



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Cumplimiento de los Lineamientos de Bioseguridad y Estrés
Laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana
en tiempos de Covid-19**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

AUTOR:

Curi Quispe, Juan Carlos (ORCID: 0000-0001-7863-8619)

ASESOR:

Mg. Valiente Pantaleón Ramírez Huerta (ORCID: 0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Alejandro e Inocencia mis padres.
A Alicia Cueto mi esposa. A Korian y
Syarime mis hijas

El Autor

Agradecimiento

A mi asesor, por la paciencia en todo proceso de la creación de la presente investigación. A la Universidad Cesar Vallejo, Filial Lima Norte, Posgrado en maestría en gestión de los servicios de salud, Autoridades y profesores por su asesoramiento y motivación que me han permitido mejorar mis conocimientos y poder culminar mi trabajo de investigación. Al personal asistencial del Centro de Salud Huaccana por responder mi encuesta.

El Autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Categorización de lineamientos de seguridad	28
Tabla 2 Nivel de estrés laboral.....	30
Tabla 3 Relación entre carteles informativos y prevención y estrés laboral.....	32
Tabla 4 Relación entre limpieza y desinfección y estrés laboral.....	33
Tabla 5 Relación entre evaluación de las condiciones de salud y estrés laboral.	34
Tabla 6 Relación entre medidas preventivas y estrés laboral.....	35
Tabla 7 Relación entre lineamientos de bioseguridad y estrés laboral	36

Índice de figuras y gráficos

Figura 1. Esquema de variables.....	24
-------------------------------------	----

Resumen

En la presente investigación titulada “Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19”; el objetivo fue determinar la relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. Respecto a la metodología fue de tipo aplicada, el nivel del estudio fue correlacional, además el diseño fue no experimental-corte transversal. Respecto a la muestra estuvo integrado por 52 profesionales asistenciales del Centro de Salud Huaccana, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Respecto a los resultados fueron que existe relación entre la presencia de carteles informativos y prevención ($p\text{-valor}=0,000$; $Rho=-0,501$); limpieza y desinfección ($p\text{-valor}=0,000$; $Rho=-0,567$); evaluación de las condiciones de salud ($p\text{-valor}=0,000$; $Rho=-0,532$) y medidas preventivas ($p\text{-valor}=0,002$; $Rho=-0,420$) con el estrés laboral. La conclusión fue que, entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral existe existencia de una relación inversa y significativa entre las variables, ya que el ($p\text{-valor}=0,000$; $Rho=-0,551$).

Palabras clave: carteles informativos y prevención, limpieza y desinfección, evaluación de las condiciones de salud, medidas preventivas, cumplimiento de lineamientos de bioseguridad y estrés laboral.

Abstract

In the present investigation entitled "Compliance with the biosafety and work stress guidelines in the health care personnel of the Huaccana health center in times of Covid-19"; The objective was to determine the relationship between compliance with biosafety guidelines and work stress in the care personnel of the Huaccana health center in times of Covid-19. Regarding the methodology, it was applied, the level of the study was correlational, and the design was non-experimental-cross-sectional. Regarding the sample, it was made up of 52 healthcare professionals from the Huaccana Health Center, to whom the survey technique was applied with its instrument the questionnaire. Regarding the results, there was a relationship between the presence of informational posters and prevention (p -value = 0.000; Rho = -0.501); cleaning and disinfection (p -value = 0.000; Rho = -0.567); evaluation of health conditions (p -value = 0.000; Rho = -0.532) and preventive measures (p -value = 0.002; Rho = -0.420) with work stress. The conclusion was that, between compliance with biosafety guidelines and work stress, there is an inverse and significant relationship between the variables, since the (p -value = 0.000; Rho = -0.551).

Keywords: information and prevention posters, cleaning and disinfection, evaluation of health conditions, preventive measures, compliance with biosafety guidelines and work stress.

I. INTRODUCCIÓN

A causa del COVID-19 (o enfermedad del coronavirus 2019) se ha dado un cambio drástico en la forma en que vivimos y trabajamos. De acuerdo con lo presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), hasta el 12 de enero de 2021 se habían notificado alrededor del mundo un número mayor a 88 millones de casos con 1,9 millones de fallecidos (OMS, 2021). Durante las primeras semanas de marzo del 2020, se habían identificado nuevos focos epidémicos importantes del COVID-19 o coronavirus 2019, algunos sin un origen rastreable, y se están expandiendo rápidamente en Europa, América del Norte, Asia y Medio Oriente, con los primeros casos confirmados, siendo identificado en países africanos y latinoamericanos. Para el 16 de marzo de 2020, el total de los casos sobre el COVID-19 que se encontraba afuera del territorio Chino había aumentado drásticamente y total de las naciones, estados o territorios perjudicados que notificaron infecciones a la OMS fue de 143.1, sobre la base de niveles de alarma en dispersión y peligro, debido a dichos alarmantes niveles de pasividad, es el 11 de marzo de 2020, que fue calificada a modo de pandemia la situación del COVID-19 (Bedford, y otros, 2020). En medio de las luchas prolongadas contra el COVID-19, el agotamiento, una condición psicológica crónica con pérdida de entusiasmo y realización personal, sentimientos de agotamiento físico y mental y despersonalización (Aronsson, y otros, 2017), de los expertos en el sector de salud de primera línea ha sido transformada en preocupación significativa (Nishimura, Miyoshi, Hagiya, Kosaki, & Otsuka, 2021).

