personal de salud laboran en turnos diarios de entre 9 y 12 horas, atendiendo situaciones donde está en juego la salud y la vida de una persona.. En el Perú, durante el 2020 el personal de salud se ha visto afectado por el estrés, más aún durante la pandemia, empleando un 40% entre las condiciones laborales que afectan el nivel de estrés. (6)

Para Lecca J. *et al.*, durante el COVID-19, existió una relación entre la comunicación y el estrés en el trabajo entre el personal de salud de los centros MINSA Llacuabamba y Parcoy, donde se notó que un gran porcentaje piensa que la comunicación laboral. es inapropiada y que el estrés laboral es mayormente leve durante el 2020. (7)

En el estudio de Capacyachi y Goytia (8), se evaluó el nivel de estrés laboral en el personal asistencial de dos instituciones de salud de primer nivel de atención en Huancayo durante el año 2018. La variable principal analizada fue el nivel de estrés laboral, considerando sus tres dimensiones: realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. Los resultados revelaron un nivel bajo de estrés en las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal, lo cual indica un nivel elevado de estrés, mientras que se identificó un nivel bajo de estrés en la dimensión de despersonalización.

La actividad laboral es parte importante del tiempo diario de cada persona, por lo que las personas pasan muchas horas en el trabajo. Sin embargo, durante el trabajo se pueden presentar factores de riesgo que afectan la salud de los trabajadores. Para Luengo C. y Montoya P (2020), se han evidenciado condiciones de trabajo desfavorables y precariedad laboral a nivel de salud tanto para enfermeras como para médicos, quienes se caracterizan por una alta carga emocional y laboral. (9)

Para Moncada B. *et al.* (2021) sugieren que el estrés laboral incluye una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas, y conductuales que experimentan los individuos en situaciones de estrés debido al trabajo. Esto puede tener un impacto negativo en el desempeño, la motivación, la satisfacción y compromiso de



los empleados hacia la empresa. Teniendo en cuenta la complejidad de las condiciones de trabajo de COVID-19 para los trabajadores de la salud. (10)

Las acciones implementadas por los gobiernos, en línea con las recomendaciones de organismos internacionales, para hacer frente a la pandemia del COVID-19 han tenido un impacto significativo en el teletrabajo de los profesionales de la salud. Estos profesionales se enfrentan a diversos desafíos psicosociales que afectan su entorno laboral. Según lo señalado por Carranco y colaboradores (2021), se evidencian estas implicancias. Indica que los factores psicosociales pueden estar relacionados con variables sociodemográficas, con situaciones relacionadas con las exigencias del propio trabajo, con situaciones psicológicas derivadas de presiones profesionales. (11)

Según Ortega F. (2016) señala que el estrés laboral es un fenómeno común y representa un proceso psicofisiológico de múltiples causas, que es un factor de riesgo importante para las enfermedades mentales, así como para otras enfermedades y accidentes de interés para la salud ocupacional (12).

Para Noroña D. *et al.* (2021). en los diversos entornos laborales, las personas se enfrentan a situaciones que implican riesgos psicosociales, los cuales están vinculados a su puesto de trabajo, más aún ante el brote de COVID-19 que incrementó el daño en la salud. (13)

Como indican Carbajal C y Castaño J. (2021). En el contexto actual del país, se ha evidenciado que en el ámbito de la salud existen numerosos factores que pueden generar estrés laboral y afectar la salud mental de los trabajadores. Como resultado, se ha observado un incremento en las enfermedades mentales entre los profesionales de la salud. Estas enfermedades pueden estar relacionadas con

diversos factores, como las condiciones de contratación variadas, la carga laboral, los bajos salarios o la falta de pagos regulares, el inadecuado suministro de equipos de protección personal (EPP), la falta de preparación específica para enfrentar la pandemia, la angustia y la impotencia, así como los sentimientos de miedo, entre otros aspectos. (14)

Se ha venido observando que desde el inicio de la pandemia las cosas han tenido un giro, en la mayoría de los casos inesperado por muchos, esto ha afectado muchos ámbitos laborales, económicos, personales y habituales, es por eso que damos énfasis al problema laboral y los efectos de salud que estos causan en la parte psicológica del personal de salud que día a día están enfrentando a este aún desconocido virus de la COVID 19, para ello buscamos dar solución a ciertas condiciones laborales a las que están expuestos el personal de salud y que ello pueda acarrear desencadenantes psicológicos en contra de este grupo médico de la primera línea de atención, esto como consecuencia nos traería un quiebre en lo que respecta a la atención de los pacientes y la continua lucha contra este virus mortal.

## **1.2.Delimitación del problema**

- *Delimitación en tiempo:* este estudio se realizó desde diciembre 2021 hasta diciembre 2022.
- *Delimitación del lugar:* Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “D.A.C” – Huancayo.
- *Delimitación por población:* Personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “D.A.C”, conformado por médicos especialistas, médicos generales, enfermeras, tecnólogos

médicos, técnicos en enfermería, químicos farmacéuticos, tecnólogos médicos, técnicos de laboratorio, técnicos en enfermería.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

**P1:** ¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?

**P2:** ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?

**P3:** ¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?

**P4:** ¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia

durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, de la ciudad de Huancayo en el 2022?

#### **1.4. Justificación**

##### **1.4.1. Social**

Dentro del contexto que estamos viviendo hoy en día por la situación sanitaria por la COVID-19 es muy importante enfatizar en nuestros recursos humanos debido a que es el pilar fundamental dentro de la primera línea de atención y resguardo a esta pandemia, por lo que la investigación planteada contribuyó en prevenir algunos factores que pueden desequilibrar el sistema de salud, así mismo, nos permitió gestionar un sistema de salud más eficiente y eficaz iniciando de un centro médico pequeño y ampliándolo hacia un campo hospitalario más completo.

##### **1.4.2. Teórico**

Mediante el análisis, se buscó que nuestros resultados del estudio contribuyan a generar y desarrollar conceptos en futuros estudios, así mismo, brindar una herramienta de apoyo para las áreas encargadas de recursos humanos y el servicio de Salud Ocupacional, de modo tal que, se pudiese controlar el alto índice de problemas relacionados al trabajo como ciertos trastornos psicológicos, también ayudar en la facultad de Medicina Humana a formar en el profesional médico un conocimiento más amplio del campo de gestión y gerencia en salud.

##### **1.4.3. Metodológica**

En el presente estudio se expuso la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, ayudando a crear nuevos instrumentos de recolección de datos, especialmente en el campo de las condiciones de trabajo del personal asistencial en

el hospital. Estos instrumentos pueden ser utilizados como referencia en futuros estudios.

## **1.5.Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

**OB1:** Determinar la relación que existe entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.

**OB2:** Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.

**OB3:** Determinar la relación que existe entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides de la ciudad de Huancayo en el 2022.

**OB4:** Determinar la relación que existe entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia

durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes nacionales e internacionales

En España 2020, Danet A. (15) realizó un estudio que tuvo como objetivo conocer el impacto psicológico en el personal de la salud en la atención de pacientes con SARS-CoV 2 y lo comparó con otros profesionales de la salud mediante una revisión metódica de artículos científicos de occidente. Para la metodología se realizó una revisión en las bases de datos Scopus, PubMed y Web of Science, donde se seleccionaron 12 artículos acerca de estudios cuantitativos de Europa y Estados Unidos. Estos refirieron niveles moderados y altos de estrés, depresión, ansiedad, trastornos del sueño y burnout, con diferentes estrategias de afrontamiento y síntomas cada vez más severos en mujeres y enfermería, sin presentar resultados finales por edad. Los resultados fueron que el efecto en la primera línea de asistencia fue mayor que el de otros profesionales de la salud y el del entorno asiático. Por lo que es necesario considerar las experiencias emocionales y las necesidades profesionales de apoyo emocional para diseñar acciones protectoras y de apoyo efectivas.

Por otro lado, en México (2020), Madero S (16). *et al.*, realizaron un trabajo con el objetivo de comprender los impactos que COVID-19 ha tenido en el lugar de trabajo y así, desarrollar estrategias relacionadas con temas de comportamiento humano y enfoque empresarial. Su diseño metodológico fue cuantitativo y exploratorio basado en fuentes primarias y secundaria. Un cuestionario en línea con 33 ítems fue diseñado y aplicado en el ámbito laboral mexicano, durante un período de tiempo

entre el 7 y 16 de marzo, es decir, en la misma semana en la que La Organización Mundial de la Salud anunció la pandemia causada por el COVID-19. Se obtuvo un total de 332 respuestas. En la que se pudo conocer la percepción de las personas sobre aspectos relacionados con el COVID-19, luego de lo cual se realizan las pruebas de fiabilidad correspondientes, se obtuvo un alfa de Cronbach mayor a 0.8. Al inicio del comunicado de la pandemia de COVID-19, se comprobó la relación entre el estrés y diversos aspectos relacionados con el surgimiento del COVID-19, destacando su impacto en los trabajadores. Finalmente, se concluyó que el desarrollo de esta investigación brinda conocimientos para los académicos y líderes empresariales, especialmente en las áreas de recursos humanos para que puedan impulsar el crecimiento y desarrollo humano hacia el logro de una vida plena y laboral, y así, crear mejores condiciones de trabajo proponiendo el trabajo remoto como una estrategia de éxito en la función de recursos humanos, en el lugar de trabajo y en la mejora de la sociedad en su conjunto.

En Madrid (2020), Martínez L (17) se planteó el diseñar planes de salud con programas preventivos que potencien el bienestar de los trabajadores, partiendo del estudio de los diferentes factores causantes del estrés psicológico y social. Organizaciones tan diversas como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) o el Instituto Nacional para la Seguridad e Higiene (INSHT), recomiendan diversas herramientas de seguimiento y evaluación que permitan identificar cualquier riesgo psicosocial o estresor que afecte a la creación de estrés laboral. Para ello, utilizaron un método en el que se realizó un análisis descriptivo documental de la bibliografía sobre herramientas utilizadas para evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo entre el 2009-2020 en diversas bases



de datos como UCM, Google Scholar, UCM, Science Direct, WOS, SciELO, Dialnet, JOEM, DOAJ, recursos bibliográficos y las páginas oficiales del Ministerio del Trabajo, OMS, OIT, INSHT, UE-OSHA. Como resultado, se proporcionan muchas herramientas de medición altamente confiables para detectar factores psicosociales en diferentes contextos. Se concluyó que para diseñar medidas para prevenir y manejar el COVID-19, es necesario tener en cuenta varios factores de estrés social y psicológicos. Para ello, existen multitud de cuestionarios o escalas estandarizados que permiten la identificación y seguimiento de los riesgos psicosociales que pueden influir en la generación de estrés laboral. Estas herramientas han demostrado ser efectivas para revelar factores de estrés en diferentes dimensiones, lo que ayuda a abrir vías de acción hacia las deficiencias detectadas y así posibilitar su corrección. Dada la situación actual, es conveniente realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que pueden implicar, que permita diseñar programas efectivos y ayude a gestionar y adaptarse mejor a las situaciones cambiantes.

Así mismo en Colombia (2020), Monterrosa A (18). *et al.*, señalaron que las epidemias pueden afectar al a todas las personas y más aún, a los trabajadores de la salud; siendo la pandemia de COVID-19, la predominante. Este estudio tuvo como objetivo el determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo a la COVID-19 en médicos de práctica general, además de evaluar la asociación según la unidad territorial donde laboraban. Este fue un estudio transversal que examinó los síntomas y las percepciones durante la pandemia de COVID-19 entre los médicos de atención primaria colombianos que se encuentran en cuarentena obligatoria y ejerciendo su profesión en marzo de 2020. Sujeto al consentimiento

informado, los participantes completaron de forma anónima y voluntaria un cuestionario virtual de preguntas sobre el COVID-19. El cuestionario permitía detectar problemas psicosomáticos utilizando la Escala de Trastorno de Ansiedad Generalizada. Los participantes fueron 531 médicos generales con promedios de edad de 30 años, el 73,3% de ellos trabajan en el municipio de la capital. Un tercio de los encuestados indicó estrés laboral leve, mientras que el 6% indicó estrés laboral alto o severo, sin diferencia entre grupos ( $p < 0.05$ ). Los síntomas de ansiedad fueron notados en el 72,9%, con mayor frecuencia en los que trabajan en la capital ( $p = 0,044$ ). Se presentó síntomas de miedo a la COVID-19 (FCV-19S) en un 37,1%. En la regresión logística no se observó asociación, por lo que las conclusiones son las siguientes: de diez participantes, siete mostraron síntomas de estrés laboral y ansiedad, mientras que cuatro presentaron síntomas de FCV-19S. No se encontró efecto del municipio en el que trabajaban.

Del mismo modo, en Ecuador 2021, Quiranza J (19) afirma lo siguiente: “En la actualidad, nos encontramos ante la primera pandemia global en la historia de la humanidad”, lo que condujo a la implementación de estrictas medidas de cuarentena domiciliaria, ocasionando cambios significativos en los estilos de vida y las condiciones de trabajo de millones de personas. Así mismo menciona que, en Ecuador las medidas de bioseguridad realizadas por las autoridades locales y nacionales son acatadas irregularmente por la población, los cuales adoptaron condiciones de empleo no tradicionales, trabajo remoto, trabajo a tiempo parcial, reducción o incremento de la jornada laboral, visualizado principalmente en los profesionales de la salud; mientras que muchos otros han quedado desempleados a consecuencia del cierre de empresas, creando un incremento en los riesgos

psicosociales, tal como el estrés laboral. Es por ello que el objetivo de este estudio fue recolectar información científica que permita el estudio del estrés laboral durante la pandemia COVID-19. Para ello, se realizó una revisión cualitativa de bibliografía en inglés y español, acerca del estrés en el trabajo durante el COVID-19, la cual tengan un máximo de 5 años de antigüedad y publicadas en revistas indexadas en las principales bases de datos: Google Scholar, Scopus, Scielo, Pub Med, ILO, Lilacs, DeCS. Utilizando como palabras clave: occupational stress, burnout, profesional, pandemic, review, health, systematic, estrés, teletrabajo, salud, encontrando 200 artículos. Culminada la búsqueda, se efectuó una revisión primaria, en la cual se verificaron los artículos que contenían información acerca de estrés laboral durante la pandemia COVID-19. Luego de seleccionar los artículos de acuerdo a la calidad de la información, fecha de publicación y relación con COVID-19, se obtuvo 29 investigaciones, que fueron recopiladas en una lista maestra, concluyendo que el estrés laboral tiene un impacto más significativo con la pandemia a causa del COVID-19, mostrándose una mayor afección en los trabajadores de salud del servicio de emergencia, considerados trabajadores de primera línea.

### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

En Arequipa 2021, Bellido R. (20) plasmaron los resultados del estudio del estrés laboral en servidores públicos considerando las variables sociales y laborales durante la pandemia ocasionada por la COVID-19. Se planteó el presentar un modelo de necesidades-control-apoyo que permitiera determinar el nivel de estrés en el trabajo en dos gobiernos locales de la ciudad de Arequipa. Se contaron con 286 colaboradores, que fueron elegidos al azar, con rangos de edad entre los 21 a

60 años, entre los cuales el 44.1% fueron mujeres y el 55.9% hombres. Además, el 40.6% eran casados, el 18.9% eran solteras, el 32.2% eran convivientes, el 6.3% divorciados y el 2.1% viudos, respectivamente. Frente a la variable laboral, el 56.6% era nombrados y 43.4% tenían contrato CAS. El 36.4% eran empleados y el 63.6% personal obrero El tiempo de servicio fluctuó entre 1 y 16 años para todas las instituciones evaluadas. Los resultados mostraron que existe un nivel de estrés laboral medio, considerando que se trata de trabajadores activos que se encuentran expuesto a situaciones de riesgo durante su trayecto al trabajo y las jornadas laborales. Se pudo concluir que el nivel de estrés laboral en los servidores públicos de los gobiernos locales de la ciudad de Arequipa durante la pandemia ocasionada por el COVID-19 es de nivel medio, presentando altas demandas y poco control sobre el trabajo, debido probablemente a las condiciones laborales, además del riesgo y el miedo al contagio, aumentando los cambios de los estados emocionales, demostrando que la situación actual es causal de altos niveles de estrés.

En Lima 2020, Maquina J. y Adriazola R. (21) señalaron que, de acuerdo el Informe de Autoevaluación del Reglamento Sanitario Internacional de 2018 y el Índice de Seguridad Sanitaria Global de 2019, antes de la pandemia, nuestro país ocupaba el puesto 49 entre 195 países en términos de capacidad para garantizar la seguridad y considerando sus indicadores había una preparación deficiente en bioseguridad, ejercicios de planes de respuesta, gestión de información entre sectores, fuerza laboral y laboratorios. En resumen, como se mencionó, es nuestra falta de preparación y de conocimiento sobre el funcionamiento de COVID-19 lo que ha creado incertidumbre, que fue convertido en miedo, y ha impactado en la salud de las personas y, en muchos casos, los propios trabajadores de la salud, quienes no

entendieron completamente, cómo brindar respuesta a este nuevo coronavirus. Por tal motivo, se planteó como objetivo, describir el nivel de estrés auto percibido del personal de salud de primera línea en la ciudad de Lima-Perú. Se utilizó un instrumento basado en las respuestas psicológicas, físicas, y conductuales que muestra una persona ante una situación estresante. La fiabilidad del instrumento tuvo un valor de 942, indicando un alto nivel de confiabilidad. Los resultados mostraron que la muestra estudiada presenta un alto grado de estrés, el cual se manifiesta en reacciones físicas, como algunos de ellos, falta en apetito, sueño y fatiga; siendo el personal femenino del sector público del Ministerio de Salud quienes presentan los niveles más elevados, así como el personal más joven. Llegamos a la conclusión de que los trabajadores de atención médica de primera línea experimentan altos niveles de estrés que afectan su salud mental; Por lo tanto, su correcto desenvolvimiento.

Asimismo, en Lima 2020, Córdova P (22). “Indicó en su trabajo denominado: La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19, tuvo como propósito el determinar la relación entre la actividad física y el estrés en el trabajo en los docentes universitarios con trabajo a distancia de la Universidad Peruana Unión durante la pandemia COVID-19. Su diseño de investigación fue no de tipo correlacional, experimental y enfoque transversal, usando los cuestionarios de International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) y de Maslash y Jackson 1981 denominado Maslash Burnout Inventory, fueron aplicados a 163 docentes. Como resultados se encontró que la actividad física se relaciona con el estrés laboral, despersonalización, agotamiento emocional, y realización personal con valores de Rho iguales a  $-.085$ ,  $-.123$ ,  $-.015$  y  $-.051$ , respectivamente. Concluyendo

en que la actividad física está relacionada en forma negativa y baja, con el estrés laboral y agotamiento emocional. Mientras que existe relación positiva y baja con despersonalización y realización personal.

También, en Lima 2021, Obando R (23). *et al.* señalan que durante la pandemia por COVID-19, los enfermeros se enfrentan a diario a situaciones que perjudican su salud psicosocial. Los sentimientos y pensamientos negativos están muy extendidos y amenazan la salud mental de las enfermeras. Se han realizado varios estudios para investigar las realidades emocionales de los profesionales de la salud principalmente de Asia y Europa. No obstante, es necesario enfocarse en los enfermeros de Latino América, en donde Perú es uno de los países más afectados. Se planteó como propósito el determinar los niveles de ansiedad, estrés y depresión en los enfermeros que brindan atención a pacientes con sospecha de COVID-19. El estudio fue descriptivo trasversal, con selección de muestra no probabilística, conformada por 126 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. De manera virtual y mediante la escala DASS-21 se recopilaron los datos durante el mes de mayo del 2020. Se complementó el análisis descriptivo con la prueba chi cuadrado. El resultado mostró que el 39.1% de los enfermeros presentan algún grado de ansiedad, un 24.6% presentó un grado de depresión y un 8,8% algún grado de estrés, siendo el sexo femenino el asociado a las 3 condiciones de estudio. Otras características asociadas a casos específicos fueron la edad, los años de servicio y la ubicación del hospital lo que permitió concluir que los enfermeros del servicio de emergencia que atienden pacientes sospechosos a COVID-19, mostraban más ansiedad que depresión, y en pocos casos mostraron estrés.

Y, en Lima 2017, según Martínez G (24). Tuvo como objetivo determinar el nivel del síndrome de Burnout entre las enfermeras de un centro Quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Lima – Perú durante el 2017. La metodología de estudio fue cuantitativa, a nivel aplicativo, con método descriptivo de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 22 enfermeras. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento fue el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI); que fueron aplicados con consentimiento informado previo. Los resultados obtenidos revelaron un 60% de nivel medio, 22% un nivel alto y 18% un nivel bajo para la dimensión agotamiento emocional. En la dimensión despersonalización, los niveles fueron de 77%, 14% y 9% para los niveles medio, alto y bajo respectivamente. Además, en la dimensión realización personal se obtuvieron niveles de 55%, 27% y 18% para los niveles medio alto y bajo respectivamente. Se observó que, un 82% de los participantes experimentan fatiga al finalizar su jornada laboral, mientras que un 27% muestra falta de preocupación por la situación de los pacientes. Además, un 82% de los profesionales de enfermería tienen una comprensión empática hacia los sentimientos de los pacientes, mientras que un 55% afirma que trabajar con pacientes durante todo el día requiere un gran esfuerzo por su parte. Como conclusión, se determinó que el nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras del centro quirúrgico varía principalmente de moderado a alto. Este síndrome se relaciona con la sensación de agotamiento, la falta de interés en los pacientes y la percepción de que el trabajo los vuelve emocionalmente más insensibles. Se observó también una menor proporción que considera que trabajar con pacientes todo el día demanda mucho de sí mismos y ha generado cierta insensibilidad hacia las personas desde que comenzaron su labor.

### **2.1.2. Antecedentes locales**

No se encontraron más antecedentes recientes locales respecto al tema. Sin embargo, se hallaron investigaciones previas tales como:

De la misma manera en Huancayo 2019, Acosta M. y Samaniego C. (25), tuvieron como objetivo el determinar la relación entre los factores psicosociales y el desgaste laboral en el personal de las Unidades Mineras que se someten a exámenes ocupacionales en la Clínica H&S en la provincia de Huancayo, Junín, durante el año 2013. El enfoque metodológico utilizado fue el método analítico observacional de corte transversal prospectivo. Las muestras fueron determinadas mediante muestreo probabilístico aleatorio sistemático, la cual estuvo constituida por 142 trabajadores de unidades mineras que son evaluados en la Clínica H&S Huancayo. Mediante 2 cuestionarios de auto aplicación, los datos fueron recolectados, para ser procesados posteriormente, con los softwares Excel y SPSS. Se pudo observar que gran parte del personal (81,69%) presentan un nivel moderado para los factores psicosociales con respecto a su puntaje total. Además, se presenta un nivel moderado en 6 de las 7 dimensiones para la variable factores. También se observó que la mayoría de los miembros del personal (64,79%) presentan un nivel moderado para desgaste laboral. Se pudo concluir que a mayor nivel en los factores psicosociales existe un mayor grado de agotamiento laboral.

Finalmente, Quispe F. (26) señaló que hasta la fecha no se ha establecido una conexión entre los factores de riesgo psicosocial y los aspectos intangibles de la relación entre la empresa y los trabajadores en Huancayo durante el año 2017. Por lo que, tuvo como objetivo el determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral de los agentes de seguridad empleados en la



empresa Proseguridad S.A. en la provincia de Huancayo, Junín, durante el 2016 y 2017. El estudio se centró en analizar la relación entre dos variables, los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, utilizando el cuestionario SUSESO - ISTAS 21 como herramienta de evaluación de riesgos psicosociales. El enfoque metodológico adoptado fue descriptivo y no experimental. La muestra se seleccionó aleatoriamente y estuvo compuesta por los agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A. El análisis estadístico reveló una relación directa y significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral. Además, se destacó la importancia de realizar una identificación continua de los riesgos psicosociales en la organización, basada en la teoría de gestión de riesgos mediante el análisis del ciclo PHVA, que incluye aspectos como la comunicación y consulta, el contexto, la identificación de riesgos, el análisis de riesgos, la evaluación de riesgos y el control de riesgos.

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. COVID-19**

De acuerdo con Gil R. (27). El virus SARS-CoV-2, responsable del COVID-19, tiene como manifestación más grave a la neumonía caracterizada por fiebre, tos, dificultad para respirar y ennegrecimiento de los pulmonares en ambos lados, al realizar la radiología de tórax. En un trabajo con 70.000 casos, se observó que el 81% de los casos fue leve (con o sin neumonía leve), 14% fue moderada (neumonía con hipoxemia) y un 5% fue grave (caracterizada por insuficiencia respiratoria con requerimiento de ventilación mecánica y falla multiorgánica). La tasa de mortalidad fue de 2,3%, y de 49% en los casos más graves.

El virus SARS-CoV-2 se transmite a través de las gotitas respiratoria de persona a persona producidas cuando el paciente tose, estornuda o habla. La infección también se puede propagar al tocar superficies contaminadas y llevarse las manos a la boca, nariz u ojos. Ha habido informes recientes de contagio por virus que se mantienen en el aire en suspensión, en espacios mal ventilados por minutos u horas. El período infeccioso comienza aproximadamente dentro de 2 días antes del inicio de los síntomas, y alcanza su punto máximo el día de inicio y declina durante los siete días siguientes. El período de incubación es de hasta 14 días, después de la exposición, siendo de 4 a 5 días para la mayoría de casos.

#### **a) Epidemiología**

La edad es un factor independiente de riesgo en diversas publicaciones a nivel mundial. En China, la tasa de mortalidad fue de 15% entre los mayores a 80 años, de 8% para personas de 70 a 79 años, para personas entre 60 y 69 años fue de 3,6% y 1,3% entre los 50 a 59 años.

Se encontró que, de 5.700 pacientes hospitalizados en Nueva York, las comorbilidades encontradas más frecuentes fueron obesidad, hipertensión, y diabetes con valores de 57%, 42% y 34% respectivamente. La obesidad es un factor de riesgo para intubación o muerte en menores de 65 años, afirmada por otras publicaciones. Además, otros factores de riesgo incluyen la diabetes en un 34%, las enfermedades cardiovasculares con 32%, y enfermedades pulmonares crónicas en 18%, excluyendo el asma. Por lo que, el porcentaje de pacientes con asma que fueron hospitalizados a causa del COVID-19 no fue mayor que el de la población general. En pacientes con alguna comorbilidad, la hospitalización fue 6 veces mayor y la mortalidad 12 veces mayor.

## **b) Características clínicas**

El COVID-19 puede presentarse de manera similar a la gripe, ocasionando síntomas respiratorios leves. La fiebre es un síntoma común en pacientes, con una prevalencia que varía entre el 30% y el 90%, siendo más frecuente en aquellos que requieren hospitalización y menos común en pacientes ambulatorios y en la población de edad avanzada. La adinamia (sensación de debilidad), la cefalea (dolor de cabeza) y las mialgias (dolores musculares) son los síntomas más reportados entre los pacientes ambulatorios, junto con la odinofagia (dolor de garganta), la rinorrea (secreción nasal) y la conjuntivitis. Además, muchos pacientes con COVID-19 experimentan síntomas gastrointestinales como vómitos, náuseas y diarrea, que pueden presentarse antes de la aparición de fiebre y síntomas respiratorios inferiores. La anosmia (pérdida del olfato) y la ageusia (pérdida del gusto) también son síntomas frecuentes, especialmente en pacientes de mediana edad que no requieren hospitalización, y la anosmia se ha identificado como un síntoma particularmente específico del COVID-19. Además del dolor de cabeza, se han observado síntomas neurológicos como mareos, alteración de la conciencia, agitación, convulsiones y signos meníngeos.

### **2.2.2. Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral está definida como el derecho que tiene un trabajador a mantener su puesto de trabajo de manera indefinida, siempre y cuando no recaiga en faltas previamente establecidas o en situaciones excepcionales. Este derecho es considerado una garantía para los trabajadores, ya que le proporciona una cierta estabilidad económica y laboral a largo plazo. No obstante, es importante destacar que este derecho puede variar según la legislación de cada país y los acuerdos colectivos entre los empleadores y los trabajadores. (28).

La estabilidad laboral y el nivel de estrés pueden estar relacionados de varias maneras. En general, se considera que la estabilidad laboral puede tener un efecto positivo en el nivel de estrés de los trabajadores. Los trabajadores con mayor estabilidad laboral, como aquellos con contratos indefinidos o de larga duración, pueden sentirse más seguros en su trabajo y tener una mayor sensación de estabilidad financiera. Esto puede reducir la ansiedad y el estrés relacionados con la incertidumbre laboral, lo que puede mejorar su bienestar psicológico en el trabajo. Referido a eso, López (29) menciona que, la calidad de vida de un individuo está vinculada a las circunstancias laborales que experimenta, las cuales se encuentran asociadas con su nivel de satisfacción, la estabilidad laboral que posee y las posibilidades que se le brindan para su desarrollo profesional.

Por otro lado, los trabajadores con menos estabilidad laboral, como aquellos con contratos temporales o en trabajos precarios, pueden sentirse más inseguros y preocupados por la posibilidad de perder su trabajo. Esto puede aumentar el nivel de estrés y ansiedad, lo que puede afectar su salud mental y física.

Además, la estabilidad laboral también puede tener un efecto indirecto en el nivel de estrés de los trabajadores, a través de factores como la carga de trabajo, la relación con los compañeros y el ambiente laboral. Los trabajadores con mayor estabilidad laboral pueden tener más tiempo y recursos para enfocarse en su trabajo, mientras que los trabajadores con menos estabilidad pueden sentirse presionados para demostrar su valía y mantener su trabajo.

Hay diversos autores que han descrito los indicadores para la estabilidad laboral.

Por ejemplo, en cuanto a las variables en estudio, tenemos:

- **Duración del empleo:** Esta dimensión ha sido ampliamente investigada en la literatura sobre estabilidad laboral. Según Saavedra (30), la duración del empleo se refiere al tiempo que un trabajador permanece en su puesto de trabajo. Una mayor duración del empleo se ha asociado con una mayor estabilidad laboral.
- **Tipo de contrato:** El tipo de contrato es otra dimensión importante de la estabilidad laboral. Los contratos laborales pueden ser indefinidos o temporales. Los contratos indefinidos ofrecen mayor estabilidad laboral que los temporales.
- **Seguridad en el empleo:** La seguridad en el empleo se refiere a la percepción del trabajador sobre la probabilidad de perder su empleo. Un trabajador que percibe un alto nivel de seguridad en su empleo tiene una mayor estabilidad laboral (31).
- **Estabilidad de la empresa:** La estabilidad de la empresa es una dimensión importante de la estabilidad laboral, ya que se refiere a la solidez financiera y la capacidad de la empresa para mantenerse en el mercado. Una empresa estable ofrece una mayor estabilidad laboral a sus trabajadores (32).
- **Condiciones laborales:** Las condiciones laborales, incluyendo el ambiente de trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo, también son una dimensión clave de la estabilidad laboral. Un ambiente de trabajo saludable y seguro contribuye a la estabilidad laboral (33).
- **Oportunidades de desarrollo:** Las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la empresa son otra dimensión importante de la estabilidad laboral. Un trabajador que percibe que tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo tiene una mayor estabilidad laboral.

- Asimismo, Kuhnert et al. (34) consideró 5 subescalas para medir la estabilidad laboral en 2 compañías, siendo estas: a) la preocupación de la empresa por el trabajador (actitud de los empleados respecto a la gestión y las políticas de la empresa), b) permanencia en el trabajo (creencia sobre la continuidad de los trabajadores dentro de la organización) , c) el desempeño del trabajador (la percepción de los trabajadores sobre la calidad de su trabajo), d) el crecimiento y la estabilidad de la empresa (relacionado al récord financiero y el futuro de la organización), y e) perspectivas a largo plazo (la orientación de los trabajadores sobre sus trabajo en la organización a largo plazo).

El presente trabajo considera las siguientes dimensiones para la variable estabilidad laboral:

**a) Tiempo de servicio**

La dimensión de tiempo de servicio es una de las principales dimensiones que se utiliza para medir la estabilidad laboral. Esta dimensión se refiere al tiempo que un trabajador ha permanecido en su puesto de trabajo o en la misma empresa.

Por lo general, cuanto más tiempo lleva un trabajador en su puesto de trabajo o en la misma empresa, se considera que tiene una mayor estabilidad laboral, ya que ha logrado mantener su empleo durante un período prolongado de tiempo. Por el contrario, si un trabajador ha cambiado de trabajo con frecuencia o ha tenido varios periodos de desempleo, se considera que tiene una menor estabilidad laboral.

La dimensión de tiempo de servicio también puede ser utilizada para establecer derechos laborales y beneficios, como aumentos salariales, días de vacaciones adicionales o pensiones, los cuales suelen estar vinculados al tiempo que un

trabajador ha permanecido en una empresa. En este sentido, la dimensión de tiempo de servicio es un indicador importante para evaluar la estabilidad laboral de los trabajadores y su nivel de compromiso con su empleador.

El tiempo de servicio y su relación con los niveles de estrés en el sector de salud ha sido estudiado por Mendoza y Sánchez (35) en el hospital de Trujillo, concluyendo que los trabajadores que tienen menos años de servicio presentan valores menores de estrés, frente a los que poseen más años de servicio, indicando una relación significativa entre variables.

#### **b) Condición laboral**

La condición laboral, que se refiere a si un trabajador es contratado o nombrado, es una variable que puede influir en la estabilidad laboral. Un trabajador contratado tiene un contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, mientras que un trabajador nombrado tiene un contrato de trabajo por un período indefinido o por un plazo fijo renovable.

Por lo general, los trabajadores nombrados tienen una mayor estabilidad laboral que los trabajadores contratados, ya que su contrato de trabajo es por tiempo indefinido o por un plazo fijo renovable. Los trabajadores nombrados tienen un mayor grado de seguridad laboral y beneficios como la estabilidad en el empleo, una remuneración fija y una pensión de jubilación. Por otro lado, los trabajadores contratados tienen una menor estabilidad laboral debido a que su contrato de trabajo es por un período de tiempo determinado, lo que puede generar incertidumbre y preocupación sobre su futuro laboral.

La condición laboral, ya sea contratado o nombrado, puede estar relacionada con el nivel de estrés que experimenta un trabajador. Los trabajadores contratados, debido a su mayor incertidumbre laboral y falta de garantía de estabilidad laboral a largo plazo, pueden experimentar mayores niveles de estrés que los trabajadores nombrados. Los trabajadores contratados pueden sentirse más presionados para demostrar su valía y rendimiento laboral para asegurar su renovación de contrato, lo que puede llevar a un mayor estrés y ansiedad. También pueden tener menos acceso a beneficios laborales y de salud que los trabajadores nombrados, lo que puede aumentar la preocupación y el estrés en torno a los problemas financieros y de salud.

Por otro lado, los trabajadores nombrados, con una mayor estabilidad laboral y una sensación de seguridad en su empleo, pueden experimentar niveles más bajos de estrés en comparación con los trabajadores contratados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esto puede variar según el tipo de trabajo, el ambiente laboral y la carga de trabajo.

Según investigaciones reportadas por Cárdenas y colaboradores (36) en el año 2023, diversos autores han encontrado que existe una relación positiva entre la variable de la condición laboral y el nivel de estrés laboral. Los coeficientes de correlación reportados oscilan entre 0.2 y 0.63, lo que sugiere que la condición laboral está asociada al nivel de estrés positivamente.

### **c) Reconocimientos recibidos**

Hay evidencia de que los reconocimientos recibidos en el trabajo están relacionados con los niveles de estrés de los empleados. En general, los empleados que reciben



más reconocimientos y apoyo de sus compañeros y superiores tienen menos estrés y mayor bienestar psicológico en el trabajo. Por otro lado, la falta de reconocimiento o apoyo en el trabajo puede llevar a mayores niveles de estrés y agotamiento emocional. Algunos estudios también sugieren que la percepción de falta de reconocimiento o de apoyo en el trabajo puede ser tan importante como la realidad objetiva de la falta de reconocimiento o apoyo en sí. Autores como Cropanzano (37), y Rhoades & Eisenberger (38), sugieren que, los reconocimientos recibidos por los empleados son importantes para su bienestar emocional, su compromiso con la organización y su desempeño laboral. Los reconocimientos pueden ser formales o informales, y pueden incluir premios, promociones, feedback positivo, y otras formas de apoyo y agradecimiento. Los empleados que perciben que reciben reconocimientos adecuados pueden sentirse más comprometidos con su trabajo, más satisfechos con su trabajo, y tener una mayor lealtad a la organización.

### **2.2.3. Carga laboral**

La carga laboral en el sector salud en Perú puede ser alta y variada, dependiendo de diversos factores como la especialidad, el nivel de atención y la ubicación geográfica. Por ejemplo, en hospitales de alta complejidad, los trabajadores de la salud pueden enfrentar altas demandas y presiones para cumplir con los estándares de atención y mantenerse actualizados en sus conocimientos y habilidades. En el caso de los trabajadores de la salud que trabajan en zonas rurales o remotas, la carga laboral puede estar relacionada con la falta de recursos y la necesidad de cubrir múltiples funciones, lo que puede generar estrés y agotamiento.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la carga laboral en el sector salud en Perú se ha incrementado significativamente debido a la alta demanda de atención y

la falta de recursos para enfrentar la crisis sanitaria. Los trabajadores de la salud se han visto expuestos a mayores riesgos y han tenido que adaptarse a nuevas formas de trabajo, lo que ha generado altos niveles de estrés y agotamiento.

Es importante mencionar que en Perú existen esfuerzos para mejorar las condiciones laborales en el sector salud, como la implementación de programas de capacitación y el aumento de la inversión en infraestructura y recursos humanos. Sin embargo, aún hay desafíos por enfrentar para garantizar condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores de la salud y mejorar la calidad de atención para los pacientes.

Diversos autores han estudiado la relación entre la carga laboral y los niveles de estrés en el sector salud. Por ejemplo: Taype *et al.* (39) evaluó la carga laboral en médicos jóvenes empleados en el MINSA, por medio de una encuesta en la que considero la percepción de los trabajadores hacia el trabajo que iban desempeñando con valores de intensidad poco, media y alta. Encontrando cargas laborales más altas (inadecuadas) en médicos con mayor edad (mayores de 30 años), a comparación con los que tenían menos edad.

De igual modo, Valeriano *et al.* (40) encontró que los niveles de estrés se relacionaron significativamente a la carga laboral de los trabajadores de salud de la UCI del Hospital III Essalud en Puno, durante la pandemia COVID – 19, encontrando que el 56.5% de profesionales de enfermería presentaban un nivel de estrés alto, 39.1% un nivel medio de carga laboral, mientras que un 4.3% tenía poca carga laboral. Como indicadores evaluó la carga psicoafectiva que tenían los

trabajadores de salud (turnos de trabajo, horarios, interrupciones en el trabajo, y frecuencia en los turnos).

De igual manera, Arteaga (41) encontró que existió relación entre la carga laboral y los niveles de estrés en los internos de medicina del Hospital Regional de Trujillo en el 2019. Para tal efecto, se cuantificó la carga laboral en alta, media y baja, según las preguntas del cuestionario.

Para el presente estudio se están considerando las siguientes dimensiones:

**a) Horas de trabajo**

La cantidad de horas de trabajo puede estar relacionada con el estrés laboral, ya que trabajar largas horas o tener un horario de trabajo inusual puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. El estrés laboral es una respuesta fisiológica, psicológica y emocional a las demandas laborales percibidas que superan las capacidades y recursos del trabajador.

Hay una gran cantidad de evidencia científica que sugiere que trabajar muchas horas o tener un horario de trabajo irregular puede aumentar el riesgo de estrés laboral.

Un estudio publicado en el *International Journal of Stress Management*, realizado por Bruce *et al.* (42) en 1997 determinó que aquellos médicos que trabajan más de 48 horas semanales reportan niveles significativamente más altos de estrés, frente a aquellos que trabajan menos de 48 horas a la semana. Los resultados indicaron que trabajar largas horas se asoció con niveles más altos de estrés laboral.

Además, trabajar muchas horas puede reducir el tiempo disponible para el autocuidado, como el ejercicio físico, el sueño adecuado y la alimentación

saludable, lo que puede aumentar el riesgo de enfermedades crónicas y empeorar el estrés laboral.

Es importante tener en cuenta que la relación entre las horas de trabajo y el estrés puede depender de una variedad de factores, como la naturaleza del trabajo, la cultura organizacional y las características individuales del trabajador. En general, se recomienda trabajar un número de horas razonable y tomar medidas para gestionar y reducir el estrés laboral, como establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal y buscar apoyo emocional y social.

#### **b) Flexibilidad laboral**

La flexibilidad laboral es un concepto que ha cobrado mayor relevancia en los últimos años debido a las demandas de los trabajadores y a los cambios en el mundo laboral. En términos generales, se refiere a la capacidad de los trabajadores de ajustar su horario laboral o su lugar de trabajo para adaptarse a sus necesidades y responsabilidades personales. Aunque la flexibilidad laboral tiene muchos beneficios, como una mayor satisfacción laboral, una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, y una mayor autonomía, también puede tener efectos negativos en la salud mental de los trabajadores.

Uno de los principales efectos negativos de la flexibilidad laboral es el estrés laboral. Aunque la flexibilidad laboral puede permitir a los trabajadores una mayor autonomía en el trabajo, también puede crear una mayor carga de trabajo y aumentar la presión para cumplir con las expectativas y objetivos del trabajo. Además, la flexibilidad laboral puede generar la sensación de estar siempre conectado al trabajo, lo que puede hacer que los trabajadores se sientan agotados y estresados.

A pesar de que se ha hablado mucho sobre la conexión entre la salud de los trabajadores y la flexibilidad laboral, la evidencia al respecto todavía es débil. El estudio realizado por Grzywacz *et al* (43) analizó la información de casi 20,000 trabajadores de diferentes empresas para evaluar la relación entre los trabajadores que tenían arreglos formales para tener horarios de trabajo flexibles, con su percepción de flexibilidad y su nivel de estrés y agotamiento. Mediante preguntas como: ¿Con que frecuencia tu trabajo interfiere con tus responsabilidades de casa, como, cocinar, trabajo de jardín, limpieza, reparación, compras, pagos y cuidado de los niños? ¿Con que frecuencia tu trabajo te quita la cantidad de tiempo que te gustaría pasar con tu familia? Los resultados mostraron que los trabajadores que tenían más arreglos formales para tener horarios de trabajo flexibles, reportaron menos estrés y agotamiento. Además, entre el 30 y el 50% de las diferencias entre estos trabajadores y aquellos que no tenían estos arreglos, se explicaban por la percepción de flexibilidad. El estudio también encontró que los efectos de un horario flexible variaban entre hombres y mujeres y dependían del acuerdo de empleo de la pareja del trabajador. En conclusión, los resultados de este estudio respaldan la idea de que los empleadores deberían ofrecer horarios de trabajo más flexibles para reducir el estrés y el agotamiento en los trabajadores.

### **c) Estabilidad trabajo – familia**

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un tema de gran importancia para la salud y el bienestar de los trabajadores. El estrés laboral es un problema común y puede afectar tanto la vida laboral como la personal, lo que puede resultar en una disminución de la calidad de vida. La falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal es una de las principales causas del estrés laboral.

De acuerdo con el estudio llevado a cabo por Frone y colaboradores (44) publicado en el *International Journal of Environmental Research and Public Health* en 1996, se encontró una relación significativa entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y los niveles de estrés laboral en los trabajadores. Según los resultados, aquellos trabajadores que percibían tener un equilibrio adecuado entre su trabajo y su vida personal presentaban niveles considerablemente más bajos de estrés laboral en comparación con aquellos que no lo percibían. Además, el estudio reveló que los trabajadores que recibían un alto nivel de apoyo por parte de sus empleadores para lograr ese equilibrio experimentaban niveles más bajos de estrés laboral en comparación con aquellos que no recibían apoyo. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover y fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para reducir los niveles de estrés en el ámbito laboral.

Otro estudio publicado en el *Journal of Occupational Health Psychology* encontró que el equilibrio entre la vida personal y el trabajo está asociado con una mayor satisfacción laboral y una menor fatiga laboral. Además, el estudio encontró que el apoyo organizacional para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal estaba relacionado con una mayor satisfacción laboral y una menor fatiga laboral. (44)

#### **2.2.4. Disponibilidad de recursos médicos**

Se entiende por recursos médicos a la disponibilidad y calidad de los recursos necesarios para la atención médica. Estos recursos incluyen al personal asistencial, equipos médicos, suministros, medicamentos y otros recursos necesarios para la atención médica. La disponibilidad y calidad de los recursos médicos puede variar ampliamente según el contexto y la zona dentro del país.

En el área académica, los recursos médicos a menudo se consideran como un factor clave que afecta la calidad de la atención médica y los resultados de salud de los pacientes. La cantidad y calidad de los recursos médicos pueden afectar la capacidad de los proveedores de atención médica para brindar atención de calidad, el tiempo de espera para recibir atención médica y el acceso a tratamientos y procedimientos médicos. Además, puede tener un impacto en el bienestar y la salud mental del personal de salud, ya que la falta de recursos médicos y la sobrecarga de trabajo pueden aumentar el riesgo de estrés laboral.

La disponibilidad de recursos médicos en el sector salud en Perú ha sido un tema de preocupación en los últimos años. Según un informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Perú tiene una de las tasas más bajas de personal de salud por cada 1,000 habitantes en América Latina, lo que afecta la calidad de la atención médica y puede aumentar los niveles de estrés en el personal de salud (45). En el contexto de la pandemia COVID-19, el sistema sanitario peruano se vio sobrepasado debido a la falta de recursos necesarios para hacer frente a la situación, lo que se reflejó en una de las tasas de mortalidad más elevadas del mundo durante la primera ola.

Referente a la disponibilidad de recursos médicos durante la pandemia COVID - 19, Xie *et al.* (46) concluyo que, el incrementar los recursos médicos puede reducir la tasa de mortalidad durante una pandemia, y por ende disminuir el nivel de estrés ocasionado por el fallecimiento de un paciente.

#### **a) Cantidad de recursos médicos**

Esta dimensión se refiere a la cantidad de recursos materiales y humanos disponibles en el sistema de salud para atender a la población. Estos recursos pueden incluir:

- **Personal asistencia:** Se refiere a la cantidad de médicos, enfermeras, especialistas y otros profesionales de la salud disponibles para atender a los pacientes. Esta dimensión se puede medir en términos de la proporción de médicos y enfermeras por cada 1000 habitantes, por ejemplo.
- **Instalaciones y equipamiento:** Se refiere a la cantidad de hospitales, clínicas, centros de salud y otros establecimientos de atención médica disponibles para la población, así como a la cantidad y calidad de equipos médicos y tecnologías disponibles para diagnosticar y tratar enfermedades.
- **Suministros y medicamentos:** Se refiere a la cantidad y calidad de suministros médicos, medicamentos y otros recursos necesarios para el tratamiento de enfermedades.

La disponibilidad de recursos médicos es una dimensión fundamental para evaluar la capacidad de un sistema de salud para atender las necesidades de la población. La falta de recursos puede limitar el acceso a la atención médica, disminuir la calidad de la atención y aumentar el riesgo de complicaciones y mortalidad, lo que sería una causal de estrés. (47)

#### **a) Calidad de los recursos médicos**

La calidad de recursos médicos hace referencia a la capacidad de los recursos materiales y humanos disponibles en el sistema de salud para brindar una atención



médica de calidad a la población. Esta dimensión se puede evaluar mediante varios indicadores, entre ellos:

- **Capacitación y competencias del personal asistencial:** Se refiere a la formación, habilidades y competencias del personal asistencial para brindar una atención de calidad y segura a los pacientes. La capacitación continua y el acceso a programas de formación especializada pueden mejorar la calidad de los recursos humanos.
- **Mantenimiento de equipamiento médico:** Se refiere al mantenimiento de los equipos y tecnologías médicas disponibles para la población. El acceso a equipos modernos, el mantenimiento preventivo y correctivo, y la actualización tecnológica pueden mejorar la calidad de los recursos materiales.

La falta de calidad en los recursos médicos puede generar riesgos para la salud de los pacientes y personal de salud. Para los pacientes, puede aumentar la mortalidad, disminuir la confianza en el sistema de salud, mientras que el personal de salud puede sentir frustración y enojo lo que generaría situaciones de estrés. (48).

#### **b) Accesibilidad a los recursos médicos**

Se refiere a la disponibilidad y facilidad de acceso del personal de salud a los recursos médicos necesarios para el cuidado de la salud de la población a la que atiende. Esto incluye tanto los recursos materiales (equipos, medicamentos, instalaciones, etc.) como los recursos humanos (capacitación, apoyo emocional y psicológico, etc.). (49)

### **c) Capacidad de respuesta**

Se refiere a la capacidad de los sistemas de atención médica para proporcionar a los trabajadores de la salud los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente, lo que incluye suministros médicos adecuados, equipo de protección personal y capacitación. United Nations Development Programme. (50)

#### **2.2.5. Elementos de protección**

La protección del personal de salud es una variable importante dentro de la prestación del servicio, ya que está directamente relacionada con la seguridad de los trabajadores y su capacidad para brindar atención médica efectiva. Los elementos de protección se refieren a los equipos y suministros necesarios para garantizar la seguridad del personal de salud durante su trabajo. Estos elementos incluyen equipo de protección personal (EPP), como mascarillas, guantes, batas y gafas de protección, así como otros suministros y equipos de seguridad.

Según el informe de la OMS sobre el uso racional de equipo de protección personal para COVID-19, se debe garantizar el acceso y disponibilidad de EPP adecuado para el personal de salud que trabaja en entornos de riesgo, y asegurar la calidad y la eficacia del EPP para reducir la exposición a enfermedades infecciosas. (51)

La utilización del EPP también se considera una medida importante para prevenir la transmisión de enfermedades infecciosas de los pacientes al personal de salud. Según un estudio realizado en un hospital de China durante la pandemia de COVID-19, la utilización de EPP redujo significativamente la tasa de infección del personal de salud. (52)

#### **a) Disponibilidad de elementos de protección**

Está definida como la disponibilidad de equipos y materiales de protección personal (EPP) en un determinado entorno. En situaciones en las que las personas no tienen acceso a EPP o su disponibilidad es limitada, pueden sentirse preocupadas o ansiosas acerca de su seguridad y salud. Esto puede generar estrés y ansiedad en el trabajo o en su vida cotidiana. Además, en situaciones de emergencia o desastres naturales, cuando la disponibilidad de EPP es limitada, las personas pueden verse expuestas a riesgos para su salud y seguridad, lo que puede aumentar aún más el estrés.

Chua (53) realizó un estudio de tipo descriptivo-cuantitativo el cual tuvo como finalidad establecer y describir los patrones de utilización de equipo de protección personal por parte de los técnicos médicos de emergencia en la ciudad de Davao. Asimismo, se buscó determinar si existía alguna relación entre dicha utilización y las actitudes que los mismos poseían hacia el uso de EPP, el nivel de disponibilidad de estos elementos, su percepción del riesgo de contraer enfermedades infecciosas, así como el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores. El estudio no reveló una asociación significativa entre el nivel de uso de EPP y el nivel de estrés laboral.

#### **b) Cumplimiento en las inmunizaciones**

la relación entre el cumplimiento de las inmunizaciones y el estrés puede ser compleja y estar influenciada por varios factores. Por ejemplo, el estrés puede afectar negativamente la salud en general, lo que podría disminuir la capacidad del cuerpo para responder a las vacunas. Además, el estrés también puede influir en las creencias y actitudes de las personas hacia la salud y la prevención de

enfermedades, lo que podría afectar su disposición para recibir las vacunas recomendadas.