La realidad del Perú no es diferente a la realidad mundial, y es que, investigaciones realizadas hasta el momento, como la realizada por PerúMarquina y Casas (2020) realizado sobre una muestra de 348 enfermeros, encontraron que el personal asistencial que se encuentra en primera línea, cuentan con elevados niveles de estrés, aspecto que se ve reflejado en la presencia de síntomas como alteraciones en el apetito, pérdida de sueño e incremento del sentimiento de agotamiento, siendo el personal femenino y más jóvenes los que padecen y presentan indicadores más altos.

A nivel de la del centro de salud Huaccana, debido al contexto presente por la emergencia de sanidad causada por el coronavirus 2019 o COVID-19, y ante el aumento en los casos de la región, ha generado un mayor incremento de los pacientes, incrementando la carga laboral del personal asistencial que mayormente no se abastece para atender a todas las personas que ingresan ya sea por mostrar síntomas o por escenarios más graves con requerimiento de oxígeno, siendo que al no poder organizar y gestionar adecuadamente todo este escenario, y no presentar limitaciones y dificultades para llevar a cabo todas aquellas actividades planificadas durante el día o las atenciones a la población que suelen ser intempestivas, están produciendo la generación de estrés entre el personal asistencial, pues al formarse aglomeraciones por parte de los pacientes, así como no siempre existe un control para que se cumplan los lineamientos de bioseguridad básicos como el distanciamiento social, uso de barbijos, entre otros, sumado a que por un lado por falta de recursos el personal no cuenta con la debida protección, teniendo muchas veces que utilizar prolongadamente trajes de protección, mascarillas, o exponerse a contagiarse del virus. De continuar con este escenario conllevará a que el personal ante el continuo estrés por un posible contagio pueda generar mayor desgaste lo que limitaría o no se encontraría en condiciones para atender a los pacientes, agravando la atención. A partir de lo mencionado el propósito del estudio es determinar la relación que se da en medio del cumplimiento de los lineamientos en bioseguridad y el estrés laboral del personal asistencial en el centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

A partir de lo anterior se planteó como **problema general** ¿Cuál es la relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19? Y como **problemas específicos**: a) ¿Cuál es la relación entre la presencia de carteles informativos y prevención y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19? b) ¿Cuál es la relación entre la limpieza y desinfección y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19? c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de las condiciones de salud y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19? d) ¿Cuál es la relación entre las medidas

preventivas y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19?

Esta investigación encuentra diferentes tipos de justificación, siendo algunos de ellos, los que se presentan a continuación: con lo referente a una **justificación teórica**, la investigación contribuye con el reforzamiento de conocimiento en cuanto al estrés producido por un escenario de pandemia mundial, que se estaría viendo reforzado frente al cumplimiento o incumplimiento de los lineamientos de bioseguridad, constituyendo de esta manera, una base para futuras investigaciones sobre hechos parecidos o similares. De manera **práctica**, la investigación permite evaluar un escenario real que requiere de toda la atención posible, debido a que como se ha venido viendo en los últimos meses una gran cantidad de hospitales y sedes para la salud han sido vistos desbordados y colapsados a causa del incremento de los casos, generando así tensión y estrés sobre los trabajadores, concretamente sobre el personal asistencial, por lo que la investigación, contribuyó en el análisis de la relación que se presenta en cuanto a las variables de cumplimiento de lineamientos de bioseguridad y estrés laboral. En cuanto a una **justificación metodológica**, el aporte de la investigación se centra en la entrega de instrumentos que, aun y cuando ya se encuentran validados y estructurados, fueron acondicionados para evaluar la realidad actual, suponiendo de este modo, un aporte para otros investigadores que realicen investigaciones en un contexto similar dentro del país. Finalmente, en cuanto a una **justificación social**, la investigación busca contribuir con la identificación de problemas y deficiencias por los que atraviesan el personal asistencial, a fin de brindar a los gestores públicos, el material suficiente para combatirlo, minimizando así no solo los problemas psicológicos en el personal asistencial, sino también, mejorando el servicio, lo que se tradujo en una mayor confianza de los pacientes y de la población en universal.

Con referencia al **objetivo general de investigación** fue Establecer la relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, mientras que en el caso de **objetivos específicos** fueron: a) Definir la relación entre la presencia de carteles informativos y prevención y el estrés laboral en el

personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. b) Establecer la relación entre la limpieza y desinfección y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. c) Definir la relación entre la evaluación de las condiciones de salud y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. d) Definir la relación entre las medidas preventivas y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

A partir de los objetivos específicos se tuvo como hipótesis principal: El cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, mientras que las hipótesis específicas fueron a) La presencia de carteles informativos y prevención se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, b) La limpieza y desinfección se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, c) La evaluación de las condiciones de salud se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, y d) Las medidas preventivas se relacionan inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

En búsqueda de ofrecer mayor sustento al estudio, se parte de la revisión de diferentes estudios que hayan abordado ambas variables, permitiendo conocer e identificar aquellos aspectos similares y brechas detectadas de los trabajos previos. Estas investigaciones, también denominadas como antecedentes, se presentan a continuación:

En un contexto internacional, se encuentran investigaciones como la realizada por: Shafiq et al. (2019) en su investigación titulada: "*A Survey on Biosafety Practices in Lab Personnel in 12 Selected Areas of Karachi, Pakistan*" [Una encuesta sobre prácticas de bioseguridad en personal de laboratorio en 12 áreas seleccionadas de Karachi, Pakistán]. (Artículo científico). *Journal of Biosafety and Biosecurity*. El propósito establecido en el estudio se trató de evaluar el grado del cumplimiento acerca de las medidas, lineamientos, políticas y precauciones en materia de bioseguridad llevado a cabo por el personal de hospitales privados, así como de laboratorios. La investigación contó con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo. De esta manera, se halló constituida su muestra por un total de 132 técnicos de laboratorio de los hospitales privados. Como instrumento empleado en la recopilación de los datos empleó al cuestionario. Gracias a esto, los investigadores lograron concluir que: alrededor del 35% del personal evaluado, no respeta los protocolos, lineamientos, medidas o políticas establecidas en cuanto a bioseguridad, evidenciándose de este modo una carente conciencia de seguridad entre los individuos analizados.

De igual modo, se encontró a Xu et al. (2020) en su investigación titulada: "*Biohazard levels and biosafety protection for Mycobacterium tuberculosis strains with different virulence*" [Niveles de riesgo biológico y protección de bioseguridad para cepas de *Mycobacterium tuberculosis* con diferente virulencia]. (Artículo científico). *Journal Biosafety and Health*. El objetivo formulado para la investigación fue el de discutir temas relacionados con las prácticas de bioseguridad en el manejo de cepas relacionadas con la *Mycobacterium tuberculosis* (MTB), bacteria encargada de generar la tuberculosis. La investigación se desarrolló bajo una

metodología cualitativa, empleando un diseño documental bibliográfico. La muestra se encontró conformada por registros bibliográficos relacionados con el tema. Para el proceso de recopilar los datos fueron utilizados como instrumentos las fichas bibliográficas y la guía de observación. De esta manera, los investigadores llegaron a concluir que: es de suma importancia el correcto uso y aplicación, de las políticas y normas relacionadas con los procedimientos operativos, así como de los equipos de seguridad y los planes de contingencia, ello a fin de mantener protegido a los profesionales y no exponerlos hacia una contaminación.

Por su parte, se encontró a Díaz et al. (2020) en su investigación titulada: “*COVID-19: Biosafety in the Intensive Care Unit*” [COVID-19: Bioseguridad en la Unidad de Cuidados Intensivos]. (Artículo científico). *Journal Current Tropical Medicine Reports*. La finalidad del estudio se trató de estudiar toda la información junto a los conocimientos existentes respecto a las prácticas relacionadas con las medidas de protección de personal dentro de las unidades de cuidados intensivos bajo el actual contexto de pandemia mundial. La investigación se fundamentó, en un estudio cualitativo, de diseño documental y bibliográfico. La muestra se encontró conformada por toda aquella información relacionada con el tema. El instrumento empleado fue la ficha de recolección bibliográfica. Como principal conclusión, los investigadores llegaron a establecer que: las acciones y normas de bioseguridad, deben de enfocarse hacia el desarrollo de medidas de precaución, por medio del despliegue de aerosoles, la utilización correcta del equipamiento protector, así como la descontaminación de todas las superficies y la continua higiene de las manos.

Por otro lado, Mo et al. (2020) con su investigación “*Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic*” [Estrés laboral entre enfermeras chinas para apoyar a Wuhan en la lucha contra la epidemia de COVID-19]. (Artículo científico). *Journal of Nursing Management*. El objetivo formulado en la investigación fue el de evaluar el nivel de estrés laboral que presentan las enfermeras que se encuentran Wuhan combatiendo con la pandemia del COVID-19. El estudio tuvo un desarrollo siguiendo un nivel descriptivo, enfoque cuantitativo junto al diseño no experimental. Se encontró conformada su muestra

de 180 enfermeras. El instrumento aplicado para la recolección fue: Escala de sobrecarga de estrés (SOS) junto a la Escala de ansiedad de autoevaluación (SAS). Las enfermeras que se encuentran apoyando el tratamiento de los pacientes con COVID-19, se encuentran expuestas a mucha presión, sin embargo, los principales factores que determinan un mayor nivel de estrés en estas enfermeras fueron las elevadas horas de trabajo durante la semana, así como los elevados niveles de ansiedad.

Del mismo modo, Floor et al. (2021) en su investigación "*Healthcare professionals' work-related stress in palliative care: a cross-sectional survey*" [El estrés relacionado con el trabajo de los profesionales sanitarios en cuidados paliativos: una encuesta transversal]. (Artículo científico). Journal of Pain and Symptom Management. El objetivo establecido para esta investigación fue el de profundizar el conocimiento respecto al estrés de los trabajadores asistenciales encargados de brindar cuidados paliativos en los Países Bajos. El estudio fue realizado siguiendo un nivel descriptivo, enfoque mixto y diseño transversal. Dicha muestra se encontró conformada por un total de 179 profesionales entre enfermeras y médicos. Fue utilizado como instrumento en la recolecta de datos la escala de Burnout. A partir de ello, los investigadores llegaron a concluir que: alrededor del 69% de encuestados manifestaron presentar niveles medios de estrés, y como consecuencia de ello, evidenciaron agotamiento.