### **c) Cumplimiento en uso de equipos de protección**

El uso adecuado de equipos de protección personal (EPP) es esencial para la prevención de infecciones en el sector salud. En Perú, la pandemia de COVID-19 ha aumentado la importancia del uso de EPP, ya que el personal de salud está en la primera línea de defensa contra la propagación del virus.

Sin embargo, a pesar de la importancia de los EPP, el cumplimiento en su uso en el sector salud peruano ha sido inconsistente. Se han reportado casos de falta de suministro adecuado de EPP, así como de personal de salud que no utiliza el EPP de manera adecuada. La falta de capacitación y de conciencia sobre la importancia del uso adecuado de los EPP también ha sido un problema.

Esto puede tener graves consecuencias tanto para el personal de salud como para los pacientes. La exposición a patógenos puede llevar a enfermedades y discapacidades a largo plazo en el personal de salud. Además, los pacientes pueden ser infectados si el personal de salud no utiliza el EPP adecuadamente.

Para mejorar el cumplimiento en el uso de EPP en el sector salud peruano, se deben tomar medidas que incluyan una mayor conciencia sobre la importancia del uso de EPP, una mejor capacitación en su uso adecuado y una mejora en la disponibilidad y suministro de EPP. También es importante la implementación de políticas y medidas de seguimiento para garantizar el cumplimiento en el uso de EPP.

Hoedl *et al.* (54) llevó a cabo un estudio transversal en el que se encuestó a 566 enfermeras y enfermeros de diversos hospitales en Austria. Se utilizó un

cuestionario en línea que incluía preguntas sobre el uso de EPP, la percepción del riesgo de infección y el nivel de estrés percibido. Los resultados indicaron que el uso adecuado de EPP se asoció significativamente con niveles más bajos de estrés en el personal de enfermería. Además, los participantes que informaron una mayor percepción de riesgo de infección también informaron niveles más altos de estrés.

Los autores concluyen que el uso adecuado de EPP puede ser una estrategia efectiva para reducir el estrés en el personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19. Además, sugieren que es importante proporcionar capacitación y recursos adecuados para el uso de EPP y para reducir la percepción del riesgo de infección en el personal de enfermería. Este estudio destaca la importancia de proporcionar a los trabajadores de la salud los recursos y la capacitación adecuados para el uso de EPP durante la pandemia de COVID-19, no solo para proteger su salud sino también para reducir su estrés en el lugar de trabajo.

#### **2.2.6. Estrés laboral**

##### **a) Definición**

El concepto de estrés abarca una diversidad de fenómenos, y al aplicarlo a los individuos se ha definido de diversas maneras. Según Navinés *et al.* (55), el estrés se refiere a un estado de activación biológica que perturba la homeostasis cuando un organismo no logra adaptarse a las demandas de su entorno. Este proceso biológico se acompaña de emociones desagradables, como el miedo, la tristeza y la ira, así como de cambios fisiológicos en los subsistemas adaptativos, como la activación del sistema autónomo y neuroendocrino, y la inhibición del sistema inmunológico y conductual. Estos cambios reducen la capacidad del organismo para mantener la homeostasis en respuesta a la interacción con su entorno. Por lo

tanto, el estrés es un estado biológico complejo que surge de la interacción entre el procesamiento cerebral y el entorno, y es único para cada persona, dependiendo del estímulo amenazante al que se enfrenta (por ejemplo, se considera que la amenaza social es más perjudicial que la amenaza física). El estrés descontrolado representa un estado biológico transitorio que puede dar lugar a enfermedades cardiovasculares, digestivas y musculoesqueléticas, así como trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión.

El estrés laboral se refiere a una respuesta que se activa cuando las demandas y presiones laborales exceden los conocimientos y habilidades de un empleado, superando su capacidad de afrontamiento. Todos los trabajadores experimentan cierto nivel de estrés en su entorno laboral, sin embargo, cuando un trabajador percibe que las demandas superan sus recursos para enfrentarlas, puede desarrollar estrés laboral y estar en riesgo de sufrir burnout. Por otro lado, según el modelo de esfuerzo-recompensa, existe un riesgo de experimentar estrés y trastornos psicosomáticos cuando el esfuerzo invertido en el trabajo no es compensado adecuadamente por factores de recompensa, como un salario justo, reconocimiento, oportunidades de ascenso o un entorno laboral seguro.

## **b) Epidemiología**

Durante los últimos años, diversos estudios realizados han mostrado una alta prevalencia de síndrome de burnout entre los médicos residentes que oscila entre el 30-50%. Revisiones sistemáticas con metaanálisis de 47 estudios observacionales transversales y de cohortes con más de 22.000 residentes de diversas especialidades y en países de Europa, Asia y América, mostraron un 51% (IC 95%: 45.0%–57.0%) de prevalencia media de burnout por medio del cuestionario de Maslach. Este valor

fue superior a lo encontrado en un metaanálisis anterior de 35.7% (IC95%: 26.8%-43.5%), el cual incluyó 26 trabajos transversales en diferentes países con aproximadamente 5.000 residentes de varias especialidades evaluados considerando el mismo cuestionario. Desde el comienzo de la propagación de la pandemia de COVID-19 varios estudios han demostrado su repercusión como causal de burnout entre los médicos residentes y han mostrado una amplia prevalencia que va entre un 26% y 76%. Esto puede deberse a la heterogeneidad de los estudios realizados, pues se pudieron utilizar diferentes escalas de medición del burnout. Algunos estudios han encontrado tasas de prevalencia más altas según la cantidad de pacientes COVID19 tratados. Otros que utilizaron los mismos instrumentos de evaluación encontraron prevalencias inferiores a las obtenidas antes de la pandemia.

### **c) Etiología**

Según Sarafino y Smith (56), el estrés se puede definir como la condición que se produce cuando las interacciones entre el individuo y su entorno generan una percepción de desajuste entre las demandas de la situación y los recursos disponibles en los sistemas biológico, psicológico y social del individuo.

La valoración de los incidentes estresantes depende de dos factores, los relacionados con la persona y los relacionados con el medio ambiente. Los componentes personales incluyen rasgos intelectuales, motivacionales y de personalidad. Por ejemplo, relacionado con la autoestima: las personas con autoestima alta, a menudo creen que tienen los recursos suficientes para enfrentar las demandas a que se enfrentan. Si ellos ven un evento como estresante, es posible que lo vean más como un desafío que como una amenaza. Desde una perspectiva

motivacional, parece que las personas altamente motivadas están predispuestas a evaluar los eventos amenazantes como desafíos; de hecho, una investigación ha demostrado que cuanto mayor es la motivación para el logro, menor es el estrés en el trabajo. En cuanto a lo que hace que una situación sea estresante, se han destacado varias características de los eventos. Esto incluye: el significado del evento, los pasos vitales (matrimonio, iniciar una carrera, convertirse en padre), la ambigüedad, la inestabilidad de la situación y la falta de control personal sobre la situación.

#### **d) Fisiopatología**

Al describir la enfermedad, podemos identificar al menos 3 etapas para que se produzca el estrés.

##### **i. Reacción de Alarma**

El cuerpo que se ve amenazado por la afección, se modifica fisiológicamente por medio de la activación, principalmente, de las glándulas en el hipotálamo y la hipófisis, las cuales se encuentran en la parte inferior del cerebro, así como por las glándulas suprarrenales, en los riñones.

Cuando el cerebro percibe una amenaza o peligro, desencadena una respuesta en el hipotálamo, que genera "factores de liberación" compuestos por sustancias específicas que funcionan como mensajeros en áreas particulares del cuerpo. Una de estas sustancias es la hormona conocida como A.C.T.H. (Hormona dietética de la corteza suprarrenal), que actúa como un mensajero fisiológico que se transporta a través del torrente sanguíneo hasta la corteza suprarrenal. Bajo la influencia de este mensaje, la corteza suprarrenal produce cortisona y otras hormonas llamadas corticoides.



Asimismo, se ha observado que la señal neuronal enviada desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal desencadena la liberación de adrenalina. Estas hormonas desempeñan un papel fundamental en la generación de respuestas orgánicas en el cuerpo.

## **ii. Estado de Resistencia**

Cuando un individuo se expone por mucho tiempo al peligro de factores biológicos, físicos, químicos o sociales, es posible que se vaya adaptando paulatinamente, sin embargo, su capacidad de reacción puede disminuir debido al cansancio. Durante esta etapa suele darse un equilibrio dinámico u homeostasis entre el entorno interno y externo del individuo.

De esta manera, si el individuo presenta resistencia a largo plazo, no hay inconveniente, de lo contrario, pasara indudablemente a la siguiente etapa.

## **iii. Fase de Agotamiento**

El deterioro paulatino del organismo ante un estado de estrés prolongado, conlleva un estado de agotamiento severo con una pérdida considerable de capacidades fisiológicas y se acompaña de un período de agotamiento, durante el cual el organismo sucumbe a las exigencias ante las demandas.

La exposición prolongada al estrés puede ocasionar una disminución progresiva en el funcionamiento del organismo, lo que conduce a un estado de deterioro significativo, caracterizado por una pérdida importante de las capacidades fisiológicas. Como consecuencia, se experimenta una fase de agotamiento en la cual el individuo tiende a sucumbir ante las demandas, ya que su capacidad de adaptación e interacción disminuye considerablemente.

### **e) Enfermedades relacionadas al estrés laboral**

Las alteraciones causadas por el estrés han sido probadas por la clínica médica durante las últimas décadas, siendo el estilo de vida actual cada vez más complicado, lo que hacen que la persona moderna aumente significativamente su carga de estrés y fomente la aparición de diversas patologías.

Las patologías relacionadas con el estrés se pueden darse en dos grupos principales:

#### **i. Enfermedades por estrés agudo**

El inicio de esta condición se observa en situaciones en las que la persona se encuentra expuesta de manera breve pero intensa a factores perjudiciales, afrontando circunstancias de alta exigencia que requieren la búsqueda de soluciones. Por lo que, el comienzo de la condición es rápido, evidente y fácilmente identificable, y en la mayoría de los casos, es reversible. Los cuadros clínicos que habitualmente observan son:

- Ulceración por Estrés
- Estadios de Shock
- Neurosis post Traumática
- Neurosis ginecológica
- Estado Post intervención quirúrgica

#### **ii. Enfermedades por estrés crónico**

La capacidad de las personas para enfrentar situaciones estresantes de forma continua durante períodos prolongados, puede dar lugar a trastornos de naturaleza más crónica, de una mayor importancia y con un impacto más significativo. Al inicio, el estrés provoca alteraciones a nivel fisiológico, pero su persistencia

repetida puede generar, finalmente, cambios notables en el ámbito psicológico y, en ocasiones, incluso provocar disfunciones en órganos vitales específicos. Entre algunas de las patologías más frecuentes, tenemos:

- Indigestión
- Dolor o molestias en el abdomen superior
- Angustia
- Incidentes
- Fracaso
- Pervigilio
- Inflamación del intestino grueso o colon
- Jaqueca
- Decaimiento
- Violencia
- Mal funcionamiento en el hogar
- Desequilibrio y Angustia
- Alteraciones Sexuales
- Disminución en el aspecto laboral
- Aumento de la tensión arterial
- Falla cardiaca
- Dependencia
- Coágulos cerebrales
- Conductas asocial
- Manías Severas

## **f) Factores**

### **i. Disposición de trabajo del personal de salud.**

Para Rodríguez C. (57) las condiciones laborales se refieren al conjunto de elementos que determinan el entorno en el cual los trabajadores desempeñan sus labores. Estos elementos abarcan aspectos como las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de las labores y los servicios de bienestar social. Aunque los salarios están generalmente asociados con las condiciones de trabajo, en ocasiones también se incluyen dentro de la definición de condiciones laborales debido a su impacto directo en las condiciones de trabajo y en la calidad de vida de los trabajadores, según el enfoque adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De acuerdo con el marco conceptual propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, al evaluar la situación laboral del personal sanitario, es fundamental tener en cuenta las circunstancias particulares en las que llevan a cabo su labor. Es importante recordar que estos profesionales están respaldados por numerosos convenios y recomendaciones internacionales que establecen estándares generales en materia de empleo y condiciones de trabajo. Estos instrumentos abarcan diversas áreas temáticas, como la prevención de la discriminación, la promoción de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la implementación de mecanismos de conciliación y arbitraje voluntarios, la regulación de la duración del trabajo, la provisión de vacaciones remuneradas y licencias para estudios, la garantía de seguridad social, así como la el cuidado en la maternidad y la salvaguarda de la salud de los trabajadores.

## **ii. Reglamento de ocupación.**

Los Reglamento de ocupación cumplen con la labor de especificar los trabajos; responsabilidades y derechos tales como: Aplicación de calificaciones en función a la formación de pre-grado, instrucción, nivel de responsabilidad y actualización de la carrera profesional.

## **iii. Reglamento especial de ocupación**

Con el objetivo de optimizar la utilización de los recursos humanos y contrarrestar la deserción de profesionales debidamente cualificados, es necesario implementar acciones que faciliten la contratación temporal o a tiempo parcial del personal.

## **iv. Carga Laboral, agenda de ocupación y reposo**

El turno del personal de salud en los ambientes hospitalarios es de 24 horas del día, de acuerdo a los horarios establecidos, los horarios de 24 horas son de la siguiente manera; del turno de labores por las mañanas (7pm – 1pm); tardes (1pm – 7pm) y noches (7pm – 7am), instaurándose horas de reposo entre turnos, según la OIT la cual considera que no tiene que ser menor de 12 horas y descansos entre jornadas, no inferior a 36 horas consecutivas. Se debe de considerar las horas extras en el centro de labores; consideradas como tiempos extras y aquellos que trabajan imprevistamente para cubrir zonas donde falta personal de turno; los horarios de guardia el personal de salud está dispuesto a atender a los pacientes en las necesidades que necesita, las horas de labor también involucra los días feriados y domingos. En los centros hospitalarios se emplean los turnos ya designados en la personal asistencial, siendo los más comunes los rotatorios a pesar de sus desventajas; las áreas críticas de los hospitales cuyas características producen en el

personal cargas de estrés y situaciones de urgencia, que requieren atención en el trabajo, así los turnos Internos o rotatorios son importantes para la calidad y calidez de atención y para la salud del personal.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) aborda la importancia de que el personal de atención médica tanto en entornos hospitalarios como no hospitalarios tenga la oportunidad de tomar vacaciones, las cuales deberán ser de al menos 30 días. Además, se establece que las pausas por enfermedad o incidentes son un derecho para el personal, al igual que las licencias por maternidad y las horas destinadas a la lactancia materna, las cuales son fundamentales para preservar la salud tanto de la madre como del recién nacido hasta los 6 meses de edad.

Es importante destacar que la O.I.T. enfatiza que, durante las horas de trabajo, todo el personal asistencial debe contar con tiempo para descansar, y las interrupciones inevitables que puedan afectar este derecho deben ser consideradas como horas de trabajo. Esto se debe a que se ha comprobado que períodos de descanso durante las horas laborales tienen un impacto positivo en el rendimiento y el bienestar emocional de los trabajadores.

#### **v. Disponibilidad de personal asistencial y recursos para la labor asistencial**

El personal asistencial, los recursos materiales, los presupuestos y el entorno laboral, junto con los equipos y suministros, conforman un conjunto indispensable para ofrecer atención de alta calidad. La cantidad de personal se determina en función de las características particulares de los trabajos, que establecen los puntos clave de riesgos profesionales, enfocándose prioritariamente en enfermedades transmisibles, así como riesgos químicos, físicos y psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere la colaboración de los profesionales de la

salud, a través de sus organizaciones representativas, para exigir y garantizar la adopción y el cumplimiento de disposiciones relacionadas con la protección de la salud y seguridad de todo el personal en los lugares de trabajo. Dichas disposiciones para reducir, prevenir o eliminar los riesgos se da de la siguiente manera:

- Disposiciones higiénicas: situada adecuadamente en los baños, limpieza permanente de la zona de labores, ventilación necesaria en ambientes cerrados.
- Revisión bacteriológica por parte del área correspondiente.
- Medidas específicas: uso de implemento protectora, vacunas del personal e instalaciones eléctricas en zonas concordadas, que reducen los riesgos a enfermedades o accidentes laborales.
- Horarios establecidos para uso de comedores y cafeterías, que permita evitar la morbilidad y el acortamiento de la vida laboral útil ya que la jornada laboral es agotadora.
- Las evaluaciones medicas semestrales y anuales; es recomendable, así como antes de salir de vacaciones y al retorno de estas; dicha evaluación será realizados por personal médico ocupacional de turno. Es necesario señalar que las enfermedades crónicas como daños vertebrales y somáticos son las que más afectan la fuerza laboral del personal, los primeros por falta de personal, lo que obliga a un esfuerzo excesivo en tratamiento de la persona enferma.
- Viajes, almuerzos grupales, entre otros, que sirvan de entretenimiento a diversas frustraciones de este grupo humano, para lo cual los centros de atención proporcionarán facilidades. La OIT, señala que el personal solo estará expuesto a riesgos ineludibles más no a particulares por los cuales recibirá incluso compensación económica de acuerdo a la gravedad del asunto.

- El servicio de atención a pacientes con COVID-19 implica un entorno laboral que impone demandas significativas en el equipo de profesionales y técnicos de la salud. Debido a la naturaleza de los pacientes y las características propias del entorno, el personal se enfrenta constantemente a exigencias intensas y una atención especializada que afecta de diversas formas su comportamiento, dando lugar a una desorganización significativa de su personalidad. Si no se brinda apoyo para abordar esta situación, podría generar una razón por la cual se requiere equilibrar la carga de trabajo. Además, se plantea la necesidad de que el personal no permanezca en el servicio de emergencias durante períodos prolongados, proponiendo la implementación de rotaciones hacia otros servicios. Esta situación también afecta a mujeres casadas, embarazadas y a padres o madres con hijos pequeños, cuyas ocupaciones pueden resultar perjudiciales para su salud y su entorno familiar.

#### **vi. Capacitación**

En relación a mantener y renovar conocimientos del grupo humano que labora en el servicio atención médica y asistencial de los centros hospitalarios, ya sea dentro o fuera de la institución, sobre la atención en el servicio de emergencias, tratamiento, técnicas y manejo de equipos.

La Organización Internacional del Trabajo, propone que el personal que no está calificado para efectuar las funciones a las que está asignado, debería recibir entrenamiento oportuno para obtener las habilidades necesarias para realizar su labor; por lo que, todo el personal que desee conseguir capacitaciones permanente, debe de contar con las facilidades por parte de la institución, siendo estas: las facilidades de horarios para los cursos de capacitación, reembolso de gastos por



capacitación, desarrollo de programas de estudios, licencias remuneradas por programas de capacitación y educación en servicios.

Por lo tanto, esto se relaciona con nuestro tema ya que debemos considerar ciertos factores de trabajo que modifiquen y estructuren mejor un ambiente laboral que no afecte los recursos humanos ya que son la fuente principal del funcionamiento de un Hospital, centro de salud, policlínico, clínica, etc.

### **2.3.Marco conceptual**

#### **2.3.1. Definición de estrés laboral**

Se trata de un tipo de estrés laboral que afecta a profesionales de un campo específico que desempeñan una labor caracterizada por una relación continua y directa de apoyo hacia otras personas. De este modo, los requisitos y demandas del trabajo sobrepasan los recursos y capacidades de la persona para llevar a cabo dicha actividad de manera adecuada.

En el marco actual de la pandemia de COVID-19, el personal la salud se encuentran confrontando una serie de factores estresantes laborales de alta intensidad. Estos incluyen la realización de extensas jornadas de trabajo, la carga excesiva de responsabilidades laborales, la aplicación rigurosa de instrucciones y medidas de seguridad, la necesidad constante de mantener la concentración y la vigilancia, la escasez de equipamiento de protección adecuado y la limitación del contacto social. Además, se ven obligados a desempeñar labores para las cuales no se encontraban debidamente preparados anteriormente. (58)

En la situación de estrés, tanto la salud física como mental del personal sanitario se ven amenazadas, lo que puede dar lugar al surgimiento de síntomas como ansiedad, depresión, trastornos por estrés postraumático o traumatización derivada del

impacto acumulativo de su compasión hacia los pacientes a los que brindan atención.

### **2.3.2. Definición de condiciones de trabajo**

**a) Estabilidad laboral:** Se refiere a la duración del contrato de trabajo entre un individuo y su empleador, garantizando que no se ponga fin a la relación contractual de manera abrupta y sin justificación, lo cual se conoce como despido arbitrario y está protegido por la ley. Esta protección legal brinda seguridad al trabajador en su posición vulnerable.

En muchas legislaciones laborales, no se contempla la suspensión del contrato debido a circunstancias como una calamidad de salud de esta naturaleza, como una pandemia, ya que son eventos poco frecuentes y considerados casos de fuerza mayor. Por lo tanto, algunas regulaciones laborales no prevén específicamente este tipo de situaciones. Esto puede resultar en una situación de inestabilidad para los trabajadores, quienes se encuentran en una posición de subordinación debido a su dependencia contractual. (59)

**b) Carga Laboral:** Se refiere al conjunto de exigencias físicas y mentales a las que un empleado se ve sometido durante su jornada laboral. En relación a esta carga, se ha observado que el personal asistencial de mayor edad tiende a percibir una carga laboral más elevada. Estudios anteriores han identificado una asociación tanto positiva como negativa entre la edad y la carga laboral en médicos.

De manera que, los médicos de mayor antigüedad son reconocidos como profesionales con una amplia experiencia, lo cual les permite abordar problemas y utilizar de manera eficiente los recursos disponibles. Esto puede resultar en que los empleadores les asignen roles con mayor nivel de responsabilidad y, como

consecuencia, una carga laboral más exigente. Investigaciones realizadas en Perú, específicamente con internos de medicina, han revelado que trabajar en el Ministerio de Salud (MINSA) o en EsSalud, en comparación con instituciones privadas, se relaciona con una carga laboral más elevada. Este hallazgo puede ser atribuido a un déficit en la disponibilidad de recursos humanos en dichas instituciones, lo cual genera una mayor carga de trabajo para sus profesionales. (60)

**c) Disponibilidad de Recursos médicos:** La disponibilidad de recursos médicos se refiere a la financiación de la atención sanitaria dentro de un sistema de salud que se enfoca en movilizar, acumular y asignar recursos para satisfacer las necesidades de salud de la población, tanto a nivel individual como colectivo.

A medida que la pandemia avanzaba, surgió una situación de inestabilidad en la relación entre la oferta y la demanda de recursos médicos, planteando dilemas éticos en torno a la forma óptima de asignar los recursos disponibles. En el contexto particular de Perú, la escasez de recursos necesarios para hacer frente a una pandemia de la magnitud del COVID-19 resultó en el colapso de su sistema de atención sanitaria, lo cual se tradujo en una de las tasas de mortalidad más elevadas a nivel mundial durante la primera ola de la pandemia. (61)

**d) Elementos de Protección:** Los elementos de protección personal, como los equipos y los dispositivos especiales, se utilizan para establecer una barrera entre los trabajadores de salud y los microorganismos, reduciendo así la probabilidad de contacto, exposición y propagación de los mismos.

Es fundamental tener conocimiento acerca de los recursos que cada institución proporciona para la protección personal, así como comprender cuándo y cómo utilizarlos adecuadamente. Tanto las empresas como los trabajadores tienen la

responsabilidad de asegurar un uso adecuado y racional de estos elementos de protección mencionados. (62)

La educación de los trabajadores, la adhesión a los protocolos institucionales y la realización de talleres prácticos sobre la correcta colocación y retirada de los elementos de protección personal son estrategias importantes para minimizar errores en el momento de su uso. Estas medidas fomentan la confianza en uno mismo y ayudan a reducir los errores. Asimismo, se recomienda que, al utilizar y retirar los elementos de protección personal, se realice en compañía de otro colega que pueda brindar una mayor visibilidad para asegurar que se lleven a cabo de manera correcta. Esto incluye verificar si se está utilizando adecuadamente, identificar posibles omisiones en la cobertura de áreas del cuerpo y realizar una evaluación conjunta de la aplicación de los procedimientos necesarios.

Son los conceptos que irán describiendo el objetivo de nuestro trabajo y conjuntamente obtendremos resultados esperados de acuerdo a nuestras expectativas.

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1.Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

##### **3.2.1. Hipótesis específica 1**

Existe una relación significativa entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 en el Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.

##### **3.2.2. Hipótesis específica 2**

La relación entre la carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022, es significativa.

### **3.2.3. Hipótesis específica 3**

La disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022, se relacionan significativamente.

### **3.2.4. Hipótesis específica 4**

Existe una relación significativa entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.

## **3.3. Variables**

Las variables que se considerarán en el estudio son las siguientes:

Estrés laboral en el personal asistencial con las siguientes dimensiones:

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

Condiciones de trabajo del personal asistencial con las siguientes dimensiones:

- Estabilidad laboral

- Carga laboral
- Disponibilidad de Recursos médicos
- Elementos de protección

## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1.Método de investigación

Se utilizó el método cualitativo - cuantitativo.

#### 4.2.Tipo de investigación

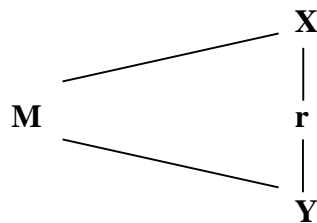
Tipo observacional, se examinó nuevos conocimientos que permitieron complementar conocimientos teóricos, sin manipulación de variables.

#### 4.3.Nivel de investigación

Se realizó un estudio correlacional, en el cual se investigó la relación entre dos o más variables.

#### 4.4.Diseño de la investigación

Se realizó una investigación observacional, prospectivo, transversal, no hubo manipulación de variables, se realizó una encuesta a la población objetiva, y, se hizo una sola medición.



Donde:

M : Población (personal asistencial de área emergencia COVID-19)

X : Observación de la v1 (Condición laboral)

Y : Observación de la v2 (Nivel de estrés)

r : Relación entre las variables



#### **4.5.Población y muestra**

La población de estudio estuvo conformada por el personal asistencial del Servicio de emergencia COVID – 19, Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” durante el periodo del 2022, que fueron 280 en total.

La muestra se conformó por 250 trabajadores que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión, los cuales fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando los siguientes criterios de selección:

- **Criterios de inclusión:**

- ✓ Personal asistencial: médicos especialistas, médicos generales, enfermeros, obstetras, odontólogos, psicólogos y técnicos.
- ✓ Personal asistencial con más de tres meses de trabajo.
- ✓ Que acepten participar voluntariamente en el estudio.

- **Criterios de exclusión:**

- ✓ Personal asistencial que este con algún tipo de licencia.

#### **4.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó un formulario de recolección de datos estructurado, el cual fue construido considerando las dimensiones e indicadores más relevantes para la investigación. Este cuestionario fue revisado y validado mediante juicio de expertos en el tema, y mediante alfa de Cronbach ( $\alpha=0.724$ ). La aplicación de la encuesta se realizó en las instalaciones del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” durante el periodo 2022 en horario de trabajo del personal asistencial del área de emergencia. Todos los encuestados fueron informados previamente y

participaron voluntariamente, respondiendo el cuestionario durante un periodo entre 5 a 10 minutos.

El citado formulario conto con una primera sección (condiciones de trabajo) que recopilo los datos generales del personal asistencial bajo el siguiente detalle:

- Estabilidad laboral
- Carga Laboral
- Disponibilidad de recursos médicos
- Elementos de protección

**Tabla 1.** Ficha técnica del instrumento 1

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1</b>	
Nombre del instrumento	Cuestionario de condiciones de trabajo.
Autor	Autoconstruido.
Descripción del instrumento (objetivo del instrumento)	Se consideró información acerca de las características generales de los profesionales de la salud, así como las condiciones laborales, centrándose especialmente en la estabilidad laboral, la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos médicos y los elementos de protección.
Estructura (dimensiones, ítems)	<p>25 ítems divididos en 4 dimensiones con sus valoraciones:</p> <p><b>1. Estabilidad laboral (11 ítems)</b>  Adecuado 7-11  Inadecuado 0 – 6</p> <p><i>Valoración:</i>  Si = 1; No = 0</p> <p><b>2. Carga Laboral (4 ítems)</b>  Adecuado 5 - 8  Inadecuado 0 – 4</p>

	<p><i>Valoración:</i> Si = 2; No = 0; A veces = 1</p> <p><b>3. Disponibilidad de recursos médicos (6 ítems)</b> Adecuado 7-12 Inadecuado 0 – 6</p> <p><i>Valoración:</i> Si = 2; No = 0; A veces = 1</p> <p><b>4. Elementos de protección (4ítems)</b> Adecuado 5 - 8 Inadecuado 0 – 4</p> <p><i>Valoración:</i> Si = 2; No = 0; A veces = 1</p> <p><b>Puntaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuado <math>\geq 24</math></li> <li>• Inadecuado <math>\leq 23</math></li> </ul>
Técnica	Encuesta.
Validación	Juicio de expertos y alfa de Cronbach igual a 0.724 (consistencia interna “ACEPTABLE” o “BUENA”).
Momento de aplicación de los instrumentos	En los servicios del área de emergencia del personal asistencial.
Tiempo promedio de aplicación del instrumento	3 minutos

La segunda sección recopiló los datos sobre las características de estrés laboral bajo la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, del personal asistencial bajo el siguiente detalle:

- Clima organizacional
- territorio organizacional
- estructura organizacional
- tecnología

- influencia del líder
- Respaldo del grupo
- falta de cohesión

**Tabla 2.** Sección 2 de la ficha técnica

<b>SECCIÓN 2</b>	
Nombre del instrumento	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS.
Autor	IVANCEVICH & MATTESON
Descripción del instrumento (objetivo del instrumento)	El instrumento constó de: instrucciones, datos generales; seguidos de la información específica acerca del estrés laboral.
Estructura (dimensiones, ítems)	<p>25 ítems divididos en 7 dimensiones, considerando la escala Likert.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura organizacional (4 ítems)</li> <li>2. Clima organizacional (4 ítems)</li> <li>3. Tecnología (3 ítems)</li> <li>4. Territorio organizacional (3 ítems)</li> <li>5. Influencia del líder (4 ítems)</li> <li>6. Respaldo del grupo (3 ítems)</li> <li>7. Falta de cohesión (4 ítems)</li> </ol> <p><b>Puntaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo Nivel de Estrés &lt; 90</li> <li>• Nivel intermedio 91 – 117</li> <li>• Estrés 118 – 153</li> <li>• Alto nivel de estrés &gt; 154</li> </ul>
Técnica	Encuesta.
Momento de aplicación de los instrumentos	En los servicios del área de emergencia del personal asistencial.
Tiempo promedio de aplicación del instrumento	3 minutos.

La tercera sección (descriptiva) recopiló los datos generales del personal asistencial bajo el siguiente detalle:

- Edad y sexo
- Estado civil
- Especialidad
- Tiempo laborando
- Áreas de trabajo
- Manejo COVID
- Dosis de Vacuna

**Tabla 3.** Sección 3 de la ficha técnica

<b>SECCION 3</b>	
Nombre del instrumento	Encuesta sobre las características generales.
Autor	Autoconstruido.
Descripción del instrumento (objetivo del instrumento)	Identificar ciertas características del socio personales del asistencial de salud, para evidenciar ciertos factores que comprometen el tema laboral y los niveles de estrés.
Estructura (dimensiones, ítems)	8 ítems <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad</li> <li>2. Sexo</li> <li>3. Especialidad</li> <li>4. Estado civil</li> <li>5. Tiempo laborando</li> <li>6. Área de trabajo</li> <li>7. Manejo de COVID-19</li> <li>8. Dosis de la vacuna</li> </ol>
Técnica	Encuesta.
Momento de aplicación de los instrumentos	En los servicios del área de emergencia del personal asistencial.
Tiempo promedio de aplicación del instrumento	3 minutos.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

En el proceso de recopilación de información general, se llevó a cabo una evaluación descriptiva utilizando el análisis de frecuencias de las variables. Para realizar dicho análisis, se utilizó el software Excel en su versión 2019. Mientras

que, para el análisis de la relación entre la variable explicativa(independiente) y las explicativas (dependientes), se realizó un análisis mediante, el método estadístico Chi Cuadrado usando el paquete informático SPSS versión 24. Luego se procedió a la consolidación de datos para la construcción de tablas estadísticas.

#### **4.8.Aspectos éticos de la investigación**

Este proyecto fue sometido y evaluado por el comité de ética de investigación de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Durante la evaluación, se tuvo en cuenta la utilización del consentimiento informado, además de que se registraron los datos en nuestro instrumento de investigación, asegurando la confidencialidad y el anonimato total de cada participante del personal asistencial involucrado en el estudio.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de los resultados

##### 5.1.1. De las condiciones de trabajo del personal asistencial

Los resultados obtenidos para cada uno de las dimensiones se encuentran en la tabla 4.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en relación a la variable "condiciones de trabajo", se pudo observar que el 89.2% (223) de los profesionales de la salud que participaron en la encuesta realizada en el servicio de emergencia del Hospital Regional "Daniel Alcides Carrión" de la ciudad de Huancayo, manifestaron contar con condiciones de trabajo "adecuadas". Por otra parte, el 10.8% (27) restante, declaró tener condiciones de trabajo "inadecuadas", tal como se presentan en la tabla 5.

**Tabla 5.** Condiciones de trabajo del personal asistencial encuestado

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Adecuada	223	89.2	89.2%
Inadecuada	27	10.8	100%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>	

**Tabla 4.** Resultados de la variable condiciones de trabajo.

Preguntas	Frecuencia/ Porcentaje	Apreciaciones			Resultados	
		Si	A veces	No		
<b>I. Estabilidad laboral</b>						
1. ¿Su condición de trabajo es de nombrado, contratado(a) a plazo indeterminado, plazo fijo o modalidad CAS?	N	234	-	16		
	%	93.6%	-	6.4%		
2. ¿Su tiempo de servicio en la institución es mayor a 5 años?	N	232	-	18		
	%	92.8%	-	7.2%		
3. ¿Su permanencia en consulta ambulatoria es más de 6 horas?	N	175	-	75		
	%	70%	-	30%		
4. ¿Tiene claro que se espera de Ud. en el trabajo?	N	234	-	16	Adecuada	95.2%
	%	93.6%	-	6.4%		238
4. En su trabajo, ¿puede hacer lo que mejor hace todos los días?	N	223	-	27	No adecuada	4.8%
	%	89.2%	-	10.8%		12
5. En los últimos meses, ¿ha recibido reconocimiento por hacer un buen trabajo?	N	162	-	88		
	%	64.8%	-	35.2%		
6. Usted siente que, ¿una misión del centro hospitalario le genera estabilidad laboral?	N	206	-	44		
	%	82.4%	-	17.6%		
7. ¿El centro hospitalario le genera algún tipo de seguro de salud?	N	225	-	25		
	%	90%	-	10%		



8. ¿El centro hospitalario le brinda los beneficios de acuerdo a Ley del trabajo (vacaciones, CTS, fiestas patrias, navidad)?	N	209	-	41
	%	83.6%	-	16.4%
9. ¿Ha notado que se realicen despidos injustificados en su trabajo?	N	103	-	147
	%	41.2%	-	58.8%
10. ¿Sus jornadas laborales cumplen de 6 a 8 horas a la semana?	N	206	-	44
	%	82.4%	-	17.6%

## II. Carga Laboral

1. ¿Le dan a conocer, con suficiente anticipación, su horario de trabajo?	N	160	71	19	
	%	64%	28.4%	7.6%	
2. ¿Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente con otras labores que le permitan sentirse bien?	N	147	74	29	Adecuada
	%	58.8%	29.6%	11.6%	73.6%
3. ¿El horario de trabajo le permite realizar estudios de post grado o especialización?	N	121	91	38	No adecuada
	%	48.4%	36.4%	15.2%	26.4%
4. Teniendo en cuenta su horario de trabajo, ¿Ud. tiene tiempo para realizar otras actividades (culturales, deportivas, sociales)?	N	73	121	56	
	%	29.2%	48.4%	22.4%	

<b>III. Disponibilidad de recursos médicos</b>						
1. ¿Cuenta con todos los recursos y materiales en suficiente calidad y cantidad para el desarrollo de sus actividades y funciones?	N	160	64	26		
	%	64%	25.6%	10.4%		
2. ¿Los equipos cuentan con mantenimiento adecuado y periódico?	N	164	56	30		
	%	65.6%	22.4%	12%		
3. ¿Cree Ud. que la infraestructura del servicio está construida adecuadamente?	N	191	-	59	Adecuada	80.4%
	%	76.4%	-	23.6%		201
4. ¿La institución le brinda todos los requerimientos que Ud. solicita?	N	183	11	56	No adecuada	19.6%
	%	73.2%	4.4%	22.4%		49
5. ¿Cuenta con todo el equipo necesario para hacer su trabajo?	N	146	78	26		
	%	58.4%	31.2%	10.4%		
6. ¿Cuenta con los resultados inmediatos de los análisis que Ud. solicita?	N	109	113	28		
	%	43.6%	45.2%	11.2%		
<b>IV. Disponibilidad de elementos de protección</b>						
1. ¿Tiene Ud. las condiciones de bioseguridad suficientes que le brinda la institución?	N	194	43	13		
	%	77.6%	17.2%	5.2%		
2. En el hospital, ¿le exigen que cumpla con su esquema de inmunizaciones?	N	207	32	11	Adecuada	95.2%
	%	82.8%	12.8%	4.4%		238
3. ¿En el centro hospitalario le exigen que use su equipo de protección personal?	N	222	24	4	No adecuada	4.8%
	%	88.8%	9.6%	1.6%		12
4. ¿El Hospital le brinda insumos y vestimenta dentro de los consultorios?	N	165	76	9		
	%	66%	30.4%	76%		

### **5.1.2. Dimensión: estabilidad laboral**

En cuanto a las respuestas obtenidas del personal asistencial del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” en cada uno de los ítems de la dimensión estabilidad laboral pudimos notar que, el 93.6% (234) cuenta con una condición de trabajo “estable” mientras que un 6.4% (16) manifestó que no. Un 92.8% (232) manifestó que tiene un tiempo de servicio mayor a 2 y 5 años, mientras que un 7.2% (18) tiene un tiempo de trabajo menor. Un 70% (175) mencionó que tiene una permanencia en consulta ambulatoria de entre 1 y 2 años, mientras que un 30% (75) posee una permanencia mayor. Un 93.6% (234) mencionó que tiene claro lo que se esperan de ellos en su trabajo, mientras un 6.4% (16) menciona lo contrario. Un 89.2% (223) manifestó que en su trabajo puede hacer lo que mejor hace todos los días, mientras que un 10.8% (27) menciona lo contrario. Un 64.8% (162) mencionó que en los últimos meses ha recibido un reconocimiento por el trabajo que ha venido realizando, entre tanto un 35.2% (88) mencionó que no ha recibido reconocimiento alguno. Un 82.4% (206) mencionó que la misión del centro hospitalario le genera estabilidad laboral, mientras que un 17.6% (44) no percibe que la misión del centro hospitalario le genere estabilidad laboral. Un 83.6% (209) mencionó que centro hospitalario le brinda los beneficios de acuerdo a la Ley de trabajo, mientras que un 16.4% (41) no percibe ningún beneficio de Ley. Un 41.2% (103) ha notado que se realicen despidos injustificados en su trabajo, mientras que un 58.8% (147) no ha notado despidos injustificados. Finalmente, un 82.4% (206) cumple con una jornada laboral de 6 a 8 horas a la semana, mientras que un 17.6% (44) cumple una jornada laboral diferente.

Considerando las respuestas obtenidas para esta dimensión, se encontró que, el 95.2% (238) del personal asistencial encuestado del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo cuenta con una estabilidad laboral “Adecuada”, mientras que el 4.8% (12 casos) cuenta con una estabilidad laboral “Inadecuada”. (tabla 6)

**Tabla 6.** Estabilidad laboral en el personal asistencial encuestado

<b>Estabilidad laboral en el centro de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Adecuada	238	95.2	95.2
Inadecuada	12	4.8	100
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>	

### 5.1.3. Dimensión: carga laboral

Las respuestas obtenidas para esta dimensión se encuentran en la tabla 4.

En cuanto a las respuestas obtenidas del personal asistencial del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” en cada uno de los ítems de la dimensión carga laboral pudimos notar que, al 64% (160) le dan a conocer, con suficiente anticipación, cuál será su horario de trabajo, al 28.4% (71) a veces, y a un 7.6% (19) no. Un 58.5% (147) manifestó que su horario de trabajo le permite cumplir con otras actividades que le ayudan a sentirse bien, un 29.6% (74) manifestó que eso sucede a veces, mientras que un 11.6% (29) manifestó que no. Un 48.4% (121) manifestó que su horario de trabajo le permite realizar estudios de post grado y especialización, un 36.4% (91) manifestó que a veces, mientras que un 15.2% (38) no cuenta con tiempo para estudios debido al horario de trabajo que poseen. Un 29.2% (73) manifestó que cuentan con tiempo para realizar otras actividades gracias al horario

de trabajo que poseen, un 48.4% (121) mencionó que tiene tiempo a veces, mientras que un 22.4% (56) mencionó que su horario de trabajo no le permite realizar otras actividades.

Considerando los resultados pudimos apreciar que el 73.6% (184) cuentan con una carga laboral “adecuada” mientras que un 26.4% (66) cuenta con una carga laboral “inadecuada”. (tabla 7)

**Tabla 7.** Carga laboral en el personal asistencial encuestado

<b>Carga laboral en su centro de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Adecuada	184	73.6	73.6
Inadecuada	66	26.4	100
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>	

#### **5.1.4. Dimensión: disponibilidad de recursos médicos**

Respecto a las respuestas obtenidas del personal asistencial del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” en cada uno de los ítems de la dimensión disponibilidad de recursos médicos, pudimos notar que, el 64% (160) afirmó que cuenta con todos los recursos y materiales en suficiente calidad y cantidad para desarrollar normalmente sus actividades y funciones dentro del Hospital, el 25.6% menciona que a veces, mientras que el 10.4% (26) menciona que no cuenta con los recursos y materiales suficientes para desarrollar su labores y funciones. Un 65.6% (164) manifestó que todos los equipos cuentan con mantenimientos adecuados y periodos, un 25.6% (64) ha evidenciado que esto sucede a veces, mientras que un 10.4% (26) menciona que no hay mantenimiento periódicos y adecuados en los equipos. En cuanto a la infraestructura del servicio, un 76.4% (191) manifestó que está

construida apropiadamente, mientras que un 23.6% (59) percibe que no es así. Un 73.2% (183) comentó que el Hospital Regional le brinda todos los requerimientos que necesita para realizar su labor, un 4.4% (11) menciona que a veces les brindan los requerimientos, en tanto un 22.4% (56) mencionan no. En cuanto al equipo necesario para realizar sus labores, un 58.4% (146) afirmaron que, si cuentan con ello, un 31.2% (78) mencionaron que a veces, y un 10.4% (26) manifestaron que no cuentan con el equipo necesario para laborar normalmente. Finalmente, un 43.6% (109) mencionó que, si cuentan con los resultados inmediatos de los análisis que solicitan, un 45.2% (113) dijo que a veces, mientras que un 11.2% (28) comentó que no le entregan los resultados de manera inmediata cuando lo solicita.

Acorde a los resultados pudimos apreciar que el personal asistencial cuya disponibilidad de recursos médicos es “adecuado” representa el 80.4% (201), mientras que un 19.6% (49) presenta una disponibilidad de recursos médicos “inadecuados”. (tabla 8)

**Tabla 8.** Disponibilidad de recursos médicos en el personal asistencial encuestado.

<b>Disponibilidad de recursos médicos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Adecuada	201	80.4	73.6
Inadecuada	49	19.6	100
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>	

#### **5.1.5. Dimensión: disponibilidad de elementos de protección**

Con respecto a las respuestas obtenidas del personal asistencial del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” en cada uno de los ítems de la dimensión disponibilidad de elementos de protección, pudimos notar que, un 77.6% (194)

afirma que el Hospital le brinda las condiciones de bioseguridad suficiente para realiza su labor, un 17.2% (43) menciona que se las brindan a veces, mientras que un 17.2% (43) siente que no le brindan las condiciones de bioseguridad suficientes para laborar. Un 82.8% (207) afirma que el Hospital le exige que cumpla con su esquema de inmunizaciones, un 12.8% (32) afirma que a veces le hacen la exigencia, mientras que un 4.4% (11) asevera que no le hacen ninguna exigencia sobre ello. Sobre la exigencia sobre el uso del equipo de protección personal, un 88.8% (222) afirmó que, si le exigen el uso, un 9.6% (24) siente que a veces le hacen la exigencia, mientras que un 9.6% (24) asegura que no le hacen exigencia alguna sobre el uso de elementos de protección. Por último, el 66% (165) afirmo que el Hospital si les brinda los insumos y vestimenta dentro de los consultorios, un 30.4% (76) percibe que a veces, mientras que un 3.6% (9) menciona que eso no sucede.

Se pudo determinar que el personal asistencial cuya disponibilidad de elementos de protección es “adecuado” corresponde al 95.2% (238), mientras que un 4.8% (12) demuestra que su disponibilidad de elementos de protección es “inadecuado”. Esto se representa en la tabla 9.

**Tabla 9.** Disponibilidad de elementos de protección en el personal asistencial encuestado.

<b>Disponibilidad de recursos médicos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Adecuada	238	95.2	95.2
Inadecuada	12	4.8	100
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>	

### 5.1.6. De los niveles de estrés

Para poder determinar los niveles de estrés del personal asistencial se aplicó el instrumento de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich & Matteson, el cual constaba de 25 ítems dividida en 7 dimensiones. Las dimensiones fueron: estructura organizacional (4 ítems), clima organizacional (4 ítems), tecnología (3 ítems), territorio organizacional (3 ítems), falta de cohesión (4 ítems), influencia del líder (4 ítems), y respaldo del grupo (3 ítems). Cada ítem tuvo una valoración de 7 puntos en la escala de Likert. Finalmente, se sumaron todos los resultados obtenidos en las 7 dimensiones y se clasificaron según el puntaje.

Los niveles de estrés se dividieron en:

- Bajo nivel de estrés : < 90
- Nivel Intermedio : 91 – 117
- Estrés : 118 – 153
- Alto nivel es estrés : > 154

Los resultados obtenidos para cada uno de las dimensiones, de la variable niveles de estrés, se encuentran en la tabla 10.



**Tabla 10.** Resultados de las dimensiones del nivel de estrés.

Ítem	Frecuencia/ porcentaje	Apreciaciones						
		1	2	3	4	5	6	7
<b>I. Clima Organizacional</b>								
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	N	19	88	32	56	27	17	11
	%	7.6%	35.2%	12.8%	22.4%	10.8%	6.8%	4.4%
2. El que la forma en que trabaja el Hospital me estresa.	N	12	66	54	61	31	18	8
	%	4.8%	26.4%	21.6%	24.4%	12.4%	7.2%	3.2%
3. El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	N	18	73	63	38	39	13	6
	%	7.2%	29.2%	25.2%	15.2%	15.6%	5.2%	2.4%
4. El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	N	19	67	53	51	35	15	10
	%	7.6%	26.8%	21.2%	20.4%	14%	6%	4%
<b>II. Estructura Organizacional</b>								
5. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	N	59	82	26	42	28	10	3
	%	23.6%	32.8%	10.4%	16.8%	11.2%	4%	1.2%
6. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre e trabajo me estresa.	N	34	69	52	48	29	15	3
	%	13.6%	27.6%	20.8%	19.2%	11.6%	6%	1.2%

7. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	N	20	68	55	43	38	19	7
	%	8%	27.2%	22%	17.2%	15.2%	7.6%	2.8%
8. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están bajo de mí, me causa estrés.	N	23	40	58	44	31	26	28
	%	9.2%	16%	23.2%	17.6%	12.4%	10.4%	11.2%
<b>III. Territorio organizacional</b>								
9. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área, me produce estrés.	N	25	62	57	53	29	15	9
	%	10%	24.8%	22.8%	21.2%	11.6%	6%	3.6%
10. El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	N	22	53	64	49	28	17	17
	%	8.8%	21.2%	25.6%	19.6%	11.2%	6.8%	6.8%
11. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa.	N	51	70	55	35	20	13	6
	%	20.4%	28%	22%	14%	8%	5.2%	2.4%
<b>IV. Tecnología</b>								
12. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.	N	26	73	56	40	18	22	15
	%	10.4%	29.2%	22.4%	16%	7.2%	8.8%	6%
13. El no tener conocimiento técnico para competir dentro del Hospital, me estresa.	N	28	63	60	45	26	13	15
	%	11.2%	25.2%	24%	18%	10.4%	5.2%	6%
14. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	N	25	51	54	37	36	22	25
	%	10%	20.4%	21.6%	14.8%	14.4%	8.8%	10%

<b>V. Influencia del líder</b>								
15. El que mi supervisor no me respete, me estresa.	N	21	56	43	37	38	24	31
	%	8.4%	22.4%	17.2%	14.8%	15.2%	9.6%	12.4%
16. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa.	N	23	59	42	48	35	27	16
	%	9.2%	23.6%	16.8%	19.2%	14%	10.8%	7.2%
17. El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.	N	33	52	38	41	41	27	18
	%	13.2%	20.8%	15.2%	16.4%	16.4%	10.8%	7.2%
18. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	N	29	45	48	40	39	19	30
	%	11.6%	18%	19.2%	16%	15.6%	7.6%	12%
<b>VI. Falta de cohesión</b>								
19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.	N	32	56	61	44	25	19	13
	%	12.8%	22.4%	24.4%	17.6%	10%	7.6%	5.2%
20. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del Hospital, me estresa.	N	22	57	46	54	34	25	12
	%	8.8%	22.8%	18.4%	21.6%	13.6%	10%	4.8%
21. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa.	N	22	48	42	50	35	26	27
	%	8.8%	19.2%	16.8%	20%	14%	10.4%	10.8%
22. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	N	29	49	43	53	30	26	20
	%	11.6%	19.6%	17.2%	21.2%	12%	10.4%	8%

---

**VII. Respaldo del grupo**

---

23. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	N	26	62	48	46	40	14	14
	%	10.4%	24.8%	19.2%	18.4%	16%	5.6%	5.6%
24. El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	N	15	53	39	63	42	27	11
	%	6%	21.2%	15.6%	25.2%	16.8%	10.8%	4.4%
25. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	N	25	43	50	44	43	21	24
	%	10%	17.2%	20%	17.6%	17.2%	8.4%	9.6%

---

\*1=nunca, 2=raras veces, 3=ocasionalmente, 4=algunas veces, 5=frecuentemente, 6=generalmente, y 7=siempre

Los resultados mostraron que, el 54.4% (136) de trabajadores presentó un nivel bajo de estrés, el 32.4% (81) tuvo un nivel intermedio de estrés, un 12.4% (31) tenía estrés, y solo un 0.8 (2) presentó un nivel alto de estrés. Estos resultados se representan en la tabla 11.

**Tabla 11.** Niveles de estrés del personal asistencial encuestado.

<b>Niveles de estrés</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo nivel de estrés	136	54.4	54.4
Nivel intermedio de estrés	81	32.4	86.8
Estrés	31	12.4	99.2
Alto nivel de estrés	2	0.8	100
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>	

## **5.2. Contrastación de las pruebas de Hipótesis**

### **5.2.1. Relación entre las variables condiciones de trabajo y niveles de estrés**

Las condiciones de trabajo pueden influir significativamente en los niveles de estrés de los trabajadores. Si las condiciones son inadecuadas, puede aumentar el estrés y la presión en los trabajadores, lo que a su vez puede afectar negativamente su salud mental y física. El planteamiento de las hipótesis se presenta a continuación:

$H_1$ : Los niveles de estrés del personal asistencial del área de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” están relacionadas a las condiciones de trabajo que poseen.