Finalmente, Almazan et al. (2019) en su investigación "*Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA*" [Explorando el estrés relacionado con el trabajo de las enfermeras en un hospital de cuidados intensivos en KSA]. (Artículo científico). Journal of Taibah University Medical Sciences. Presentó la finalidad de valorar el nivel sobre el estrés laboral que poseen las enfermeras, siendo como objetivo general secundario el de la determinación de la relación entre el perfil demográfico y el estrés laboral. Se trabajó bajo diseño descriptivo transversal y el enfoque cuantitativo. Estuvo su muestra compuesta de 178 enfermeras. Los instrumentos para recopilar los datos fueron los cuestionarios. Concluyendo principalmente que: para empezar, demostró la presencia de una correspondencia entre perfil demográfico con estrés laboral, lográndose evidenciar

que gran parte de las enfermeras se encuentran moderadamente estresadas, siendo las causales de esto, las horas de trabajo.

En un contexto nacional, se tiene los siguientes antecedentes: Lecca et al. (2020) en su investigación “Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. Centros de Salud Minsa Llacuabamba y Parcoy”. (Artículo científico). Revista Epistemia. El propósito del estudio fue establecer la correlación entre comunicación laboral que se presenta dentro del personal asistencial y su nivel de estrés. La investigación en su metodología se trató de diseño no experimental transversal, enfoque cuantitativo y con nivel correlacional. Su muestra se encontró compuesta de 53 trabajadores asistenciales. Como conclusión principal a la que arribaron los investigadores, se tiene que: se encontró la existencia de una correlación significativa en medio de las variables analizadas, con un nivel de sig. (bilateral) de 0,021 según la prueba Rho de Spearman, del que se desprende que, a diferencia de la realidad antes de la pandemia, en el que los profesionales estaban acostumbrados a trabajar con canales ineficientes y bajos recursos de información, actualmente se encuentran ya en un escenario en el que la demanda de la mejorar en su forma de comunicarse, genera estrés en el trabajo que realizan.

De manera similar, Virto et al. (2020) en su investigación “Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con COVID-19 Cusco Perú”. (Artículo científico). Revista RECIEN. El objetivo del estudio fue el de comprobar la analogía en medio de las variables estilos de afrontamiento y el estrés, así como la ansiedad y la depresión del personal asistencial de pacientes con COVID-19. La investigación metodológicamente fue de diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y con nivel correlacional. Se compuso la muestra de un total de 91 enfermeras. Para el proceso de recolecta de datos se emplearon como los cuestionarios online. Como principales conclusiones, se llegaron a establecer que las estrategias de afrontamiento social se encuentran en la posibilidad de presentar implicancias positivas en las relaciones de las enfermeras con sus familiares, mientras que el afrontamiento de evitación, traería consigo la generación de problemas posteriores.

Por su parte, Lozano y Castillo (2018) con el artículo “Conocimientos y actitudes de adherencia a la bioseguridad hospitalaria. Hospital I Moche – EsSalud” (Artículo científico). Presentaron como propósito de este establecer la correspondencia entre los conocimientos y las actitudes que tienen los trabajadores del hospital, junto a la adherencia de las tácticas en bioseguridad. El estudio tuvo un desarrollo basándose en el nivel correlacional, corte transversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se encontró conformada su muestra de 43 trabajadores. Para recolectar los datos se emplearon como instrumentos los cuestionarios. A manera de conclusión principal hallaron: 67.4% del personal analizado exhibe un nivel sobre el conocimiento medio o regular con relación a los temas en bioseguridad, de los cuales, la totalidad de estos presenta una actitud desfavorable con la aplicación de los lineamientos y la adherencia hacia estos.

De igual manera, Condo (2021) en su tesis “Riesgo laboral y prácticas de bioseguridad en los usuarios internos del Hospital de Quevedo, 2020”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Piura. Formuló como propósito general establecer la existencia sobre una relación entre las variables riesgo en la labor con pericias en bioseguridad realizada por beneficiarios íntimos del centro de salud en cuestión. La investigación se realizó bajo un tipo aplicado, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y un corte transversal a la vez que correlacional. Se encontró compuesta su muestra de 308 beneficiarios. Emplearon como instrumentos para recopilar los datos a los cuestionarios. Su conclusión principal a fue la existencia de una correlación significativa entre las variables a nivel de un sig menor a 0,01.

Finalmente, Mendoza y Mendoza (2020) en su investigación “Riesgo de transmisión y bioseguridad del SARS-CoV-2 por aerosoles generados durante los procedimientos odontológicos”. (Artículo científico). Revista Cátedra Villarreal. El objetivo que tuvieron los investigadores fue el de evaluar la correlación entre riesgo de transmisión con el acatamiento sobre las medidas de bioseguridad por medio del análisis de la literatura. La investigación se encuentra sustentada con un diseño documental bibliográfico y un enfoque cualitativo. Dicha muestra se encontró conformada por documentos y bibliografías acerca del tema. Como instrumentos

para la recolección de datos utilizaron la ficha de revisión bibliográfica. Por medio de esto, los autores concluyen que: existe un alto riesgo de generar transmisión por aerosoles que se generan por el desarrollo de procedimientos odontoestomatológicos, por lo que resalta la importancia de mantener las debidas medidas de bioseguridad que permitan controlar las infecciones y la propagación del COVID-19.