**Tabla 12.** Relación entre las variables: condiciones de trabajo y niveles de estrés.

Niveles de estrés	Condiciones de trabajo	
	Adecuado	Inadecuado
Bajo nivel de estrés	123	13
Nivel intermedio de estrés	74	7
Estrés	26	5
Alto nivel de estrés	0	2
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>27</b>

### **Interpretación**

Al calcular el intervalo de confianza a un nivel de significancia del 95% para las variables niveles de estrés, se obtuvo un límite inferior de 1.50 y un límite superior de 1.69, por lo que se puede afirmar con un 95% de nivel de confianza que el verdadero valor del parámetro niveles de estrés o el nivel promedio de niveles de estrés de la población está contenido entre 1.50 y 1.69. Lo que significa que, si se tomaran múltiples muestras de la misma población y se calcularan los intervalos de confianza correspondientes para la misma variable, aproximadamente el 95% de esos intervalos de contendrían el verdadero valor de la variable. Además, dado que los valores para el nivel bajo fueron igual a 1, nivel intermedio igual a 2, nivel estrés igual a 3, y nivel alto igual a 4, los niveles de estrés en la población se estiman en el nivel intermedio de estrés, ya que el rango se encuentra cercano a este nivel. Así mismo, se encontró un intervalo de confianza para la variable condiciones de trabajo comprendida entre 1.07 y 1.15, a un nivel de confianza del 95%. Dado que la condición de trabajo adecuada fue igual a 1, y la condición de trabajo inadecuada igual a 2, se puede afirmar que la condición promedio para la condición de trabajo de la población se estima en condición de trabajo adecuada. (anexo 13)

De igual modo, la hipótesis planteada es aceptada y, a un nivel de significancia de 95% se puede concluir que existió una relación altamente significativa ( $P < 0.05$ ) entre los niveles de estrés y las condiciones de trabajo del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” durante la pandemia. Por lo que podemos decir que, el nivel de estrés de los trabajadores durante la pandemia COVID – 19 se debe, principalmente, por las condiciones de trabajo que tenían. Se coincide con lo mencionado por Kuhnert y colaboradores (34), quien mencionó que las condiciones laborales son importantes e influyen en la salud y niveles de estrés de los empleados en su trabajo. Así mismo, podemos indicar que las condiciones laborales de los empleados, reflejados en los bajos niveles de estrés, se verán manifestados en la atención brindada en el centro hospitalario, conforme a lo mencionado por Sandoval (28) sobre la relación entre la condición laboral y calidad de servicio brindado en su estudio desarrollado en con los trabajadores de la sede del Ministerio de Salud en Lima.

### **5.2.2. Relación entre estabilidad laboral y el nivel de estrés**

La estabilidad laboral es un aspecto crucial que puede afectar notablemente la calidad de vida de los trabajadores, dado que esta puede generar un sentimiento de seguridad y confianza en relación a la continuidad del empleo. Es así que, resulta importante destacar que la estabilidad laboral que se le brinda al trabajador en su lugar de trabajo puede tener una relación directa con el nivel de estrés que este experimenta. El planteamiento de las hipótesis se presenta a continuación:

$H_1$ : Los niveles de estrés del personal asistencial del área de emergencia están relacionadas a la estabilidad laboral que le brinda el Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión”.

**Tabla 14.** Relación entre la estabilidad laboral y los niveles de estrés.

<b>Estabilidad Laboral</b>	<b>Valores</b>	<b>Niveles de estrés</b>				<b>Total</b>
		<b>Bajo</b>	<b>Intermedio</b>	<b>Estrés</b>	<b>Alto</b>	
Adecuada	N	129	77	31	1	238
	%	54.2%	32.4%	13%	0.4%	95.2%
Inadecuada	N	7	4	0%	1	12
	%	58.3%	33.3%	0%	8.3%	4.8%
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>81</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>250</b>

\*( $P < 0.05$ ) existe relación entre variables.

### **Interpretación**

Se encontró un intervalo de confianza para el parámetro estabilidad laboral comprendida entre 1.02 y 1.07, a un nivel de significancia del 95%. Dado que la estabilidad laboral adecuada fue igual a 1, la estabilidad laboral inadecuada fue igual a 2, y el valor está más próximo a 1, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% de que el verdadero valor del parámetro para la estabilidad laboral de la población se estima en adecuada. (anexo 14)

Así mismo, la hipótesis planteada es aceptada y, a un nivel de significancia de 95% se puede concluir que existió una relación altamente significativa entre los niveles de estrés y la estabilidad laboral del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” durante la pandemia. Por lo que podemos decir que, la estabilidad laboral si influyó en los niveles de estrés del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión”.

Además, los resultados mostraron que, de los 23.8 (95.2%) trabajadores encuestados que presentaron una estabilidad laboral adecuada, un 54.2% (129) presentan un nivel bajo de estrés, 32.4% (77) presentan un nivel intermedio, 13%



(31) presentan estrés, y solo un 0.4% (1) un nivel alto de estrés, pudiendo apreciar que las personas que presentan una estabilidad laboral adecuada, tienden a presentar menores valores de estrés. De igual modo, se encontró que, del 4.8% (12) de personas que presentaron una estabilidad laboral inadecuada, el 58.3% (7) presentó niveles bajos de estrés, un 33.3% (4) niveles intermedios de estrés, y un 8.3% (1) niveles altos de estrés.

### 5.2.3. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés

La carga laboral es un factor que puede influir en el nivel de estrés de los trabajadores. Cuando los trabajadores se enfrentan a una carga laboral excesiva, puede aumentar su nivel de estrés y afectar su bienestar emocional y físico. El planteamiento de las hipótesis se presenta a continuación:

$H_1$ : Los niveles de estrés del personal asistencial del área de emergencia están relacionados a la carga laboral.

**Tabla 16.** Relación entre la carga laboral y los niveles de estrés.

Carga Laboral	Valores	Niveles de estrés				Total
		Bajo	Intermedio	Estrés	Alto	
Adecuada	N	106	59	19	0	184
	%	57.6%	32.1%	10.3%	0%	73.6%
Inadecuada	N	30	22	12	2	66
	%	45.5%	33.3%	18.2%	3%	26.4%
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>81</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>250</b>

\*( $P < 0.05$ ) existe relación entre variables.

### Interpretación

Se encontró un intervalo de confianza para el parámetro carga laboral comprendida entre 1.21 y 1.32, a un nivel de significancia del 95%. Dado que la carga laboral

adecuada fue igual a 1, la carga laboral inadecuada fue igual a 2, y el valor está más próximo a 1, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% de que el verdadero valor del parámetro para la carga laboral de la población se estima en adecuada. (anexo 15)

Así mismo, la hipótesis planteada es aceptada y, a un nivel de significancia de 95% se puede concluir que existió una relación significativa ( $P < 0.05$ ) entre los niveles de estrés y la carga laboral del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” durante la pandemia. Los resultados mostraron que, el 73.6% (184) del personal asistencial encuestado presenta carga laboral adecuada, de los cuales el 57.6% (106) presentó niveles bajos de estrés, el 32.1% (59) presentó niveles intermedios, el 10.3% (19) presentó estrés y no se encontraron niveles altos de estrés. Además, del 26.4% (66) del personal asistencial que presentó una carga laboral inadecuada, el 45.5% (30) presentó bajos niveles de estrés, el 33.3% (22) presentó niveles intermedios de estrés, no se encontró personal con estrés, y un 8.3% (1) presentó niveles altos de estrés. Se encontró relación ( $P < 0.05$ ) entre la carga laboral y los niveles de estrés, lo que significa que la carga laboral influyó en los niveles de estrés del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión”.

#### **5.2.4. Relación entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés**

La disponibilidad de recursos médicos es un factor fundamental para el manejo adecuado de enfermedades y lesiones, así como para una atención médica efectiva y segura. Cuando los recursos son adecuados, los pacientes reciben una mejor atención y los trabajadores de la salud pueden trabajar de manera más efectiva y sentirse menos estresados. Por el contrario, la escasez de recursos médicos puede

aumentar el estrés y la carga de trabajo de los profesionales de la salud, y poner en peligro la salud y la seguridad de los pacientes. El planteamiento de las hipótesis se presenta a continuación:

$H_1$ : Los niveles de estrés del personal asistencial del área de emergencia están relacionados a la disponibilidad de recursos médicos con los que cuentan al desempeñar sus labores.

**Tabla 18.** Relación entre la disponibilidad de recursos médicos y los niveles de estrés.

Disponibilidad de recursos médicos	Valores	Niveles de estrés				Total
		Bajo	Intermedio	Estrés	Alto	
Adecuada	N	110	70	21	0	201
	%	54.7%	34.8%	10.4%	0%	80.4%
Inadecuada	N	26	11	10	2	49
	%	53.1%	22.4%	20.4%	4.1%	19.6%
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>81</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>250</b>

\*( $P < 0.05$ ) existe relación entre variables.

### Interpretación

Se encontró un intervalo de confianza para la variable disponibilidad de recursos médicos comprendida entre 1.15 y 1.25, a un nivel de significancia del 95%. Dado que la disponibilidad de recursos médicos adecuada fue igual a 1, la disponibilidad de recursos médicos inadecuada fue igual a 2, y el valor está más próximo a 1, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% de que el verdadero valor del parámetro para la disponibilidad de recursos médicos de la población se estima en adecuada. (anexo 16)

Así mismo, la hipótesis planteada es aceptada y, a un nivel de significancia de 95% se puede concluir que existió una relación altamente significativa ( $P < 0.01$ ) entre los niveles de estrés y la disponibilidad de recursos médicos del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” durante la pandemia.

Los resultados mostraron que, el 80.4% (201) del personal asistencial encuestado presentó una disponibilidad de recursos médicos adecuada, de los cuales el 54.7% (110) presentó niveles bajos de estrés, el 34.8% (70) presentó niveles intermedios de estrés, el 10.4% (21) presentó estrés y no se presentaron niveles altos de estrés. Mientras que, del 19.6% (49) del personal asistencial que presentó una disponibilidad de recursos médicos inadecuada, el 53.1% (26) presentó bajos niveles de estrés, el 22.4% (11) presentó niveles intermedios de estrés, el 20.4% (10) tuvo estrés, y un 4.1% (2) presentó niveles altos de estrés.

#### **5.2.5. Relación entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés**

La disponibilidad de elementos de protección personal, como mascarillas, guantes y desinfectante de manos, es esencial para prevenir la propagación de enfermedades contagiosas, especialmente durante la pandemia del COVID-19. Sin embargo, la falta de disponibilidad de estos elementos puede aumentar el nivel de estrés en las personas.

La falta de elementos de protección personal puede hacer que las personas se sientan desprotegidas y vulnerables a la propagación de enfermedades, lo que puede aumentar los niveles de ansiedad y estrés. Además, la falta de disponibilidad de

estos elementos puede hacer que las personas se sientan impotentes y frustradas al no poder tomar medidas efectivas para protegerse a sí mismas y a los demás. Esta falta de disponibilidad puede ser especialmente preocupante para aquellos que trabajan en la primera línea, como los trabajadores de la salud, quienes pueden estar expuestos a un mayor riesgo de infección y pueden sentirse obligados a proporcionar atención a pacientes sin la protección adecuada. El planteamiento de las hipótesis se presenta a continuación:

$H_1$ : Los niveles de estrés del personal asistencial del área de emergencia están relacionados a la disponibilidad de elementos de protección con los que cuentan para desempeñar sus labores.

**Tabla 20.** Relación entre la disponibilidad de elementos de protección y los niveles de estrés.

Disponibilidad de elementos de protección	Valores	Niveles de estrés				Total
		Bajo	Intermedio	Estrés	Alto	
Adecuada	N	132	78	26	2	238
	%	55.5%	32.8%	10.9%	0.8%	95.2%
Inadecuada	N	4	3	5	0	12
	%	33.3%	25%	41.7%	0%	4.8%
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>81</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>250</b>

\*( $P < 0.05$ ) existe relación entre variables.

### Interpretación

Se encontró un intervalo de confianza para la variable disponibilidad de elementos de protección comprendida entre 1.02 y 1.07, a un nivel de significancia del 95%. Dado que la disponibilidad de elementos de protección adecuada fue igual a 1, la disponibilidad de elementos de protección inadecuada fue igual a 2, y el valor está

más próximo a 1, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% de que el verdadero valor del parámetro para la disponibilidad de elementos de protección de la población se estima en adecuada. (anexo 17)

Así mismo, la hipótesis planteada es aceptada y, a un nivel de significancia de 95% se puede concluir que existió una relación significativa ( $P < 0.05$ ) entre los niveles de estrés y la disponibilidad de elementos de protección del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” durante la pandemia.

Se encontró que, del 95.2% (238) del personal asistencial presentó una disponibilidad de recursos médicos adecuada, de los cuales el 55.5% (132) presentó nivel de estrés bajo, el 32.8% (78) presentó nivel de estrés intermedio, el 10.9% (29) presentó estrés y un 0.8% (2) presentó niveles altos de estrés. Mientras que, del 4.8% (12) del personal asistencial que presentó una disponibilidad de elementos de protección inadecuada, el 33.3% (4) presentó bajos niveles de estrés, el 25% (3) presentó niveles intermedios de estrés, el 41.7% (5) presentó estrés, y no se encontraron niveles altos de estrés.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La relación entre las condiciones laborales y el estrés ha sido objeto de investigación debido al creciente reconocimiento de los efectos negativos que el estrés puede tener en el bienestar y la salud del personal asistencial. Numerosos estudios han investigado el papel crucial que juegan las condiciones de trabajo en la aparición y desarrollo del estrés laboral, lo cual se convierte en un tema de gran interés tanto desde una perspectiva médica y laboral.

En el presente estudio desarrollado durante la pandemia COVID - 19 en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, se encontró relación significativa ( $P < 0.01$ ), con un intervalo de confianza del 95% para variable condiciones de trabajo con valores entre 1.07 – 1.15 (condición adecuada) y para la variable niveles de estrés 1.50 – 1.69 (nivel de estrés intermedio), entre las condiciones de trabajo y los niveles de estrés. Estos resultados se asemejan a los reportados por Cárdenas *et al.* (36) y Guzmán (68) quienes encontraron relación entre estas dos variables, semejanza atribuida a la misma evaluación de las dimensiones estabilidad laboral y carga laboral, como en este trabajo. Además, la relación significativa encontrada en el presente estudio guarda semejanza a lo reportado por Madero (16), Quiranza (19), Maquina J. y Adriaola R. (21) y Obando R. (23) quienes reportaron relaciones altamente significativas entre las condiciones laborales y el nivel de estrés durante la pandemia COVID – 19, situación que puede asociarse al miedo al contagio y al presenciar una situación no antes vivida. Así mismo, la relación entre estas variables puede deberse al área de trabajo dentro del Hospital como lo reporta Aguado *et al.* (70) ya que en el área

de emergencias se presentan circunstancias que demandan una mayor carga laboral y un gran esfuerzo acorde a Martínez G. (24), por lo que resulta importante plantear y diseñar planes de salud preventivos que potencien el bienestar de los trabajadores, opinión que se comparte con Martínez (17). No obstante, los resultados de este estudio discrepan con los reportados con Suarez *et al* (69), quien no encontró relación significativa entre estas variables, lo que puede atribuirse al considerar dimensiones diferentes para la variable condiciones laborales (el ruido, iluminación, y limpieza en el área de trabajo) y una población reducida de solo 20 colaboradores, a diferencia de los 250 que incluyó este estudio.

Asimismo, se encontró una relación significativa ( $P=0.014$ ), con un intervalo de confianza de 95% para la dimensión estabilidad laboral comprendida entre 1.02 – 1.07 (estabilidad adecuada), entre la estabilidad laboral y los niveles de estrés. Estos resultados comparten lo reportado por Frone *et al.* (44), quien determinó que los trabajadores que presentan mayor apoyo por parte de sus empleadores para tener un mejor equilibrio en el trabajo, experimentan niveles más bajos de estrés laboral que aquellos que no reciben apoyo; pudiendo indicar que la estabilidad en el trabajo puede desempeñar un papel importante en la percepción de estrés laboral, opinión respaldada por Cárdenas *et al.* (36) quien atribuyó a la estabilidad laboral como una condición asociada con el desarrollo de mayor estrés en el trabajo.

Además, se encontró una relación altamente significativa ( $P=0.025$ ) entre la carga laboral y los niveles de estrés, con un intervalo de confianza de 95% para la dimensión carga laboral comprendida entre 1.21 – 1.32 (carga laboral adecuada). Esta relación se asemeja a lo reportado por Valeriano *et al.* (40) y Arteaga (41), quienes indicaron que posiblemente una mayor carga de trabajo estaría asociada



con niveles más altos de estrés, pudiendo ser un factor estresante significativo durante la pandemia COVID – 19, y con mayor razón, en el área de emergencia, debido a la complejidad del cuidado que requieren los pacientes en esta área del centro hospitalario.

De igual modo, se encontró una relación altamente significativa ( $P=0.04$ ), con un intervalo de confianza de 95% para la dimensión disponibilidad de recursos médicos comprendida entre 1.15 – 1.25 (disponibilidad adecuada), entre la disponibilidad de recursos médicos y los niveles de estrés, resultado respaldado por Xie *et al* (46), quien sugiere que la falta de recursos médicos adecuados podría aumentar los niveles de estrés en el personal de salud, destacando la importancia de contar con los recursos necesarios para desempeñar eficazmente las labores médicas durante una pandemia.

Adicionalmente, se encontró una relación altamente significativa ( $P=0.018$ ), con un intervalo de confianza de 95% para la dimensión disponibilidad de elementos de protección comprendida entre 1.02 – 1.07 (disponibilidad adecuada), entre la disponibilidad de elementos de protección y los niveles de estrés. Estos resultados comparten relación por lo encontrado por Carballo y Sánchez (71), de modo que, la falta de elementos de protección adecuados y el poco entrenamiento para su uso, podrían aumentar los niveles de estrés en el personal asistencial, subrayando la importancia de garantizar las condiciones de disponibilidad y acceso de elementos de protección en entornos de riesgo, para reducir la tasa de infección de enfermedades, como mencionan *World Health Organization* (51) y Ağalar & Engin (52).

Finalmente, todos estos resultados respaldan la idea de que las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, la carga laboral, la disponibilidad de recursos médicos y elementos de protección están relacionadas con los niveles de estrés en el ámbito laboral, por esto, podrían tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la implementación de estrategias que promuevan un entorno laboral saludable, y así, reducir los niveles de estrés en los trabajadores del sector salud del área de emergencia.

## CONCLUSIONES

- Se determinó la relación entre las variables condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia del Hospital Regional Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, encontrando una relación significativa ( $X^2 = 18.04$ ;  $P < 0.0$ ; IC 95% 1.07 – 1.15/1.50 – 1.69). Estos hallazgos respaldan la idea de que las condiciones laborales se relacionan en la experiencia de estrés de los trabajadores de salud asistencial.
- Se determinó la relación entre las variables estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia, encontrando una relación significativa ( $X^2 = 10.544$ ;  $P < 0.05$ ; IC 95% 1.02 – 1.05). Reforzando la idea de que la estabilidad en el empleo se relaciona con la percepción de estrés laboral, ya que los trabajadores con mayor estabilidad tienden a experimentar niveles más bajos de estrés.
- Se determinó la relación entre las variables carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia, encontrando una relación significativa ( $X^2 = 9.336$ ;  $P < 0.05$ ; IC 95% 1.21 – 1.32). Evidenciando que una mayor carga laboral está asociada con niveles más altos de estrés, siendo la sobrecarga laboral un factor estresante significativo en este entorno.
- Se determinó la relación entre las variables disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia, encontrando una relación significativa ( $X^2 = 13.239$ ;  $P < 0.05$ ; IC 95% 1.15 – 1.25). Por lo que, la falta de recursos médicos adecuados puede relacionarse a un aumento los niveles de estrés en el personal asistencial, resaltando la

importancia de contar con los recursos necesarios para realizar el trabajo apropiadamente, y así reducir la experiencia de estrés.

- Se determinó la relación entre las variables disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia, encontrando una relación significativa ( $X^2 = 10.049$ ;  $P < 0.05$ ; IC 95% 1.02 – 1.07). De esta manera, podemos afirmar que la falta de elementos de protección adecuados se relaciona con los niveles de estrés en el personal asistencial, destacando así la importancia de garantizar condiciones óptimas de bioseguridad.

## RECOMENDACIONES

Se le recomienda al director del Hospital Regional Docente Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión” lo siguiente:

- Para que las condiciones laborales sean adecuadas se necesita que exista un equilibrio de estrés bajo, por lo que es recomendable que el hospital establezca o refuerce si ya cuenta con una política de seguridad laboral donde se pueda ofrecer buena estabilidad laboral, la carga laboral no exceder el límite de la capacidad humana, exista buena disponibilidad de recursos médicos y cuenten con los elementos de protección adecuados.
- Un aspecto importante que se recomienda a considerar en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” es fortalecer la política de seguridad laboral donde la estabilidad laboral sea punto clave en el personal, ya que ello disminuye los niveles de estrés.
- La carga laboral es un punto importante a considerar en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” por lo que si se emplean estrategias tales como horas laborales adecuadas y tiempo de días libre donde el personal distribuya bien el trabajo que debe realizar, disminuiríamos los niveles de estrés.
- Una buena política de seguridad laboral donde la disponibilidad de recursos médicos es adecuada, mejoraría la atención de los pacientes y por ende se tendrá mayor bioseguridad en el personal asistencial de modo tal que ello disminuiría el estrés laboral.
- El uso adecuado de los elementos de protección debe ser una política de seguridad laboral que se debe regir con un cumplimiento estricto en el personal

asistencial ya que esto implica que exista menor riesgo de contagio dentro del hospital por lo que el personal se mantendrá seguro de no contraer contagio alguno y ello no eleve sus niveles de estrés laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Suárez Marco Ciotti, Massimo Ciccozzi, Alessandro Terrinoni, Wen-Can Jiang, Cheng-Bin Wang & Sergio Bernardini. The COVID-19 pandemic, *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 2020; 57:6, 365-388. DOI: 10.1080/10408363.2020.1783198
2. Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E., y Alvarado de Marsano, L. Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2021; 6(27): 84-94
3. Arianne Medina M., Cruz Ruiz A., Ávila A., Vida, Rev. Alternativas Cubanas. 2021; Vol9: 25.
4. Oramas Viera A. El ambiente psicosocial laboral en la etapa de la COVID-19. *Rev. cuba salud trabajo*. 2021; 22(1): 1- 5.
5. Suárez Duarte, Reyna Jarelis y Campos Sequeira. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo en el centro de salud Adán Barilla Huete. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua;2019.
6. Valderrama Mayorca, Eli Jatniel, Polino Livias, Ytala Beatriz. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud: Perú: Elsevier; 2020.
7. Lecca, J. et al. Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19 en los centros de salud Minsa Llacuabamba y Parcoy. *Rev. Epistemia*. 2020; 4(3):96 – 118.
8. Capacyachi Oroya, E., Goytia Casas, N., Nivel de estrés laboral en el personal asistencial de dos instituciones de salud del primer nivel de atención. Huancayo: repositorio Roosevelt; 2018. <http://repositorio.uoosevelt.edu.pe/handle/ROOSEVELT/218>
9. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med Segur Trab (Madr)*. 2020;66(259):69–80.
10. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perf*. 2021;1(25):13–23. Doi: 10.47187/perf.v1i25.109
11. Carranco Madrid S, Molina HJV, Jara CAV, editores. Estrés laboral en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: casos de estudios en

- Guayaquil y Salitre, durante el periodo 2020-2021. Vol. 1. Saberes del Conocimiento; 2021. Doi: 10.26820/recimundo/5. (2).julio.2021.4-18
12. Ortega Cano FJ. Condiciones de trabajo relacionado al nivel de estrés laboral del personal del policlinico docente universitario, UPLA - Huancayo 2016. Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2016.
  13. Noroña Salcedo DR, Quilumba Vallejo VA, Vega Falcón V. Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. Rev Sci. 2021;6(21):81–100. Doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
  14. Jackeline CSCC. estrés laboral y salud mental en trabajadores de la salud de la Clínica Emmanuel Facatativá en tiempos de pandemia. [Bogotá]: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2021.
  15. Danet A. Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. Med Clin[internet]. 2021[citado 17 noviembre 2021]; 156(9): 449 -458. DOI: 10.1016/j.medcli.2020.11.009.
  16. Madero Gómez, S. , Ortiz Mendoza, O., Ramírez, J. y Olivas L, Estrés y mitos relacionados con los efectos de la pandemia COVID-19 en el trabajo remoto , Manage Research/[internet]. 2020[citado 17 noviembre 2021], 18: 401-420. DOI: <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
  17. Martínez Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. rcys. 2020; 10 (2): 301–21. DOI: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
  18. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Florez-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Medunab. 2020; 23 (2): 195–213. DOI: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
  19. Quiranza J. Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional [Internet]. Edu.ec. [citado el 17 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4182/1/Quiranza%20Mon%20talvo%20Juan%20Carlos.pdf>



20. Bellido Medina RS, Gamarra Castellanos ME, Aguilar Gonzales JL, Pastor Xespe KH, Morales Palao B. Efectos de la COVID-19 en el estrés laboral. *Univ cienc tecnol.* 2021; 25 (109): 124-30. DOI: <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
21. Marquina-Lujan R, Adriazola Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *cietna.* 2020; 7 (2): 35-42. DOI: <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
22. Encarnación PJC. La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020. [Perú]: Universidad Peruana Unión; 2021. Disponible en: [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4476/Patricio\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4476/Patricio_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Obando Zegarra R, Arévalo-Ipanaqué JM, Aliaga Sánchez RA, Obando Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia COVID-19. *Index enferm.* 2020; 29 (4): 225-9.
24. Napán GWM. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. [Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima - Perú 2017.
25. Acosta Román M, Samaniego Durand C. Factores psicosociales y desgaste laboral en el personal de unidades mineras de Huancayo 2013. *ReInTa [Internet].* 2019; 2 (2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.46908/rict.v2i2.56>
26. Quispe F. Factores de Riesgo Psicosocial y Rendimiento Laboral de Agentes de Seguridad de la Empresa Proseguridad SA, Provincia de Huancayo - Junín. [Perú]: Universidad Nacional del Centro del Perú; Huancayo - Perú 2017.
27. Gil R, Bitar P, Deza C, Dreyse J, Florenzano M, Ibarra C, et al. CUADRO CLÍNICO DEL COVID-19. *Rev médica Clín Las Condes.* 2021;32(1):20-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.11.004>
28. Sandoval, B. V. H. (2017). Estabilidad laboral y su influencia en la calidad de servicio que brinda el personal que labora en la sede central del Ministerio de Salud. Lima. 2016.