Una vez concluido la presentación de los antecedentes, se procede a continuación a presentar las bases teóricas de ambas variables, con el fin de poder comprender su conceptualización y fundamentar su respectiva evaluación. De esta manera, para la variable Lineamientos de bioseguridad, se debe de aclarar primero que, al referirse a los lineamientos, se habla respecto a las normas, procedimientos, políticas e indicaciones que se encuentran direccionadas hacia una meta concreta, en este caso, el desarrollo de bioseguridad. Realizada la aclaración correspondiente, se procede a definir lo que es bioseguridad, misma que según Martínez et al. (2020) son todos aquellos principios para la contención, la aplicación de tecnología y el desarrollo de prácticas que deben ser implementadas con el fin de prevenir y reducir la exposición de un individuo a patógenos y toxinas. De igual manera, es posible definirla como el grupo de gestiones que se encuentran encaminadas a vigilar y resguardar la salud del personal sin importar la actividad económica en que se desempeña, ante el periodo de emergencia sanitaria (MINSA, 2020). Según Vasquez y Silva (2020) los lineamientos, niveles o medidas de bioseguridad, constituyen una serie de procedimientos orientados a la prevención y precaución en cuanto a la manipulación o exposición ante algún tipo de patógeno o mecanismo el cual sitúe en riesgo el elemento físico de los individuos, para lo cual, se presentan dos tipos de barrera, la primera de ellas es la barrera de defensa primaria (en la que se abordan el uso de equipos de seguridad) y la barrera secundaria (por medio de la adecuación de las instalaciones). De igual manera, la bioseguridad se concibe como un conjunto de normas que encaminan el comportamiento y aprendizaje tanto de actitudes como de conductas capaces de disminuir los niveles de riesgo que tiene un individuo de poder adquirir infecciones accidentales, como resultado de la exposición de agentes potencialmente nocivos (Allende et al., 2020). Por su parte, Galdós et al. (2018) refieren que la bioseguridad,

debe de entenderse como una doctrina del comportamiento, misma que se encuentra direccionada al logro de actitudes y conductas para la disminución del peligro al cual se encuentra expuesto los trabajadores en salud, frente a una posible adquisición de infecciones en el ámbito laboral. De manera similar, Tamariz (2018) conceptualiza a esta como un conjunto de acciones de carácter preventiva, cuyo finalidad u objetivo es el de mantener controlado los elementos de peligro laboral lo cual se encuentran originados por parte de agentes causales, sean estos físicos, químicos o biológicos, permitiendo de este modo la reducción de cualquier impacto negativo, permitiendo de este modo el correcto desarrollo de las actividades y procesos previstos y que atentan de frente a la salud y seguridad de los trabajadores en el área de la salud, los usuarios y de todo su medio ambiente. Terminada la conceptualización de la variable 1, se procede a establecer su evaluación, misma que va a ser realizada por medio del análisis en los lineamientos dispuestos por Resolución Ministerial N° 239-2020 MINSA (2020), siendo estos los que se presentan a continuación: Carteles informativos y prevención. Hace referencia a la disponibilidad de materiales que genera la institución respecto a información relacionada con indicaciones de prevención que debe de cumplir el personal, así como las personas que se encuentran dentro de esta (MINSA, 2020). Entre la información que se debe de impartir, se encuentra aquella sobre protección (asociada a las medidas que toma la persona sobre la indumentaria y herramientas a emplear para proteger las principales vías de acceso del patógeno), sobre reporte de síntomas (indicando cuales son los síntomas de manera detallada a fin de poder reconocer los posibles casos) y sobre prevención (en el que se establece las medidas que deben de ser compartidas por los trabajadores con las personas que lo rodean). Como segunda dimensión se tiene a la Limpieza y desinfección. Misma que hace referencia a las acciones desarrolladas por la institución y los miembros que la integran con el fin de mantener libre de gérmenes y bacterias en los recursos y en las personas que pueden ser perjudiciales para estas (MINSA, 2020). Esta dimensión cuenta con dos indicadores, el primero es la limpieza y desinfección de ambientes y mobiliarios, mientras que el segundo indicador fue la limpieza y desinfección de las manos. Como tercera dimensión se tiene a la Evaluación de las condiciones de salud. Misma que se define como las medidas encaminadas hacia el rastreo y monitoreo sobre la salud del personal bajo el contexto de pandemia,

con el fin de disminuir la posibilidad de transmisión y contagio, a fin de efectivizar la entrega del servicio (MINSA, 2020). Entre los indicadores evaluados para esta dimensión se encuentran: El control de temperatura, y de la misma forma en la que su nombre señala, se trata de la medición continua y periódica de la temperatura del colaborador, pues, en la actual situación sanitaria, la elevada temperatura supone un indicador del contagio del trabajador. Como segundo indicador se tiene la aplicación de pruebas serológicas, misma con la que se busca identificar si el personal cuenta con los anticuerpos necesarios para combatir el virus; el último indicador fue el de la aplicación de pruebas moleculares, con la que se pretende mantener una verificación rápida para la identificación oportuna y periódica de los trabajadores que tienen la posibilidad de contagiarse. Finalmente, la última dimensión es el de las Medidas preventivas. Misma que se encuentra alineada con las medidas establecidas por el estado, cuya finalidad es la de prevenir el contagio (MINSA, 2020). Los indicadores que se presentan en esta dimensión, son los siguientes: primero, la ventilación de ambientes, que como su nombre lo indica, advierte que dentro de las instalaciones debe de haber libre circulación del aire en los ambientes para disipar la concentración del virus; como segundo indicador se tiene el distanciamiento social, mismo que constituye el mantener una distancia prudente los unos con los otros; finalmente, se tiene el indicador de utilización de equipamiento para el resguardo propio, concernientes en mascarillas, guantes, protector facial o anteojos, así como de la vestimenta requerida para la protección de los trabajadores.

Cómo segunda variable, se tiene al estrés laboral, mismo que según autores tales como: Marois et al. (2019) constituye una respuesta particular que genera el organismo como resultado de un estímulo de demanda, misma que supera y excede las capacidades reales o bien percibidas con el fin de afrontar de manera exitosa una determinada situación. De similar manera, Lian (2018) menciona que el estrés laboral es denotado como la tensión laboral, o bien el desequilibrio entre el esfuerzo entregado y la recompensa obtenida por parte de un trabajador. Por su parte, autores como Moya y Garófano (2020) mencionan que el estrés laboral es también definido como aquella correspondencia específica la cual es generada entre la persona y el entorno en el cual esta, en este el sujeto considera o siente

que agrava o excede los recursos con los que cuenta y como resultado de ello, pone en peligro su propio bienestar. En cuanto a factores negativos contenidos en la presencia del estrés en la labor, destaca incremento de ausentismo, disminución de la productividad del personal, un incremento en los niveles de rotación, la generación de enfermedades, así como de accidentes laborales, etc. (Sarsosa y Charría, 2018). En similar forma, Foy et al. (2019) quienes indican que la presencia del estrés laboral dentro de una institución, no solo genera problemas en el individuo, sino también que genera problemas en la organización, debido a eventos como los mencionados en el autor anterior (ausentismo y rotación) que conllevan a la generación de costos (para entidades privadas) y un descuido en la efectiva entrega del servicio (en entidades públicas). Rabei et al. (2020) coinciden con los autores anteriores, y refieren que dentro del ámbito de la salud, el estrés laboral presenta una implicancia significativa tanto en los elementos físico y psicológico del individuo, como en su satisfacción, lo que a su vez presenta repercusiones sobre la propiedad en la asistencia brindada a pacientes. Finalmente, según Suárez (2013) se trata del grupo de variaciones producidas por el cuerpo a manera de respuesta mental y física ante el requerimiento de un desempeño más elevado a uno estándar. De esta manera, una vez conceptualizada la conceptualización de la variable, se procede a desarrollar la evaluación de la misma, para ello, se empleará la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS la cual fue adecuada por Suárez (2013) en que se establecen 2 dimensiones, siendo estas las que se muestran a continuación: como primera dimensión se tiene a los Superiores y recursos. Mismo que hace alusión a la relación que mantiene el trabajador con sus jefes inmediatos o superiores, así como a la percepción de contar con la adecuada disposición de recursos para el desarrollo efectivo de las actividades que se le han sido entregadas (Suárez, 2013). A partir de esto, esta dimensión cuenta con dos indicadores, siendo estos: la percepción sobre la actitud de los superiores (aquí se evalúa puntualmente la presencia o ausencia de dirección y objetivos, la alineación de las políticas con el cumplimiento del trabajo, el prestigio y la supervisión que recibe el individuo) y la percepción sobre el trabajo (en el que se analizan aspectos como la organización del equipo de trabajo, el manejo y control del trabajo, la capacidad de contar con tecnología acorde con las necesidades, y la entrega de ayuda técnica por parte del personal). Como segunda dimensión, se tiene a la Organización de equipo y

trabajo. En el que se analiza la percepción del individuo acerca de la manera en la que se encuentra conformada su equipo de trabajo, así como de las capacidades y actitudes que estos tienen y que proporcionan un aporte al equipo (Suárez, 2013). De esta manera, los indicadores que se toman en consideración, son las percepciones de los individuos sobre la organización de las actividades y el equipo (aquí se evalúa aspectos como la colaboración entre miembros de un equipo, el apoyo de los jefes inmediatos, así como la necesidad de rendir cuentas tanto a superiores e inferiores en una cadena de mando, y la sensación de no contar con espacio privado para cada trabajador) y la percepción sobre las capacidades y actitudes del equipo (aquí se toma en consideración aspectos como el conocimiento y dominio de los fines y misión que posee la organización, la libertad para el control en las actividades propias, la disponibilidad de equipos, el respeto que se guardan los unos con los otros, y la confianza en el trabajo que se realiza).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

En este estudio como el tipo de investigación fue aplicado, debido a que Vara (2015) indican que en este tipo de investigaciones, el autor busca generar alternativas para dar posibles soluciones a un problema. De esta manera, según Ñaupas et al. (2018) indican que mediante la investigación aplicada se orientan a resolver problemas latentes que aquejan a la sociedad, en las cuales se encuentran aquellas relacionadas con la salud. En este sentido, se buscó dar alcances o sugerencias respecto a partir de conocer la asociación entre el cumplimiento de direcciones sobre bioseguridad y el estrés laboral del personal.