29. López-Martínez Brenda Esther, Aragón-Castillo Jason, Muñoz-Palomeque Manuel, Madrid-Tovilla Saúl, Tornell-Castillo Iván. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2021. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.
30. Saavedra, Jaime; Maruyama, Eduardo. Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. 2000.
31. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
32. Lee, Monica, and Thomas H. Lipscomb. "Leading at the Edge of Chaos: How to create the Nimble Organization." *Emergence: Complexity and Organization*, vol. 1, no. 2, Apr. 1999, pp. 123+. Gale Academic OneFile, [link.gale.com/apps/doc/A140240756/AONE?u=anon~a2221655&sid=googleScholar&xid=b21b31b2](http://link.gale.com/apps/doc/A140240756/AONE?u=anon~a2221655&sid=googleScholar&xid=b21b31b2). Accessed 26 Apr. 2023.
33. World Health Organization. "Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo." (2010).
34. Kuhnert, K. W.; Sims, R. R.; Lahey, M. A. (1989). *The Relationship Between Job Security and Employee Health. Group & Organization Management*, 14(4), 399–410. doi:10.1177/105960118901400403
35. Mendoza Valdez, B., & Sánchez Muñoz, A. J. (2017). Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo-2017.
36. Cárdenas Niño, Lucila, Montoya Arenas, David Andrés, & Aguirre Acevedo, Daniel Camilo. (2019). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto? *Psicología desde el Caribe*, 36(2), 149-176. <https://doi.org/10.14482/psdc.36.2.155.9>
37. Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). "When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive

- worker thesis." *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
38. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature." *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
  39. Taype-Rondan Alvaro, Alarcon-Ruiz Christoper A., Zafra-Tanaka Jessica Hanae, Rojas-Vilar Feeder J. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta méd. Peru* [Internet]. 2018 Enero [citado 2023 Abr 05]; 35(1): 6-13. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172018000100002&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002&lng=es).
  40. Valeriano Tacca, K. C. (2022). Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del Hospital III Essalud-Puno 2021.
  41. Arteaga Quispe, K. A. (2019). Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. *Hospital Regional Docente de Trujillo* 2019.
  42. Bruce D. Kirkcaldy; Rüdiger Trimpop; Cary L. Cooper (1997). Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical practitioners and allied personnel , 4(2), 79–87. doi:10.1007/bf02765302
  43. Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work and Family*, 11(2), 199-214.
  44. Frone, Michael R.; Russell, Marcia; Barnes, Grace M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57–69. doi:10.1037/1076-8998.1.1.57
  45. Pan American Health Organization. Health Situation in the Americas. Core Indicators 2018. PAHO: Washington, D.C.; 2018. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49511>
  46. Xie L, Yang H, Zheng X, Wu Y, Lin X, Shen Z (2021) Medical resources and coronavirus disease (COVID-19) mortality rate: Evidence and implications from

- Hubei province in China. PLoS ONE 16(1): e0244867. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244867>
47. Morán, M. D. C. G., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, (19), 11-30.
  48. Corrigan, J. M. (2005). Crossing the quality chasm. Building a better delivery system, 89.
  49. World Health Organization. (2006). Working together for health: the World health report 2006: policy briefs. World Health Organization.
  50. United Nations Development Programme. (2020). COVID-19 and human development: Assessing the crisis, envisioning the recovery. New York: United Nations Development Programme.
  51. World Health Organization. (2020). Rational use of personal protective equipment for coronavirus disease (COVID-19): interim guidance, 27 February 2020 (No. WHO/2019-nCov/PCPPE\_use/2020.1). World Health Organization.
  52. Ağalar, Canan and Engin, Derya Öztürk (2020) "Protective measures for COVID-19 for healthcare providers and laboratory personnel," *Turkish Journal of Medical Sciences*: Vol. 50: No. 9, Article 14. <https://doi.org/10.3906/sag-2004-132>  
Available at: <https://journals.tubitak.gov.tr/medical/vol50/iss9/14>
  53. Chua, J. P. (2017). Usage of personal protective equipment among emergency medical technicians in Davao City: Determinants and association with their occupational stress. Disponible en: [https://animorepository.dlsu.edu.ph/etd\\_masteral/5673](https://animorepository.dlsu.edu.ph/etd_masteral/5673)
  54. Hoedl, M., Eglseer, D., & Bauer, S. (2021). Associations between personal protective equipment and nursing staff stress during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2374-2382.
  55. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Med Clin (Barc)*. 2021;157(3):130–40. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>

56. Sarafino E, Smith Timothy. Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. 9.<sup>a</sup> ed. New York; 2016.
57. Rodríguez CA. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Oficina de la OIT en Argentina: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2016.
58. Dosil Santamaría M, Ozamiz-Etxebarria N, Redondo Rodríguez I, Jaureguizar Alboniga-Mayor J, Picaza Gorrotxategi M. Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. Rev Psiquiatr Salud Ment (Engl Ed). 2021;14(2):106–12.
59. Serrano Tobar SA, editor. La estabilidad laboral en tiempos de pandemia por COVID19. LegalToday; 2020.
60. Taype-Rondan A, Alarcon-Ruiz CA, Zafra-Tanaka JH, Rojas-Villar FJ. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. Acta médica peru. 2018;35(1):6–13.
61. Rivarola Hidalgo M, Copaja Corzo C, Carrasco Espinoza AI, Pérez Bacigalupo DA. Asignación de recursos médicos en tiempos de COVID-19: un enfoque bioético. RMB [Internet]. 30 de abril de 2021 [citado 19 de noviembre de 2021];15(2):73-9. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/1056>
62. Ávila A. Elementos de protección personal para uso de profesionales de terapia respiratoria expuestos [Internet]. Distribuna.com. [citado el 19 de noviembre de 2021]. Disponible en: [https://distribuna.com/wp-content/uploads/2020/05/Cap10\\_Elementos-de-protecci%C3%B3n-personal\\_14-V-2020.pdf](https://distribuna.com/wp-content/uploads/2020/05/Cap10_Elementos-de-protecci%C3%B3n-personal_14-V-2020.pdf)
63. MINSA. Ministerio de salud del Perú. Compendio estadístico: Información de recursos humanos del Sector Salud-Perú 2013-2021." (2022). Disponible en: [bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5883.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5883.pdf)
64. Herrera Vela, Grace Kelly. "Conocimientos y prácticas sobre medidas de bioseguridad frente al COVID-19 en el personal de enfermería Hospital II-2 Tarapoto–2021." (2021). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67258>

65. Ramírez Pereira, M. (2020). El cuidado de enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. *Enfermería: cuidados humanizados*, 9(1), 1-2. <https://doi.org/10.22235/ech.v9i1.2184>
66. Fernández García, María Isabel. "Estrés y otras consecuencias psicosociales del despido." (2019).
67. Arancibia, Katia Sujey Rojas. "La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural." *Gestión en el tercer milenio* 22.44 (2019): 121-127.
68. Guzman, Lester Fidel Garcia, and Katherin Yanina Carrión Silva. "Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua." *Revista Española de Enfermería de Salud Mental* 6 (2019).
69. Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. del S., & Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

TITULO: Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrés laboral (v1)</li> <li>Condiciones laborales (v2)</li> </ul>
¿Cuáles es la relación entre las condiciones de trabajo y los niveles de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.	No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.	
<b>Específicas</b>	<b>Específicas</b>	<b>Específicas</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>P1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?</p> <p><b>P2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?</p> <p><b>P3:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral</p>	<p><b>OB1:</b> Determinar la relación que existe entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p> <p><b>OB2:</b> Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p> <p><b>OB3:</b> Determinar la relación que existe entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia</p>	<p><b>H1.</b> Existe una relación significativa entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 en el Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p> <p><b>H2:</b> La relación entre la carga laboral y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p> <p><b>H3:</b> La relación entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la</p>	<p><b>V1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Clima organizacional</li> <li>estructura organizacional</li> <li>territorio organizacional</li> <li>tecnología</li> <li>influencia del líder</li> <li>falta de cohesión</li> <li>Respaldo del grupo</li> </ul> <p><b>V2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estabilidad laboral</li> <li>Carga laboral</li> <li>Disponibilidad de recursos médicos</li> <li>Disponibilidad de elementos de protección</li> </ul>



<p>personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022?</p> <p><b>P4:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, de la ciudad de Huancayo en el 2022?</p>	<p>COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p> <p><b>OB4:</b> Determinar la relación que existe entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p>	<p>ciudad de Huancayo en el 2022 se relación positivamente.</p> <p><b>H4:</b> Existe una relación significativa entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés laboral del personal asistencial en el área de emergencia durante la pandemia COVID-19 del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de la ciudad de Huancayo en el 2022.</p>	
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p>	<p><b>ANÁLISIS DE DATOS</b></p>
<p>Según la intervención del investigador; el estudio será de tipo Observacional.</p> <p>Respecto a la planificación de la recolección de datos; el estudio será de tipo Prospectivo.</p> <p>De Acuerdo a el número de mediciones de las variables; la investigación será de tipo Transversal.</p> <p>Y según el número de las variables de interés, el estudio será Analítico.</p>	<p><b>Población:</b> La población de estudio estará conformada por 280 todo el Personal Asistencial de Emergencia, Hospital Regional Docente “D.A.C.” distribuido entre médicos especialistas, médicos generales, enfermeros, obstetras, técnicos en enfermería, técnicos en farmacia tecnólogos médicos, que en total serán 250 trabajadores</p> <p><b>La muestra:</b> El tipo de muestreo es no probabilístico intencionado, pues se aplicará la encuesta a todo el personal asistencial del servicio de emergencia que labora durante la pandemia COVID – 19.</p>	<p><b>Para la recolección de datos:</b></p> <p>Escala o cuestionario de las condiciones de trabajo (<b>anexo 01</b>)</p> <p>Escala o test del estrés laboral (<b>anexo 01</b>)</p> <p>Guía de encuesta de características generales de la muestra en estudio (<b>anexo 01</b>) <b>variables de caracterización</b></p>	<p><b>a. Análisis descriptivo</b></p> <p>Se realizará un análisis descriptivo de interés en la posición y dispersión de la medida de los datos, de acuerdo a la necesidad del estudio.</p> <p><b>b. Análisis Inferencial.</b></p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se utilizará la Prueba de Chi Cuadrada para establecer la relación entre las dos variables en estudio y se utilizará una confiabilidad de <math>p &lt; 0.05</math>.</p> <p>Para el procesamiento de los datos se utilizará el Paquete Estadístico SPSS versión 28.0 para Windows.</p>

**Anexo 2.** Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDADES DE MEDIDA	ESCALA	VALOR FINAL	FUNTE DE VERIFICACIÓN
Condiciones de trabajo	Se refiere a los diversos aspectos que caracterizan el entorno laboral en el que se desarrollan las actividades de los trabajadores. Estas condiciones pueden incluir factores físicos, ambientales, psicológicos y sociales que influyen en la realización de las labores y en la salud y bienestar de los trabajadores.	Están representadas por 4 dimensiones de la variable condición de trabajo, los cuales son: estabilidad laboral, carga laboral, disponibilidad de recursos médicos, y elementos de protección, y ayudarán a medir a la variable.	Estabilidad laboral	Si = 1 No = 0	Años de servicio	Cuantitativa continuas	Inadecuado = 0-6  Adecuado = 7-11	Encuesta
					Condición laboral	Cualitativa discreta		
					Beneficios recibidos	Dicotómica		
					Cantidad de reconocimientos	Cuantitativa discreta		
			Carga laboral	Si = 2 A veces = 1 No = 0	Horas de trabajo	Cuantitativa discreta	Inadecuado = 0-4  Adecuado = 5-8	
					Días libres entre turnos	Cuantitativa discreta		
					Días libres para desarrollar otras actividades	Cuantitativa discreta		
			Disponibilidad de recursos médicos	Si = 2 A veces = 1 No = 0	Mantenimiento	Dicotómica	Inadecuado = 0-6  Adecuado = 7-12	
					Condición de los recursos médicos	Cualitativa discreta		
					Disponibilidad	Cualitativa discreta		
			Elementos de protección	Si = 2 A veces = 1 No = 0	Número	Cuantitativa discreta	Inadecuado = 0-4  Adecuado = 5-8	
					Número de vacunas recibidas	Cuantitativa discreta		
					Exigencia en el cumplimiento	Cualitativa nominal		
Nivel de estrés	Es un tipo de estrés laboral	Siete dimensiones que condicionan el	Clima organizacional	1 = Nunca 2 = Raras veces	Escala Likert	Cuantitativa discreta	Bajo Nivel de Estrés < 90	

	generado en profesionales de un área específica que mantienen una relación de ayuda constante y directa con otras personas, donde los requerimientos del trabajo exceden los recursos que la persona posee para desarrollar esta actividad.	nivel de estrés según la escala de estrés laboral OIT – OMS. - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo	Estructura organizacional Territorio organizacional Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Escala Likert Escala Likert Escala Likert Escala Likert Escala Likert	Cuantitativa discreta Cuantitativa discreta Cuantitativa discreta Cuantitativa discreta Cuantitativa discreta	Nivel intermedio 91 – 117 Estrés 118 – 153 Alto nivel de estrés > 154	
Características generales	Son el conjunto de características biológicas, de sociales, de trabajo, y temas de cuidado y control que están presentes en la población de estudio.	Identificación de características específicas en un grupo determinado, en este caso, el personal asistencial que labora en el área COVID – 19.	Sexo	Masculino Femenino	Género	Ordinal dicotómica	Masculino Femenino	
			Edad	Años	Años	Cuantitativa discreta	Años	
			Estado civil	Soltero Casado Conviviente Viudo (a) Divorciado (a) Separado (a)	Cualidad	Cualitativa politómica	Soltero Casado Conviviente Viudo (a) Divorciado (a) Separado (a)	
			Especialidad	Medicina interna Medicina general Odontología Psicología Lic. Enfermería Otros	Cualidad	Cualitativa politómica	Medicina interna Medicina general Odontología Psicología Lic. Enfermería Otros	
			Tiempo laborando	Años y meses	Años	Cuantitativa discreta	Años y meses	
			Área de trabajo	Consulta externa Hospitalización Triage Otros	Cualidad	Cualitativa politómica	Consulta externa Hospitalización Triage	

							Otros	
			Si	Cualidad	Cualitativa	Si		
			No		dicotómica	No		
			Si	Cualidad	Cualitativa	Si		
			No		dicotómica	No		

**Anexo 3.** Matriz de operacionalización de instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA VALORATIVA
<b>Condiciones de trabajo</b>	Estabilidad laboral	1. Años de servicio 2. Condición laboral 3. Beneficios recibidos 4. Cantidad de reconocimientos	1. ¿Su condición de trabajo es de nombrado, contratado(a) a plazo indeterminado, plazo fijo o modalidad CAS? 2. ¿Su tiempo de servicio en la institución es mayor de 5 años? 3. ¿Su permanencia en consulta ambulatoria es más de 6 horas? 4. ¿Tiene claro que se espera de Ud. en el trabajo? 5. En su trabajo, ¿puede hacer lo que mejor hace todos los días? 6. En los últimos meses, ¿ha recibido reconocimiento por hacer un buen trabajo? 7. Usted siente que, ¿una misión del centro Hospitalario le genera estabilidad laboral? 8. ¿El centro Hospitalario le genera algún tipo de seguro de salud? 9. ¿El centro Hospitalario le brinda los beneficios de acuerdo a Ley del trabajo (vacaciones, CTS, fiestas patrias, navidad)? 10. ¿Ha notado que se realicen despidos injustificados en su trabajo? 11. ¿Sus jornadas laborales cumplen de 6 a 8 horas a la semana?	Nominal
	Carga laboral	1. Horas de trabajo 2. Días libres entre turnos 3. Días libres para desarrollar otras actividades	1. ¿Le dan a conocer, con suficiente anticipación, su horario de trabajo? 2. ¿Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente con otras labores que le permitan sentirse bien? 3. ¿El horario de trabajo le permite realizar estudios de post grado o especialización? 4. Teniendo en cuenta su horario de trabajo, ¿Ud. tiene tiempo para realizar otras actividades (culturales, deportivas, sociales)?	
	Disponibilidad de recursos médicos	1. Regularidad en el mantenimiento de equipos 2. Condición de los recursos médicos 3. Disponibilidad de los recursos médicos 4. Estado de los equipos e instrumentos	1. ¿Cuenta con todos los recursos y materiales en suficiente calidad y cantidad para el desarrollo de sus actividades y funciones? 2. ¿Los equipos cuentan con mantenimiento adecuado y periódico? 3. ¿Cree Ud. que la infraestructura del servicio está construida adecuadamente? 4. ¿La institución le brinda todos los requerimientos que Ud. solicita? 5. ¿Cuenta con todo el equipo necesario para hacer su trabajo? 6. ¿Cuenta con los resultados inmediatos de los análisis que Ud. solicita?	
	Elementos de protección	1. Número de elementos de protección 2. Número de vacunas recibidas 3. Exigencia en el cumplimiento	1. ¿Tiene Ud. las condiciones de bioseguridad suficientes que le brinda la institución? 2. En el hospital, ¿le exigen que cumpla con su esquema de inmunizaciones? 3. ¿En el centro Hospitalario le exigen que use su equipo de protección personal? 4. ¿El Hospital le brinda insumos y vestimenta dentro de los consultorios?	Ordinal

<b>Nivel de estrés</b>	Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metas y misión de la empresa</li> <li>2. Modo de funcionamiento de la entidad</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés</li> <li>2. El que la forma en que trabaja el Hospital me estresa.</li> <li>3. El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</li> <li>4. El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</li> </ol>
	Estructura organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Control en el trabajo</li> <li>2. Trámites administrativos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.</li> <li>2. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre e trabajo me estresa.</li> <li>3. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</li> <li>4. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están bajo de mí, me causa estrés.</li> </ol>
	Territorio organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Control en el área de trabajo</li> <li>2. Espacios de trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área, me produce estrés.</li> <li>2. El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.</li> <li>3. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa.</li> </ol>
	Tecnología	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disponibilidad, conocimiento y tecnología</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa.</li> <li>2. El no tener conocimiento técnico para competir dentro del Hospital, me estresa.</li> <li>3. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.</li> </ol>
	Influencia del líder	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conducta y comportamiento del supervisor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que mi supervisor no me respete, me estresa.</li> <li>2. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa.</li> <li>3. El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar, me estresa.</li> <li>4. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.</li> </ol>
	Falta de cohesión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo en equipo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés.</li> <li>1. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del Hospital, me estresa.</li> <li>2. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa.</li> <li>3. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.</li> </ol>
	Respaldo del grupo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empatía dentro del equipo de trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</li> <li>2. El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</li> <li>3. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</li> </ol>

Anexo 4. Instrumento de investigación

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**Título de la investigación:** Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.

**Instrucciones.**

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre “las condiciones de trabajo”, en el servicio en la que usted está trabajando en su institución, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y el nivel de atención del usuario.

**MUCHAS GRACIAS.**

**I. CARACTERÍSTICAS GENERALES**

1. Sexo  
a) Masculino  Femenino
2. ¿Cuál es su edad?  
En años \_\_\_\_\_
3. ¿Cuál es su estado civil?  
a) Soltero   
b) Casado(a)   
c) Conviviente   
d) Viuda(a)   
e) Divorciado(a)   
f) Separado(a)
4. ¿Qué especialidad tiene usted:  
a) Medicina Interna   
b) Medicina General   
c) Odontología   
d) Psicología   
e) Lic enfermería   
f) Otros(especifique).....
5. ¿Hace cuánto tiempo viene laborando en su especialidad?  
Años \_\_\_\_ meses \_\_\_\_
6. En qué Área trabaja:  
a) Consulta externa  
b) Hospitalización  
c) Triage  
d) Otros
7. ¿Conoce de manejo de pacientes COVID  
Sí  No
8. ¿Ha recibido las 2 dosis de la Vacuna

Sí ( ) No ( )

## II. CARACTERÍSTICAS LABORALES

### I.- ESTABILIDAD LABORAL.

1.1 Condición de trabajo: (Nombrado/a, Contratado/a plazo indeterminado, plazo fijo, modalidad CAS)

Sí ( ) No ( )

1.2 Su Tiempo de servicio en la Institución es mayor de 5 años:

Sí ( ) No ( )

1.3 Su Permanencia en Consulta Ambulatoria es más de 6 horas

Sí ( ) No ( )

1.4 Tengo en claro qué se espera de Mí en el trabajo.

Sí ( ) No ( )

1.5 En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días.

Sí ( ) No ( )

1.6 En los últimos meses he recibido reconocimiento por hacer un buen trabajo:

Sí ( ) No ( )

1.7 Usted siente que una misión del centro Hospitalario le genera una estabilidad laboral:

Sí ( ) No ( )

1.8 El centro Hospitalario le brinda algún seguro de salud como (ESSALUD y/o Minsa)

Sí ( ) No ( )

1.9 El centro Hospitalario le brinda los beneficios de acuerdo a la Ley del trabajo (vacaciones, CTS, fiestas patrias, Navidad):

Sí ( ) No ( )

1.10 ¿Usted a notado que se realizan despidos injustificados en el centro Hospitalario?

Sí ( ) No ( )

1.11 ¿Sus Jornadas laborales cumplen de 6 a 8 horas a la semana?

Sí ( ) No ( )

### II. CARGA LABORAL:

2.1 Le dan a conocer con suficiente anticipación su horario de trabajo.

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

2.2 Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente con otras labores que le permitan sentirse bien:

Sí ( ) No ( ) A veces ( )



2.3 El horario de trabajo le permite realizar estudios de post grado o especialización

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

2.4 Teniendo en cuenta su horario de trabajo usted tiene tiempo para realizar actividades (Culturales, Sociales, Deportivas)

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

### III. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MEDICOS:

3.1 Para el ejercicio de sus actividades y funciones, cuenta con todo el material disponible y en suficiente cantidad y calidad:

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

3.2 Los equipos cuentan con mantenimiento adecuado y periódico:

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

3.3 Cree Usted que la infraestructura del servicio está construida adecuadamente.

Sí ( ) No ( )

3.4 La institución le brinda todos los requerimientos que usted solicita:

Sí ( ) No ( )

3.5. Tengo el equipo que necesito para hacer mi trabajo:

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

3.6. Cuenta con los resultados inmediatos de los análisis que usted solicita:

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

### IV. DISPONIBILIDAD DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN:

4.1 Tiene Usted las condiciones de bioseguridad suficientes que le brinda la institución es:

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

4.2 En la institución que Usted trabaja le exigen que cumpla con su esquema de inmunizaciones

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

4.3 En el centro Hospitalario le exigen que use su EPP (equipo de protección personal):

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

4.4 La institución le brinda estos tipos de protección dentro de los consultorios:

Insumos y vestimenta
guardapolvo
chaqueta
guantes
Gorro quirúrgico
Tipo de mascarilla
Scraft/ protector entero
Ropa formal
Ropa sport
Protector facial

Sí ( ) No ( ) A veces ( )

### III. TEST DE ESTRÉS LABORAL

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

**Instrucciones:**

El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

**MUCHAS GRACIAS.**

- 1 = NUNCA
- 2 = RARAS VECES
- 3 = OCASIONALMENTE
- 4 = ALGUNAS VECES
- 5 = FRECUENTEMENTE
- 6 = GENERALMENTE.
- 7 = SIEMPRE

	1	2	3	4	5	6	7
<b>I. Clima Organizacional</b>							
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
3. El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
4. El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
<b>II. Estructura Organizacional</b>							
5. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
6. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
7. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
8. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
<b>III. Territorio Organizacional</b>							
9. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
10. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
11. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
<b>IV. Tecnología</b>							
12. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
13. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
14. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							
<b>V. Influencia del líder</b>							

15. El que mi supervisor no me respete me estresa.							
16. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
17. El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
18. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
<b>VI. Falta de cohesión</b>							
19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
20. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
21. El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.							
22. El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
<b>VII. Respaldo del grupo</b>							
23. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
24. El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
25. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							

## Anexo 5. Carta de confiabilidad de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
CARTA DE CONFIDENCIALIDAD DE INVESTIGACIÓN



Huancayo, 18 de octubre de 2022.

Nosotros, Ortega Cano Frank José y Paulino Miranda Daniel alumnos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana los Andes, hacemos constar que, siendo autor(es) del Proyecto de Investigación titulado: **Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.**, nos comprometemos a resguardar, mantener la confidencialidad y no hacer mal uso de los documentos, expedientes, reportes, estudios, actas, resoluciones, oficios, correspondencia, acuerdos, contratos, convenios, archivos físicos y/o electrónicos de información recabada, estadísticas o bien, cualquier otro registro o información relacionada con el estudio mencionado a nuestro cargo, o en el cual participamos como investigadores, así como a no difundir, distribuir o comercializar con los datos personales contenidos en los sistemas de información, desarrollados en la ejecución del mismo.

Estando en conocimiento de que en caso de no dar cumplimiento se procederá acorde a las sanciones civiles, penales o administrativas que procedan de conformidad con lo dispuesto en la legislación correspondiente y los principios de ética.