Nivel:

Correlacional, debido a que el propósito no ha sido más que otro que buscar la relación existente entre las variables establecidas (Hernández & Mendoza, 2018). De acuerdo a lo anterior, Burgos y Salas (2020) también indican que las investigaciones correlacionales, buscan establecer la asociación entre dos o más variables, bajo un principio de causalidad. En este caso, se buscó establecer una correspondencia entre cumplimiento en cuidado sobre los lineamientos sobre la bioseguridad y el estrés laboral.

Diseño:

El estudio contó con un diseño no experimental y con un corte transversal, puesto que este trabajo, no se llevó a cabo acción alguna que conlleve a la modificación, cambio o alteración del comportamiento de los sujetos observados, ni del ambiente en el que se realiza, con el fin de poder observar y trabajar sin mayor alteración (Hernández & Mendoza, 2018). Además, autores como Swart et al. (2019) indican que, en este tipo de investigaciones, se fundamenta en la descripción de los hechos sin generar manipulación de estos, tal y como se mencionó previamente. Por otro lado, es de corte

transversal por que la data fue recopilada de un solo periodo de tiempo (Vara, 2015). El esquema que grafica a diseño no experimental partiendo de lo expuesto por Hernández y Mendoza se trata del siguiente:

O1 -----O2

Figura 1. Esquema de variables

Donde:

O1: Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad

O2: Estrés laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1:

Lineamientos de bioseguridad

Dimensiones:

Carteles informativos y prevención

Limpieza y desinfección

Evaluación de las condiciones de salud

Medidas preventivas

Variable 2:

Estrés laboral

Dimensiones:

Superiores y recursos

Organización de equipo y trabajo

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se define a la población como el grupo general de sujetos que comparten ciertas particularidades afines (Carrasco, 2018). De esta manera, la población estuvo conformada por la totalidad del personal asistencial del centro de Salud Huaccana, siendo esto un total de 52 profesionales de salud.

Criterios de inclusión

- Personal asistencial que esté laborando actualmente.
- Personal asistencial cuyas edades superen los 30 años.
- Personal asistencial que haya firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal asistencial que se encuentre de vacaciones o haya recibido una admisión de permiso.
- Personal asistencial que optara por retirarse de la investigación.
- Personal asistencial que no completara correctamente los formularios.
- Personal asistencial que tuviera conexiones con los directivos del centro de salud.

Muestra

La muestra constituye una porción o proporción de la población que es estudiada, y que comparte características similares y necesarias para el investigador (Bernal, 2016). Asimismo, fue de tipo censal, el cual se distingue por tomar la totalidad de trabajadores asistenciales de la población, para ser evaluados (Ñaupas et al., 2018)

Muestreo

Se trabajó bajo un muestreo de tipo no probabilístico, censal, también conocido como una muestra poblacional, debido a que se tomó la totalidad de trabajadores asistenciales de la población, para ser evaluados (Ñaupas et al., 2018).

Unidad de análisis

El personal asistencial del centro de Salud Huaccana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Empleó a la encuesta y con la cual pretende recopilar información de ambas variables. Se ha escogido como técnica a la encuesta, debido a la facilidad que brinda a la hora de recolectar la información de grandes cantidades de personas al mismo tiempo, además de que se caracteriza por presentar preguntas y asignar respuestas que encaminan y facilitan el llenado por parte del sujeto (Hernández & Mendoza, 2018).

Como instrumento se ha estructurado los cuestionarios, mismos que se fundamentan en una escala ordinal de tipo Likert, esto quiere decir que cada pregunta o ítem, consta de 5 respuestas organizadas de menor a mayor (Hernández & Mendoza, 2018). Se desarrolló un cuestionario para cada variable.

3.5. Procedimientos

Se partió por solicitar la autorización para llevar a cabo el estudio. Seguidamente se estableció el día y hora para la administración del instrumento para la recopilación de los datos. Llegado el día, va a notificarse a los trabajadores, se les entregará las indicaciones del caso para su llenado. Cuando se cuente con la información recolectada, se procedió al procesamiento de la data por medio del Excel y SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Según Salazar y Del Castillo (2018) se trata de la parte que compone a la estadística encargada del análisis de un conjunto de datos, mismo del cual es posible extraer una serie de conclusiones válidas. De este modo, se empleó

este método con el fin de poder analizar los resultados de las variables por medio de la generación de tablas y figuras de frecuencias.