Atentamente,

Frank José Ortega Cano  
DNI N° 45461195

Daniel Paulino Miranda  
DNI N° 44744978

## Anexo 6. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Protocolo de Investigación: **Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.**

Responsable(s) del protocolo: Ortega Cano Frank Jose, Paulino Miranda Daniel

Yo (Apellidos y Nombres) \_\_\_\_\_ Identificado con DNI N° \_\_\_\_\_ y/o Testigo / Representante legal \_\_\_\_\_ DNI, N° \_\_\_\_\_, Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente mi participación en el Protocolo de investigación titulado: **Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.** Dirigido por los Investigador(es) **Ortega Cano Frank Jose** Identificado con DNI N° **45461195** y **Paulino Miranda Daniel** Identificado con DNI N° **44744978**

Declaro, que se me ha explicado clara y suficientemente el propósito del Protocolo de investigación que se realizará en el periodo MARZO 2021 – MARZO 2022. Comprendo que el procedimiento consistirá en Entrevista y Cuestionario

Así mismo haber leído la hoja de información del protocolo de estudio, y que mi participación es voluntaria, comprendo que puedo retirarme del estudio sin perjuicio, cuando desee, sin tener que dar explicaciones y sin ningún condicionamiento.

Se me ha explicado y he comprendido con claridad que los procedimientos pueden representar algún tipo de riesgo para mí o molestia y además puede haber posibilidad de eventos inesperados durante el estudio.

Se me ha aclarado que mi participación en el estudio no me ocasionará ningún tipo de gasto. Que sobre la información proporcionada se tomará medidas para proteger la confidencialidad, y sólo con fines estadísticos o científicos, que en ningún caso se publicará mi identidad.

Sé también con claridad que el examen o procedimiento me serán entregados al fin del estudio.

Firmo este documento habiendo sido antes informado que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin que ello origine sanción o pérdida de los beneficios del cuidado por el profesional investigador.

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2021.

\_\_\_\_\_  
Firma o huella digital del paciente o representante legal

D.N.I. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma y sello del profesional de la salud docente que informa y toma el consentimiento

D.N.I. \_\_\_\_\_

### REVOCATORIA / DESAUTORIZACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2020.

\_\_\_\_\_  
Firma o huella digital del paciente o representante legal

D.N.I. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma y sello del profesional de la salud docente que informa y toma el consentimiento

D.N.I. \_\_\_\_\_

## Anexo 7. Certificado de revisor metodológico

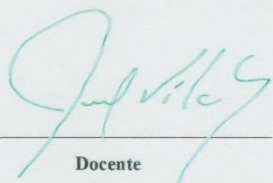
### CERTIFICADO DE REVISOR METODOLÓGICO

Siendo docente de la asignatura de Seminario de Tesis II, y habiendo actuado como revisor metodológico del trabajo de investigación titulado: **Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, personal asistencial de emergencia durante la pandemia COVID-19, Hospital Carrión Huancayo, 2022.** Formulado por los alumnos de la Facultad de Medicina Humana, **Ortega Cano, Frank Jose** con código de matrícula **A51981J**, y **Paulino Miranda Daniel** con código de matrícula **H07907C**, con mi respectiva supervisión como requerimiento para el cumplimiento de los requerimientos académicos de la asignatura.

Declaro:

Que el mismo ha sido **REVISADO Y APROBADO** por mí en todas sus partes, encontrándose apto para su revisión por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina.

Atentamente,



Docente

Mg. Joel Benedicto Vilchez Gutiérrez

DNI N° 10293982

**Anexo 8.** Características generales del personal encuestado

<b>Características generales</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Masculino	176	70.4%
	Femenino	74	29.6%
Edad	25 – 35 años	142	56.8%
	30 – 45 años	73	29.2%
	45 – 55 años	35	14%
Estado civil	Solteros (as)	173	69.2%
	Casados (as)	35	14%
	Convivientes	23	9.2%
	Viudos (as)	9	3.6%
	Divorciados (as)	5	2%
	Separados (as)	5	2%
Especialidades	Técnicos en enfermería	75	30%
	Licenciados en enfermería	68	27.2%
	Medicina interna	26	10.4%
	Medicina general	25	10%
	Tecnología medica	20	8%
	Técnicos de laboratorio	11	4.4%
	Psicología	8	3.2%
	Odontología	4	1.6%
	Otras	13	5.2%
	Emergencia	191	76.4%
Área de trabajo	Hospitalización	28	11.2%
	Triaje	28	11.2%
	Consultorio externo	3	1.2%
Manejo de pacientes	Si conoce	236	94.6%
	No conoce	14	5.6%
Vacuna contra COVID - 19	Si tuvo la 2da dosis	249	99.6%
	No tuvo la 2da dosis	1	0.4%

**Anexo 9.** Data de las características generales y estabilidad laboral del personal encuestado

CARACTERÍSTICAS GENERALES									ESTABILIDAD LABORAL										
ID	sexo	edad	estado civil	especialidad	tiempo laborando	área de trabajo	manejo paciente covid	dosis de vacuna	condición trabajo	tiempo servicio	permanencia hospitalaria	conoce de su trabajo	sentirse bien en trabajo	reconoc trabajo	estabilidad laboral	seguro de salud	beneficios por ley	despidos injustificados	jornadas de 6 a 8 horas
1	Femenino	39	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
2	Masculino	34	Casado	Medicina General	3 años	Triaje	si	si	si	no	si	si	si	si	si	no	si	si	si
3	Femenino	39	Conviviente	Lic. en enfermería	4 años	Otros	si	si	si	si	si	no	no	no	si	si	si	no	no
4	Femenino	28	Soltero	Medicina General	3 años 7 meses	Hospitalización	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	no	si
5	Masculino	34	Soltero	Medicina General	3 años 8 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
6	Femenino	51	Casado	Medicina General	14 años	Hospitalización	no	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si
7	Femenino	35	Casado	Medicina Interna	8 años 3 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	si	no	si	si	si
8	Masculino	45	Divorciado	Tecnología Médica	5 años 12 meses	Triaje	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	si
9	Femenino	50	Soltero	Técnico en Enfermería	14 años 4 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
10	Femenino	28	Soltero	Medicina Interna	3 años 5 meses	Hospitalización	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	si
11	Femenino	26	Soltero	Medicina Interna	4 años	Hospitalización	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
12	Masculino	50	Casado	Medicina Interna	5 años 4 meses	Hospitalización	si	si	no	si	no	no	si	si	no	si	si	no	si
13	Femenino	43	Casado	Técnico en Enfermería	13 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
14	Femenino	36	Casado	Lic. en enfermería	3 años 10 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
15	Femenino	45	Casado	Medicina Interna	4 años	Otros	si	si	si	si	no	si	no	si	si	no	si	si	si
16	Femenino	31	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
17	Femenino	35	Soltero	Medicina Interna	4 años 6 meses	Hospitalización	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	si	no	si
18	Masculino	28	Soltero	Medicina General	3 años 6 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
19	Femenino	25	Casado	Lic. en enfermería	3 años	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si



20	Femenino	38	Soltero	Medicina Interna	3 años 8 meses	Otros	si	si	si	si	no	no	si	no	si	no	si	si	si
21	Femenino	42	Soltero	Otros	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
22	Femenino	42	Casado	Técnico en Enfermería	14 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
23	Femenino	53	Casado	Técnico en Laboratorio	8 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
24	Femenino	45	Soltero	Técnico en Enfermería	12 años	Otros	si	si	si	no	si	si	si	no	no	no	si	no	si
25	Femenino	31	Soltero	Psicología	4 años 3 meses	Consulta externa	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
26	Femenino	31	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	si
27	Femenino	45	viuda	Medicina Interna	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si
28	Femenino	26	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
29	Femenino	25	Soltero	Lic. en enfermería	2 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
30	Femenino	37	Casado	Lic. en enfermería	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	no	no	si
31	Femenino	30	Casado	Lic. en enfermería	5 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
32	Femenino	40	separado	Técnico en Laboratorio	2 años 2 meses	Otros	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no
33	Femenino	35	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
34	Femenino	35	Casado	Técnico en Laboratorio	3 años 2 meses	Otros	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
35	Femenino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	no
36	Masculino	30	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no
37	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 4 meses	Otros	si	si	no	no	si	si	si	no	si	si	si	si	si
38	Femenino	36	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
39	Femenino	32	Casado	Lic. en enfermería	4 años 8 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
40	Masculino	32	Soltero	Tecnología Médica	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
41	Femenino	48	viuda	Técnico en Laboratorio	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
42	Femenino	30	Soltero	Tecnología Médica	3 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
43	Femenino	34	Soltero	Tecnología Médica	3 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
44	Masculino	53	Soltero	Tecnología Médica	13 años 7 meses	Otros	no	si	no	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no
45	Masculino	34	Soltero	Técnico en Laboratorio	3 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	no	no	si	no	si
46	Femenino	34	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 7 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	no	si

47	Femenino	26	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
48	Femenino	30	Soltero	Medicina General	1 año 10 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
49	Femenino	32	Casado	Lic. en enfermería	5 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si
50	Femenino	42	Casado	Medicina General	2 años 3 meses	Triaje	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	no	si
51	Femenino	35	Soltero	Medicina en Emergencia	4 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	no	si
52	Masculino	38	Divorciado	Lic. en enfermería	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
53	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
54	Masculino	28	Soltero	Lic. en enfermería	1 año 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si
55	Femenino	38	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 8 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si
56	Femenino	32	viuda	Tecnología Médica	2 años 9 mese	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si
57	Femenino	39	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	no	si
58	Femenino	34	Soltero	Tecnología Médica	3 años 9 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si
59	Masculino	32	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 2 meses	Otros	no	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	no
60	Masculino	47	Soltero	Psicología	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
61	Femenino	49	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
62	Femenino	48	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
63	Masculino	29	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 7 meses	Otros	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	no	si
64	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	no	no	si	si	si	no	si	si	no	si
65	Femenino	28	Soltero	Psicología	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no
66	Femenino	38	Soltero	Psicología	5 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si
67	Femenino	48	Soltero	Lic. en enfermería	5 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
68	Femenino	42	Casado	Psicología	4 años 5 meses	Hospitalización	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	si	no
69	Masculino	39	Soltero	Medicina Interna	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
70	Femenino	43	Soltero	Medicina Interna	3 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
71	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
72	Femenino	30	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 8 meses	Otros	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
73	Femenino	35	Soltero	Medicina General	2 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	si

74	Femenino	44	Soltero	Medicina Interna	4 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	si
75	Masculino	42	Soltero	Medicina Interna	2 años 8 meses	Otros	no	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
76	Masculino	29	Soltero	Técnico en Enfermería	1 año 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
77	Femenino	32	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	no	si	no	si
78	Femenino	32	Soltero	Lic. en enfermería	4 años	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
79	Femenino	27	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 4 mese	Otros	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
80	Femenino	30	Soltero	Medicina Interna	2 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	si	no
81	Femenino	35	Divorciado	Medicina Interna	4 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	no	no	si	no	si	no	si
82	Femenino	37	Soltero	Medicina General	2 años	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
83	Femenino	38	Soltero	Psicología	5 años	Hospitalización	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	no	si	si
84	Femenino	48	Soltero	Lic. en enfermería	5 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
85	Femenino	32	Casado	Medicina Interna	2 años 1 mes	Otros	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	no	si	si
86	Femenino	40	separado	Tecnología Médica	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
87	Femenino	30	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 5 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
88	Femenino	31	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si	no
89	Femenino	41	Soltero	Medicina Interna	2 años 1 mes	Consulta externa	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	no	si
90	Femenino	35	Casado	Tecnología Médica	3 años 3 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no
91	Femenino	46	Soltero	Psicología	4 años 2 meses	Triaje	si	si	si	si	no	si	no	no	si	si	si	si	si
92	Femenino	30	Soltero	Lic. en enfermería	4 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	si
93	Femenino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
94	Femenino	34	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si
95	Femenino	35	Soltero	Tecnología Médica	5 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no
96	Femenino	55	Soltero	Técnico en Enfermería	8 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
97	Femenino	34	Soltero	Tecnología Médica	2 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
98	Femenino	33	viuda	Lic. en enfermería	3 años 2 meses	Triaje	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	si	si
99	Femenino	45	viuda	Psicología	4 años 3 meses	Triaje	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	si	si
100	Femenino	31	Soltero	Medicina General	2 años 1 mes	Triaje	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si

101	Femenino	35	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 8 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	si
102	Femenino	41	Divorciado	Técnico en Enfermería	3 años 5 meses	Triaje	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	si	no
103	Femenino	35	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si
104	Femenino	32	Soltero	Tecnología Médica	4 años	Otros	si	si	no	si	no	no	si	no	si	si	no	no	si
105	Femenino	35	Soltero	Medicina General	2 años 3 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
106	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	2 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
107	Femenino	33	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
108	Femenino	38	Soltero	Lic. en enfermería	5 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	no	no	si	si
109	Femenino	28	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
110	Femenino	30	Casado	Medicina Interna	2 años 9 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
111	Femenino	28	Soltero	Medicina Interna	2 años 11 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
112	Femenino	30	Soltero	Medicina Interna	2 años	Otros	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
113	Femenino	42	Soltero	Medicina Interna	2 años 4 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	no	no
114	Masculino	27	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	si
115	Masculino	29	Soltero	Medicina General	2 años 8 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si
116	Femenino	32	Soltero	Tecnología Médica	2 años 4 meses	Consulta externa	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
117	Femenino	48	Soltero	Lic. en enfermería	10 años y 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si
118	Masculino	42	Soltero	Medicina Interna	5 años	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no
119	Masculino	35	Casado	Técnico en Enfermería	3 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
120	Masculino	49	Soltero	Técnico en Laboratorio	19 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	si	no
121	Femenino	34	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
122	Masculino	50	Soltero	Técnico en Enfermería	12 años 10 meses	Otros	no	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	no	si
123	Femenino	49	Soltero	Técnico en Enfermería	13 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si
124	Femenino	31	Soltero	Tecnología Médica	3 años 2 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
125	Femenino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
126	Femenino	30	Soltero	Técnico en Laboratorio	2 años	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
127	Masculino	40	Divorciado	Lic. en enfermería	4 años 2 meses	Triaje	no	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si

128	Masculino	47	viuda	Lic. en enfermería	14 años 1 mes	Triaje	no	si	no	si	si	si	no	no	no	no	si	no	
129	Femenino	37	viuda	Técnico en Laboratorio	4 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si	si	no	si
130	Masculino	31	Soltero	Lic. en enfermería	4 años	Otros	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	no	si
131	Masculino	47	Soltero	Lic. en enfermería	17 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	no	si	si
132	Masculino	44	Soltero	Medicina General	12 años	Hospitalización	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	no
133	Femenino	32	Soltero	Medicina General	2 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	no	si
134	Femenino	28	Casado	Lic. en enfermería	2 años 3 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
135	Femenino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 8 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
136	Femenino	48	Soltero	Medicina Interna	2 años 4 meses	Otros	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	no	si	no
137	Femenino	31	Soltero	Medicina Interna	2 años 5 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
138	Femenino	32	Conviviente	Medicina Interna	2 años 5 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
139	Femenino	40	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 5 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	no
140	Femenino	41	Soltero	Medicina Interna	2 años 3 meses	Hospitalización	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
141	Femenino	36	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 9 meses	Otros	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
142	Femenino	38	Soltero	Lic. en enfermería	5 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
143	Femenino	32	viuda	Lic. en enfermería	6 años	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si
144	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	2 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	no	si	si	si	si	si	si
145	Femenino	30	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 2 mese	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si
146	Masculino	50	Soltero	Técnico en Enfermería	14 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	no	no	si	si	no	no	si	si	si
147	Femenino	26	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 2 meses	Otros	no	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	no
148	Femenino	30	Soltero	Técnico en Laboratorio	3 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si
149	Masculino	34	Casado	Medicina General	2 años 6 meses	Otros	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
150	Femenino	46	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
151	Masculino	47	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si
152	Femenino	29	Soltero	Otros	2 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
153	Masculino	38	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 5 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
154	Femenino	48	Casado	Técnico en Enfermería	4 años 9 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si

155	Femenino	32	Conviviente	Técnico en Enfermería	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
156	Femenino	35	Soltero	Técnico en Laboratorio	5 años 5 meses	Triaje	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	si
157	Femenino	48	Casado	Técnico en Enfermería	4 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	no	no	si	si	no	si	si	no	si
158	Femenino	35	Conviviente	Técnico en Enfermería	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
159	Femenino	45	Casado	Tecnología Médica	3 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
160	Femenino	30	Soltero	Técnico en Laboratorio	3 años	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	no	si
161	Masculino	27	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
162	Femenino	34	Casado	Medicina en Emergencia	3 años	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
163	Femenino	29	Soltero	Lic. en enfermería	2 años 2 meses	Triaje	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
164	Femenino	34	Soltero	Lic. en enfermería	5 años 6 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si
165	Femenino	43	Casado	Lic. en enfermería	4 años	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	no	no
166	Femenino	31	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	no	no	no
167	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 6 meses	Triaje	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si
168	Femenino	38	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 2 meses	Otros	no	n	no	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si
169	Femenino	36	Conviviente	Técnico en Enfermería	4 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	si
170	Femenino	48	Conviviente	Técnico en Enfermería	9 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
171	Femenino	25	Soltero	Lic. en enfermería	9 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	no
172	Masculino	35	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	no	no
173	Femenino	35	Soltero	Medicina General	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	si
174	Femenino	48	Conviviente	Medicina en Emergencia	4 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si
175	Masculino	35	Soltero	Medicina General	2 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	no
176	Femenino	40	Conviviente	Técnico en Enfermería	2 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si
177	Femenino	48	Soltero	Medicina General	2 años 3 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
178	Femenino	44	Soltero	Medicina General	2 años 3 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	no
179	Masculino	35	Soltero	Medicina General	2 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	si
180	Femenino	30	Soltero	Lic. en enfermería	5 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no
181	Femenino	28	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	no

182	Femenino	32	Conviviente	Lic. en enfermería	6 años	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	no	si
183	Femenino	38	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 5 meses	Otros	no	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
184	Femenino	36	Soltero	Lic. en enfermería	5 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no
185	Femenino	38	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
186	Femenino	36	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si
187	Femenino	29	Soltero	Lic. en enfermería	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	no
188	Masculino	47	Soltero	Medicina Interna	3 años 8 meses	Triaje	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no
189	Femenino	29	Soltero	Lic. en enfermería	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si
190	Masculino	30	Soltero	Tecnología Médica	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	no	si	no
191	Masculino	37	Soltero	Tecnología Médica	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si
192	Masculino	36	Soltero	Lic. en enfermería	8 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si
193	Femenino	50	Casado	Medicina General	14 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	no	si	si	si	si
194	Femenino	30	viuda	Lic. en enfermería	4 años 8 meses	Otros	si	si	no	si	no	si	si	si	no	no	si	si	si
195	Femenino	26	Conviviente	Técnico en Enfermería	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si
196	Masculino	48	separado	Tecnología Médica	4 años 8 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	no	no	si	si	si	si
197	Femenino	45	Soltero	Tecnología Médica	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
198	Masculino	45	Casado	Tecnología Médica	3 años 6 meses	Otros	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si
199	Femenino	28	Soltero	Medicina General	2 años 11 meses	Hospitalización	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
200	Femenino	37	Casado	Medicina General	3 años 4 meses	Hospitalización	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	no	si
201	Femenino	28	Soltero	Medicina General	3 años 2 meses	Hospitalización	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	no	si
202	Masculino	35	Soltero	Medicina en Emergencia	4 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	no	si
203	Masculino	36	Soltero	Medicina General	2 años 9 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	si	no	no	si	si	no
204	Femenino	29	Soltero	Otros	2 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no
205	Masculino	37	Conviviente	Técnico en Enfermería	6 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	no	no	si	si	no	no
206	Masculino	31	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
207	Masculino	53	Soltero	Otros	19 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
208	Femenino	29	Soltero	Técnico en Enfermería	1 año 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si

209	Masculino	29	Soltero	Cirujano general	6 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si
210	Masculino	38	Conviviente	Técnico en Enfermería	9 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	no	no	si	si	no	si	no	no	si
211	Masculino	31	Conviviente	Técnico en Enfermería	5 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no
212	Masculino	41	Casado	Medicina en Emergencia	6 años 1 mes	Otros	si	si	no	si	no	no	no	si	no	no	si	si	si
213	Masculino	34	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 4 meses	Otros	si	si	si	no	si	no	no	si	si	si	si	no	no
214	Masculino	28	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	no
215	Masculino	35	Soltero	Técnico en Enfermería	18 años 11 meses	Otros	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	no	si
216	Masculino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	no	no	no	si	si	si	si	no	si
217	Femenino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	6 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	no	si
218	Masculino	27	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 1 mes	Otros	si	si	si	no	no	si	no	si	no	no	si	si	si
219	Masculino	39	Conviviente	Técnico en Enfermería	8 años 10 meses	Otros	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	no	no	si
220	Masculino	27	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 7 meses	Otros	no	si	si	no	si	si	si	no	si	no	si	no	si
221	Masculino	28	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 4 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
222	Femenino	27	Soltero	Técnico en Enfermería	3 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si
223	Masculino	36	Conviviente	Técnico en Enfermería	10 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	si	no	si	si	no	no
224	Femenino	35	Soltero	Técnico en Enfermería	6 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
225	Masculino	28	Conviviente	Técnico en Enfermería	1 año 8 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si
226	Masculino	37	Conviviente	Técnico en Enfermería	8 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
227	Masculino	25	Soltero	Técnico en Enfermería	1 año 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no
228	Masculino	37	Soltero	Medicina en Emergencia	4 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
229	Masculino	44	Soltero	Técnico en Enfermería	7 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
230	Masculino	33	separado	Odontología	3 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
231	Femenino	41	Conviviente	Obstetricia	10 años 3 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no
232	Femenino	39	Conviviente	Obstetricia	5 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no
233	Femenino	41	Soltero	Técnico en Enfermería	7 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
234	Masculino	36	Soltero	Odontología	4 años 2 meses	Otros	no	si	si	si	no	no	no	si	si	no	no	no	si
235	Femenino	51	Casado	Odontología	17 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si



236	Masculino	53	Casado	Técnico en Enfermería	20 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
237	Femenino	34	Conviviente	Técnico en Enfermería	6 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	si	si	no	si	si
238	Masculino	28	separado	Técnico en Enfermería	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	no	si
239	Masculino	41	Conviviente	Técnico en Enfermería	4 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no
240	Femenino	47	Casado	Técnico en Enfermería	13 años 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
241	Femenino	35	Soltero	Técnico en Enfermería	1 año 10 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
242	Masculino	29	Soltero	Técnico en Enfermería	4 años 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
243	Femenino	37	Conviviente	Técnico en Enfermería	8 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
244	Femenino	33	Soltero	Técnico en Enfermería	5 años 11 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
245	Masculino	30	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 5 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
246	Femenino	26	Soltero	Técnico en Enfermería	1 año 1 mes	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
247	Masculino	35	Soltero	Técnico en Enfermería	6 años 7 mese	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
248	Femenino	29	Soltero	Técnico en Enfermería	2 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si
249	Masculino	40	Soltero	Técnico en Enfermería	8 años 7 meses	Otros	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si
250	Femenino	39	Conviviente	Odontología	4 años 2 meses	Otros	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si	si	no	si

**Anexo 10.** Data de la carga laboral, disponibilidad de recursos y elementos de protección del personal encuestado

CARGA LABORAL				DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MEDICOS						DISPONIBILIDAD DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN			
horario de trabajo	cumplimiento o adecuado labores	estudios de actualización	actividades recreativas	le dan materiales en cantidad y calidad	equipos óptimos	infraestructura adecuada	facilidad de logística de institución	equipo adecuado en el trabajo	resultados inmediatos de pruebas que solicita	condiciones de bioseguridad	esquema de inmunizaciones	equipos de protección personal	materiales de protección por la institución
no	si	si	si	si	si	si	si	no	No	si	si	si	si
si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	no	no	si	si	si	no	si	si	si	si	si
si	si	no	no	a veces	si	si	si	no	a veces	si	a veces	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	a veces
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
no	a veces	no	a veces	a veces	a veces	no	no	no	a veces	a veces	si	si	a veces
si	a veces	si	a veces	si	a veces	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	no	no	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	no	no	si	si	no	a veces	si	si	si	si	si
si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	no	no	si	no	si	si	si	si	si	a veces
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	a veces	a veces	si	si
si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
a veces	a veces	a veces	si	no	a veces	no	si	a veces	a veces	a veces	si	a veces	a veces
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
no	no	no	no	no	no	no	no	si	si	no	si	si	si
si	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces

a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	a veces
si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
no	si	no	si	si	no	si	no	si	si	no	si	si	si
no	si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	a veces	no	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si
si	no	a veces	no	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
a veces	a veces	si	no	si	si	no	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	no	a veces	si	no	si	si	a veces	si	si	si	a veces
si	si	a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	no	no	a veces	si	si	si	si
a veces	si	si	si	no	si	si	si	si	no	a veces	si	si	si
a veces	no	no	si	no	no	no	no	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	si
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces
si	si	a veces	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	a veces	a veces	no	a veces	a veces	no	no	a veces	no	a veces	si	si	a veces
a veces	a veces	a veces	no	a veces	a veces	no	no	a veces	no	a veces	si	si	a veces
a veces	si	si	si	si	si	no	si	si	a veces	si	si	si	a veces
a veces	si	si	a veces	si	si	no	si	si	a veces	si	si	si	a veces
a veces	a veces	no	a veces	a veces	a veces	no	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	no	no	a veces	si	si	si	si	si
si	si	no	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si

si	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces
si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	no	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	a veces	si	si	a veces	si	si	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces
a veces	si	a veces	a veces	a veces	a veces	no	no	si	si	a veces	si	si	si
a veces	no	a veces	a veces	a veces	no	no	no	a veces	a veces	a veces	si	si	si
si	a veces	a veces	si	si	a veces	no	no	si	si	si	si	si	a veces
a veces	a veces	no	a veces	si	a veces	si	a veces	a veces	a veces	si	a veces	si	a veces
a veces	a veces	si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	a veces	si	a veces	si	a veces
a veces	si	si	no	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	a veces	si
si	a veces	si	a veces	no	si	si	si	si	a veces	si	si	a veces	si
si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
a veces	si	a veces	a veces	si	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	si	a veces
si	si	si	si	a veces	no	no	no	no	no	no	si	si	a veces
a veces	si	no	a veces	a veces	a veces	si	no	si	si	si	si	si	si
a veces	no	si	no	a veces	a veces	no	no	si	no	si	no	si	no
a veces	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
a veces	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	si
si	a veces	si	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si
si	a veces	a veces	si	a veces	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	a veces
a veces	a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	si	si	a veces	no	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si

si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	a veces	si	a veces	si	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	si	a veces	a veces	a veces	no	no	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si
no	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si
no	no	no	a veces	no	no	no	no	a veces	no	a veces	si	si	no
si	no	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	a veces	no	a veces	a veces	no	si	a veces	no	a veces	si	a veces	si	si
a veces	si	a veces	a veces	no	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si
no	a veces	no	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces	si	si	si	a veces	a veces
si	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	si	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si
si	a veces	si	a veces	a veces	a veces	no	no	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	no	a veces	si	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
a veces	no	a veces	a veces	no	a veces	no	no	no	a veces	a veces	si	si	no
si	a veces	si	no	a veces	si	si	no	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces
no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	a veces	a veces	a veces	si
si	a veces	si	a veces	a veces	a veces	no	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces
si	si	si	no	si	a veces	no	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	a veces	no	no	no	no	no	a veces	si	si	si
a veces	a veces	no	a veces	no	no	no	no	a veces	a veces	no	a veces	a veces	a veces
a veces	a veces	si	si	no	no	no	no	si	si	si	si	a veces	a veces
a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	no	si	a veces	si	a veces	a veces	si	a veces
a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	no	si	a veces	si	a veces	a veces	si	a veces
a veces	si	si	a veces	a veces	a veces	no	no	no	no	a veces	si	si	si
a veces	si	a veces	a veces	a veces	si	si	no	a veces	a veces	si	si	si	si
a veces	a veces	a veces	no	a veces	si	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si

si	a veces	si	a veces	a veces	a veces	no	no	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	a veces	a veces	no	si	a veces	si	si	a veces	no	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	no	a veces	a veces	si	si	a veces	no	si	si	a veces	si	si
a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	no	si	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	a veces	no	si	si	no	si	si	si	a veces	si	si	a veces
a veces	no	a veces	no	a veces	a veces	no	si	si	a veces	a veces	a veces	si	no
si	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	a veces
si	si	si	no	si	si	no	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	no	a veces	a veces	no	a veces	no	no	a veces	si	si	si	si	a veces
no	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	no	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	no	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	no
si	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si	a veces	si	si	a veces	a veces
si	no	no	no	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	a veces	si	si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	si	a veces	no	si	si	si	si	si	si	si	no	a veces	si
a veces	si	a veces	no	si	no	si	no	a veces	si	si	si	si	si
a veces	no	a veces	no	si	no	si	a veces	si	si	no	si	no	a veces
a veces	si	no	a veces	si	si	no	si	no	a veces	si	si	si	si

si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si
a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	si	a veces	no	a veces	si	no	no	a veces	no	a veces	si	si	a veces
si	a veces	si	si	a veces	a veces	no	no	a veces	a veces	a veces	si	si	no
a veces	si	a veces	no	a veces	si	no	no	a veces	si	si	si	si	si
si	no	si	si	si	si	no	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si
si	a veces	a veces	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si
si	a veces	no	no	a veces	no	no	si	a veces	no	si	si	si	a veces
a veces	si	a veces	si	si	a veces	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
a veces	si	a veces	a veces	a veces	a veces	si	no	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	a veces	a veces
no	a veces	si	a veces	si	a veces	si	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si
no	no	si	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces
a veces	si	si	no	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	a veces	no	no	a veces	si	si	si	si	a veces	no	si	si	a veces
a veces	no	a veces	no	si	no	no	no	a veces	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	no	no	no	si	si	a veces	si	si	si
a veces	a veces	no	no	no	no	si	no	no	no	a veces	no	si	a veces
a veces	si	si	no	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
a veces	si	si	no	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si
a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si

si	si	no	a veces	no	si	no	si	si	si	si	si	si	si
si	si	no	no	a veces	si	no	no	si	a veces	no	a veces	si	si
a veces	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
a veces	si	a veces	no	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	a veces
si	si	si	no	a veces	si	si	si	si	a veces	si	a veces	a veces	si
si	si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	a veces	si
si	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces
a veces	si	si	no	no	no	si	no	si	a veces	no	si	si	si
si	a veces	no	si	si	a veces	si	no	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	a veces	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	no	si	a veces	si	si	no	no	a veces	si	si	si	si	a veces
si	no	si	a veces	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si
si	si	a veces	si	a veces	si	si	si	a veces	a veces	a veces	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	a veces	si	a veces	si	si	si	a veces	a veces	a veces	si	si	si
a veces	a veces	a veces	a veces	no	si	no	no	a veces	a veces	a veces	a veces	si	a veces
si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	no	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	no	a veces	a veces	si	no	a veces	a veces	a veces	a veces	si	a veces
si	si	si	no	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si



si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces
a veces	si	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si
a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	no	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
a veces	si	si	si	no	si	no	si	si	si	si	si	si	si
a veces	a veces	a veces	no	no	a veces	no	a veces	a veces	a veces	a veces	si	si	si
a veces	si	si	a veces	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
a veces	a veces	si	no	si	a veces	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si
si	si	no	no	si	si	si	si	a veces	no	si	si	si	a veces
si	a veces	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	si
a veces	no	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	a veces	si	a veces
a veces	a veces	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si
si	no	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
no	a veces	si	no	si	si	si	si	si	a veces	no	si	si	si
no	no	a veces	a veces	si	si	no	si	no	no	si	no	si	a veces
si	si	no	si	si	no	si	no	no	no	si	si	si	si
no	si	si	si	si	si	no	no	no	a veces	si	no	si	si
no	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces
a veces	si	si	a veces	si	si	si	si	no	si	si	si	si	a veces
no	no	a veces	a veces	si	si	no	no	si	si	no	a veces	no	no

si	si	si	no	si	no	no	no	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si
si	no	si	no	si	si	si	si	si	no	si	no	si	no
si	si	no	si	si	no	si	no	a veces	no	no	si	si	a veces
no	si	no	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	no	no	si	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	no
si	a veces	a veces	a veces	si	si	no	no	a veces	a veces	no	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	no	si	no	a veces	a veces
si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si
si	no	no	si	si	no	si	si	si	no	si	si	no	a veces
si	si	no	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces
no	no	si	si	si	si	si	si	no	a veces	si	si	si	a veces
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	si	si	a veces
si	si	si	a veces	si	si	si	no	si	a veces	si	si	si	si
si	si	no	a veces	si	si	si	no	si	no	si	si	no	si
si	si	si	no	si	si	no	si	si	si	si	si	si	a veces
si	si	si	a veces	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
si	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	si	a veces	a veces	no	a veces	si	si	no	si	si	si	a veces	si
si	si	no	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	no	si	si	a veces

si	no	si	si	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces
si	si	si	a veces	si	si	si	si	si	a veces	si	si	si	si
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	si	si	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	a veces	a veces	a veces
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	si	a veces
si	si	si	si	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces
si	si	a veces	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces	a veces
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	si	si	a veces	a veces	a veces	a veces
si	si	a veces	a veces	si	si	si	si	a veces	si	si	si	a veces	a veces
si	si	si	a veces	si	si	si	si	no	a veces	si	si	si	a veces
si	si	a veces	si	si	no	si	si	a veces	si	si	no	si	si
si	si	si	a veces	si	si	si	si	a veces	a veces	si	si	a veces	a veces

Anexo 11. Data sobre el nivel de estrés del personal encuestado

CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGANIZACIONAL			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DEL LIDER				FALTA DE COHESION				RESPALDO DEL GRUPO		
El q no comprenda el q la forma en que el que las políticas el que la institución	El q no comprenda el q la forma en que el que las políticas el que la institución	El q no comprenda el q la forma en que el que las políticas el que la institución	El q no comprenda el q la forma en que el que las políticas el que la institución	El rendirles informes a mis	El que las personas que estan a mi	el que se maneje mucho el	el que no respeten a mis	El que no este en condiciones e controlar las	el no tener espacio privado en	el queye tenga el que trabajar que con miembros de Otros	El que el equipo	el no tener el conocimiento	el no contar con los	El que mi supervisor	el que mi supervisor	el que mi supervisor	el que mi supervisor	El que no sea parte de un	el que mi	el que mi equipo de	el que mi equipo de	El que mi equipo de trabajo no me	El que mi equipo no me brinda	El que mi equipo de trabajo no
1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	3
1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
4	3	3	5	5	4	5	2	2	5	2	3	1	5	6	6	2	4	2	5	5	5	4	4	5
6	6	7	6	3	5	4	5	6	6	4	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	5	5	3
1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
4	3	3	7	7	3	3	7	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
2	4	3	5	1	2	2	3	4	3	5	5	2	3	1	2	4	3	4	3	2	1	3	3	4
2	4	4	3	2	2	6	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	7	1	6	1	1	1	1	7	7	7	
3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5
4	4	3	4	5	3	3	4	1	7	7	2	4	3	1	3	5	7	7	7	5	3	3	5	4
2	1	2	1	1	1	3	4	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	5	3	3	4
4	4	2	2	1	1	1	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3
5	2	3	5	2	3	2	5	5	5	2	4	3	5	1	1	1	1	2	3	2	3	4	3	4
5	5	6	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	4	5	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	4	2	2	1	4	2	6	1	2	1	5	1	1	5	2	5	3	3	5	3	2	2	3	2
4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	7	7	7	4	3	3	7	4	4	4	7

1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	3	7
2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	1	2	3	4	4	2	4	3	4	6	6	5	6	4
3	2	5	2	5	3	7	1	1	6	3	3	1	5	3	7	1	7	1	4	7	2	4	1	5
1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	3	4	6	4	4	5	5	6	5	4	4	5	4	7	6	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1
2	2	3	2	4	4	2	5	2	3	2	6	2	3	3	2	3	3	6	6	5	4	4	6	5
1	2	4	4	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	5	2	2	3	1	1	1	1
4	2	2	3	2	2	3	6	2	3	6	2	3	5	5	6	7	5	3	4	3	5	7	5	3
2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1
5	4	4	4	5	2	4	3	3	3	1	4	5	6	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	2
2	4	6	7	1	6	5	7	7	3	6	6	5	7	7	6	7	7	5	3	7	6	7	7	6
7	3	5	4	1	2	4	5	6	7	1	6	5	7	7	7	7	7	5	5	6	7	5	4	5
2	7	5	5	1	2	3	3	7	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
2	5	3	5	1	4	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5
2	4	3	4	2	3	6	4	3	6	4	5	2	3	3	6	1	3	5	3	5	7	6	4	2
4	3	5	4	1	2	4	2	3	3	5	4	3	6	2	3	5	5	3	4	3	2	5	4	3
4	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4
3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3
4	4	5	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4
2	4	3	3	2	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	6	6	4	6	7	6	6	7	6
2	4	3	3	2	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	6	6	4	4	5	4	2	3	3
4	6	5	2	2	3	2	4	5	4	3	2	4	5	2	3	3	5	3	7	7	6	4	5	3
2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
5	2	3	5	3	2	5	4	3	5	2	3	2	4	2	3	2	3	1	4	5	5	3	3	4
6	6	6	5	4	4	3	7	2	2	1	2	7	3	7	1	2	7	1	2	7	2	1	2	3
4	4	5	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1

4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	
4	4	3	2	2	1	3	5	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
5	4	4	3	6	3	2	2	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	
5	6	3	4	4	4	6	7	7	6	3	4	7	7	7	7	5	4	4	4	4	5	5	5	6	7
4	4	5	6	3	4	6	6	3	3	1	4	4	4	6	5	5	4	4	4	6	6	4	4	6	
4	5	4	5	2	1	1	7	1	4	4	5	4	3	6	6	4	5	4	6	4	6	4	5	6	
3	5	4	5	5	6	4	7	6	6	5	6	7	7	6	7	7	7	4	6	7	7	7	5	7	
3	3	4	3	3	5	4	6	5	3	2	5	2	5	5	4	4	6	6	5	6	5	5	5	5	
5	4	2	2	5	4	3	6	3	3	3	4	5	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5	6	7	
2	4	4	2	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
4	5	5	3	2	3	5	7	6	4	1	4	1	7	7	6	5	7	5	1	5	7	4	6	5	
5	5	5	4	4	3	5	4	4	2	4	3	4	5	4	4	6	3	3	4	4	3	2	4	5	
1	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	
2	2	2	3	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	2	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	
2	3	2	7	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	5	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	
7	6	5	5	7	2	3	4	5	4	3	6	5	5	6	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	
3	5	4	3	5	4	3	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	5	6	7	
1	2	3	2	2	4	5	2	3	2	1	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
1	2	3	4	5	6	7	6	5	4	3	2	1	2	2	4	5	1	2	3	7	4	1	4	2	
5	6	3	3	2	5	2	6	6	6	2	6	3	6	7	6	5	3	2	6	6	4	4	2	5	
2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	4	3	2	2	
4	3	4	5	1	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	1	6	4	4	1	2	3	
5	4	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	4	5	2	3	5	3	3	2	1	
3	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	
2	3	3	3	1	1	2	6	3	1	3	6	5	5	5	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	
7	6	7	6	1	4	5	7	4	1	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7					

3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3
5	6	2	5	2	4	3	7	3	7	2	4	6	6	7	6	7	7	1	5	3	5	5	6	5
6	6	5	5	4	5	6	7	5	5	3	7	5	6	5	4	4	5	6	6	6	6	5	4	5
2	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	6	3	7	2	2	7	7	7	2	2	6	7	2	7	7
5	7	7	7	6	7	7	7	5	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	7
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	4	7	7	7	7	7
4	6	5	4	1	2	1	3	1	7	1	2	4	7	7	3	3	3	3	2	3	4	2	6	7
4	2	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2
2	3	2	3	5	6	7	6	7	4	3	6	4	6	7	5	3	3	5	3	6	2	2	5	7
2	3	2	2	2	2	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
4	2	3	4	1	2	3	2	5	1	1	2	1	2	5	4	5	2	2	2	1	4	2	4	3
2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	1	3	2	4	4	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3
4	5	5	5	1	1	4	6	5	7	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	7
7	7	7	7	4	6	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	4	7	7	7
2	3	5	6	4	4	3	7	4	5	6	3	2	7	7	6	7	5	7	6	6	7	5	5	5
4	2	3	5	3	5	4	3	3	5	4	6	6	6	5	4	5	5	4	5	5	7	4	4	5
2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	5	6	7	6	5	2	3	3	4	5	6	5	6	3	4	5	3	5	6	5	3	4	3	1
6	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	7	2
2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	2	2	6	2	4	5	5	5	7	3	2	4	4	7	4	1	7	3	6	7	4	2	5	3
5	3	2	6	2	4	5	5	5	7	3	2	6	4	7	4	1	7	3	6	7	4	5	6	3
2	1	2	3	1	6	2	3	3	1	2	2	3	2	4	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2
4	4	2	4	5	1	2	2	4	4	1	2	1	6	2	2	1	1	4	1	4	2	2	1	1
4	3	4	4	2	5	5	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3

3	3	3	3	1	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4
4	2	1	2	4	2	5	3	1	3	4	1	2	1	3	2	3	1	4	3	1	1	2	4	1
6	4	3	4	4	2	6	4	3	5	2	2	4	5	6	5	3	2	2	4	2	5	2	4	5
4	4	3	4	2	3	5	6	4	6	2	4	5	5	6	6	5	6	3	5	4	2	4	3	5
3	4	3	4	2	3	5	6	5	6	2	4	5	6	4	3	4	6	6	4	5	6	6	5	5
4	4	3	4	2	3	5	6	3	5	2	3	4	5	7	6	6	6	4	2	3	5	6	4	5
3	4	3	6	2	3	3	4	4	5	2	4	3	6	6	5	6	7	2	7	6	6	5	6	7
7	6	6	5	5	5	5	5	5	4	6	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
7	6	6	6	6	6	2	2	3	4	1	7	7	7	2	2	2	3	5	5	2	2	2	4	4
2	2	1	6	1	2	6	4	2	3	2	3	2	1	6	2	6	6	3	5	2	1	2	1	1
6	7	5	5	5	2	3	7	2	7	2	2	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6
4	4	4	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3
7	4	6	2	2	6	4	5	5	6	7	6	7	6	5	5	6	5	5	7	7	5	5	6	6
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1
7	7	5	4	4	7	4	7	7	7	2	6	6	7	7	7	1	7	7	4	7	1	4	4	4
2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	4	6	6	6	3	3	3	5	3	5	7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	1	2	5	7	1	3	3	1	7	7	3	7	6	6	2	4	4	6	7	7	7
5	6	4	2	4	3	5	6	4	5	3	5	4	4	5	5	6	5	6	4	6	6	6	4	4
3	4	3	2	1	3	4	3	4	5	1	2	1	6	2	2	2	2	1	2	4	1	1	2	3
4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
4	5	3	4	2	4	2	5	3	5	4	2	4	5	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	4
2	4	4	2	2	3	1	6	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	4	3	3	5	6
5	4	6	3	5	2	2	6	5	6	2	7	6	7	6	5	4	5	3	4	6	5	3	5	6
7	5	7	5	4	3	5	6	5	7	6	4	1	3	1	6	6	7	3	5	5	4	1	1	6
7	5	1	1	4	2	4	6	4	4	4	6	3	2	1	5	1	1	4	2	5	3	1	6	3
3	3	5	2	1	3	5	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	4	5	5	6	2	2	5	6



2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	6	6	4	2	2	6	5	5	4	5	4	3	5	6	6	5	5	5	5	4	4	5	5	6
6	5	5	5	5	6	5	4	4	6	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
6	7	4	5	2	3	5	7	5	6	2	7	5	7	7	5	6	4	2	3	7	5	6	6	5
3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2
4	4	6	5	2	4	2	4	2	3	2	4	5	6	2	2	6	2	6	6	6	6	5	5	5
3	2	1	4	3	1	3	2	6	4	1	2	3	4	2	3	2	1	4	3	2	1	1	2	1
2	2	3	4	1	2	2	5	3	2	1	2	2	4	7	4	6	7	4	7	7	6	5	4	3
5	4	3	2	2	5	3	3	1	2	3	2	3	3	7	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4
4	3	5	2	2	3	5	4	4	5	6	3	3	4	6	5	4	7	3	4	6	2	3	5	4
5	3	5	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
4	3	5	2	2	2	5	7	3	5	3	6	1	3	7	7	2	7	3	5	5	3	2	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
2	3	2	4	1	2	1	1	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	5
2	3	2	4	1	3	2	1	4	4	2	5	3	2	5	5	6	4	4	3	5	2	3	4	5
4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
2	3	5	3	2	2	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	3	5	4	2
6	5	5	5	2	4	3	4	5	6	2	7	4	6	6	6	7	7	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	2	6	5	6	6	6	5	2	4	2	2	6	5	5	5	6	6	4	5	5	2	4
6	5	6	6	2	2	6	7	6	7	1	6	2	7	7	6	6	5	6	6	7	7	5	6	6
6	5	4	6	6	6	6	5	6	7	6	5	6	5	5	6	5	5	7	6	5	6	5	6	5
2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3
2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3
1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	1	3	2	1	4	3	4	3	1	3	2
4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3

2	4	2	5	2	4	2	6	1	3	5	2	3	2	2	4	5	2	5	4	2	4	2	5	3
2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	2	4	2	1	2	4	2	2	4	2	1	4	2	4
5	3	2	3	2	5	3	4	5	3	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3
6	4	5	3	3	2	7	5	6	6	4	7	4	6	7	2	7	5	4	6	5	5	4	6	5
3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2
2	2	2	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1
4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	2	2	4	3	4	7	4	4	2	2	2	4	5	4	7	7	5	5	5	7	5	5	4
3	2	2	2	1	5	2	3	4	3	2	4	3	4	5	5	6	6	5	6	5	4	5	4	5
2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2
4	4	3	3	4	4	6	5	3	5	4	4	4	4	6	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3
2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	4	3	1	2	2	3	4	3	4	2	1	1	2	2	3
3	6	6	4	2	5	4	7	4	5	5	4	5	5	3	2	5	2	7	5	6	6	3	5	6
3	2	4	4	1	1	2	7	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
4	4	2	2	2	2	3	3	2	5	4	3	4	2	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	5
2	2	2	2	1	3	6	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	4
2	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	3	2
2	2	2	2	6	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	4	3	4	1	4	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	6	6	2	3	2	3	3	2	3
2	3	1	4	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2
1	7	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
2	5	3	7	5	2	4	4	7	4	2	2	5	4	3	6	4	7	1	4	2	5	7	6	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	3	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6
4	3	4	3	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	5	2
2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	3	4	3	5	2	3	5
4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
5	4	4	5	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4
4	4	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
5	4	4	4	4	6	4	5	6	4	4	3	3	5	3	3	5	2	4	6	7	6	5	6	3
2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1
5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3
1	2	1	4	5	5	4	4	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3
4	5	2	3	4	3	5	1	4	2	7	2	4	1	5	2	4	1	3	5	2	4	5	4	7
4	4	5	5	4	5	5	6	5	6	3	6	4	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5
1	2	2	3	1	1	2	3	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	5	4
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	1	3	3	3
6	6	4	5	3	4	3	3	1	1	1	6	6	6	5	5	5	5	1	3	6	1	6	6	5
2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2
2	3	3	6	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	1	4	2	7	4	4	2	4	2	7	1	1	1	1	4	1	4	4	2	1	2
2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3
4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5
2	2	2	1	5	5	5	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
1	1	1	1	5	5	5	4	2	2	2	3	3	3	7	6	7	7	6	6	6	6	7	6	7
5	5	5	5	3	3	2	3	4	4	5	6	6	7	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	5
2	2	2	7	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	6	5	2	2	2	4	4	7
2	2	2	1	6	6	6	7	3	3	3	6	6	6	5	5	4	5	4	4	6	7	7	5	4
2	2	2	2	5	5	5	5	7	7	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4

5	5	5	5	2	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
6	5	5	6	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	6	5	6	6	4	4	6
1	1	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	6	6	6	5	4	4	5	6	5	4	5
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	7	7	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6
3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	7	7	7	6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6
1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5	4	5	5	4	4	4
2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	6	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	7	7	6
3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	6	6	7
2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
6	6	5	6	5	5	6	5	6	7	6	5	4	3	2	3	3	3	5	5	5	6	4	4	5
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	6	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	5	5	4	6	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	6	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
2	2	2	2	4	4	4	6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	6	4	5	5	5	4	4	5
1	3	3	3	5	5	5	6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7
2	2	5	5	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	1
2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1
2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	5	5	6	5	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	2	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	7	6	5	5	7	4	3	2	4	5	4
2	3	4	5	5	5	6	6	5	5	7	5	6	5	4	4	5	4	4	5	7	7	5	4	5

5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	5	5	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	3
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	7	7	4	5	7
4	4	5	5	6	6	6	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	2	6	6	7	4	4	5	5	4	3	5	5	5	6	4	5	6	7	4	5	4
6	6	6	7	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	4	3
2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
2	5	4	2	1	2	3	7	4	3	1	3	5	2	2	4	6	1	3	3	1	5	3	2	5
2	2	3	3	2	2	3	7	2	5	7	3	3	2	4	5	4	2	2	3	1	1	2	3	1

**Anexo 12.** Intervalo de confianza para las variables en estudio

<b>Descriptivos</b>		<b>Estadístico</b>	<b>Error estándar</b>	
Nivel de Estrés	Media	1,60	,046	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,50	
		Límite superior	1,69	
	Desviación estándar	,734		
	Mínimo	1		
	Máximo	4		
	Asimetría	,922	,154	
	Curtosis	-,111	,307	
Elementos de protección	Media	1,05	,014	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,02	
		Límite superior	1,07	
	Desviación estándar	,214		
	Mínimo	1		
	Máximo	2		
	Asimetría	4,254	,154	
	Curtosis	16,230	,307	
¿cuál es su condición de trabajo?	Media	1,11	,020	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,07	
		Límite superior	1,15	
	Desviación estándar	,311		
	Mínimo	1		
	Máximo	2		
	Asimetría	2,541	,154	

	Curtosis		4,494	,307
Carga Laboral	Media		1,26	,028
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,21	
		Límite superior	1,32	
	Desviación estándar		,442	
	Mínimo		1	
	Máximo		2	
	Asimetría		1,077	,154
	Curtosis		-,846	,307
Disponibilidad de recursos médicos	Media		1,20	,025
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,15	
		Límite superior	1,25	
	Desviación estándar		,398	
	Mínimo		1	
	Máximo		2	
	Asimetría		1,541	,154
	Curtosis		,377	,307

**Anexo 13.** Prueba chi cuadrado entre la condición de trabajo y el nivel de estrés

<b>Estadísticos</b>	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	18,041 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitud	10,352	3	,016
Asociación lineal por lineal	3,677	1	,055
N de casos válidos	250		

a. 3 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

**Anexo 14.** Prueba chi cuadrado entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés

<b>Estadísticos</b>	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	10,544 <sup>a</sup>	3	,014
Razón de verosimilitud	6,487	3	,090
Asociación lineal por lineal	,004	1	,951
N de casos válidos	250		

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

**Anexo 15.** Prueba chi cuadrado entre la carga laboral y el nivel de estrés

<b>Estadísticos</b>	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	9,336 <sup>a</sup>	3	,025
Razón de verosimilitud	8,952	3	,030
Asociación lineal por lineal	6,126	1	,013
N de casos válidos	250		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53



**Anexo 16.** Prueba chi cuadrado entre la disponibilidad de recursos médicos y el nivel de estrés

<b>Estadísticos</b>	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	13,239 <sup>a</sup>	3	,004
Razón de verosimilitud	11,345	3	,010
Asociación lineal por lineal	2,863	1	,091
N de casos válidos	250		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,39

**Anexo 17.** Prueba chi cuadrado entre la disponibilidad de elementos de protección y el nivel de estrés

<b>Estadísticos</b>	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	10,049 <sup>a</sup>	3	,018
Razón de verosimilitud	7,145	3	,067
Asociación lineal por lineal	5,555	1	,018
N de casos válidos	250		

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10