Estadística inferencial

Según Salazar y Del Castillo (2018), en este tipo de estadística, se pretende obtener conclusiones generales a partir del análisis de una población, a partir de una muestra representativa obtenida de esta. De esta manera, se empleó con el fin de llevar a cabo pruebas que permitan establecer y orientar los parámetros necesarios en el establecimiento de confiabilidad de los instrumentos, generación de una evaluación de correlación, así como su aplicación e interpretación. En este sentido, la prueba para la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach, y la de validez se realizó por medio de la prueba Rho de Spearman.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Análisis de la variable 1: Lineamientos de bioseguridad

Tabla 1

Categorización de lineamientos de seguridad

	Calificación	Frec.	%
Carteles informativos y prevención	Inadecuado	43	83%
	Regular	9	17%
	Adecuado	0	0%
	Total	52	100%
Limpieza y desinfección	Inadecuado	39	75%
	Regular	13	25%
	Adecuado	0	0%
	Total	52	100%
Evaluación de las condiciones de salud	Inadecuado	41	79%
	Regular	11	21%
	Adecuado	0	0%
	Total	52	100%
Medidas preventivas	Inadecuado	41	79%
	Regular	11	21%
	Adecuado	0	0%
	Total	52	100%
Lineamientos de seguridad	Inadecuado	38	73%
	Regular	14	27%
	Adecuado	0	0%
	Total	52	100%

Nota: Elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 1, tanto en un plano general como en uno específico; es decir, para la variable de lineamientos de seguridad y para sus dimensiones se identifica que las cifras porcentuales se concentran en la categoría de inadecuado. La coincidencia en la clasificación puede reposar en la escasa supervisión de inversión en la planificación y en la provisión de materiales y especialistas que se ocupen a ofrecer una capacitación correspondiente al personal asistencial. Asimismo, una cultura de higiene deficientemente instaurada dada la falta de supervisión por los organismos estatales ya que, si bien figura que deben cumplirse tales lineamientos, no se cumplen efectivamente.

De acuerdo con a la tabla 1 sobre los resultados obtenidos del cuestionario lineamientos de bioseguridad, se obtuvo que el 83% de los profesionales de salud consideran que los carteles informativos y prevención son inadecuados porque dentro del centro de salud no es usual encontrar carteles informativos sobre la protección al trabajar, además el área de epidemiología no informa a menudo sobre los síntomas del covid-19 a tener en cuenta y no todos los días entregan información de cómo se debe de prevenir el contagio de covid-19.

Según la tabla 1 sobre los resultados obtenidos del cuestionario lineamientos de bioseguridad, se obtuvo que el 75% de los profesionales de salud consideran que la limpieza y desinfección es inadecuado, debido a que de manera periódica no realiza la desinfección y limpieza de ambientes y mobiliarios en el centro de salud y no nos recuerdan y exigen que nos lavemos las manos.

Según la tabla 1 sobre los resultados obtenidos del cuestionario lineamientos de bioseguridad, se obtuvo que el 79% de los profesionales de salud consideran que la evaluación de las condiciones de salud es inadecuada, porque no todos los días toman la temperatura antes de ingresar, además de forma periódica no se realiza la toma de pruebas antigénicas ni la toma de pruebas moleculares.

De acuerdo con la tabla 1 sobre los resultados obtenidos del cuestionario lineamientos de bioseguridad, se obtuvo que el 79% de los profesionales de salud consideran que las medidas preventivas son inadecuadas porque dentro del centro de salud de forma diaria y en todo momento no se realice la ventilación de ambientes, además no respeta el distanciamiento social mínimo 1.5 m entre

persona a persona y todo el personal no cuenta con los debidos equipos de protección personal, (mascarilla, gorra, botas, mandil).

De acuerdo con la tabla 1 sobre los resultados obtenidos del cuestionario lineamientos de bioseguridad, se obtuvo que el 73% de los profesionales de salud consideran que el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad es inadecuado porque el área de epidemiología no informa a menudo sobre los síntomas del covid-19 a tener en cuenta, además no realizan de manera periódica la desinfección y limpieza de ambientes y mobiliarios, tampoco se realiza la toma de pruebas antigénicas ni la toma de pruebas moleculares al personal y no respeta el distanciamiento social mínimo 1.5 m entre persona a persona y todo el personal no cuenta con los equipos de protección personal (mascarilla, gorra, botas, mandil).

Análisis de la variable 2: Estrés laboral

Tabla 2

Nivel de estrés laboral

	Calificación	Frec.	%
Superiores y recursos	Bajo	6	12%
	Regular	11	21%
	Alto	35	67%
	Total	52	100%
Organización de equipo y trabajo	Bajo	6	12%
	Regular	13	25%
	Alto	33	63%
	Total	52	100%
Estrés laboral	Bajo	6	12%
	Regular	12	23%
	Alto	34	65%
	Total	52	100%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2 se logra visualizar que, en contraste con la variable de lineamientos de seguridad, tanto desde una óptica general como específica, las cifras porcentuales para el estrés laboral y todas sus dimensiones se localizan en el nivel de alto. Ello sugiere que el personal asistencial del nombrado centro de salud estaría experimentado signos y/o síntomas relativos al estrés debido a una continua presión ejercida por los directivos o superiores; quienes no dominan una comunicación asertiva con ellos, no cuentan con las habilidades para ser precisos en sus indicaciones y, a pesar de que los empleados les solicitan materiales para consumir sus tareas, sus necesidades no sean atendidas. Por otro lado, mencionar un posible déficit en la definición de los roles y en la disposición a la flexibilidad y a la cooperación en caso se requiera.

De acuerdo con la tabla 2 sobre los resultados obtenidos del cuestionario estrés laboral, se obtuvo que el 67% del personal de salud considera que el nivel de la dimensión superiores y recursos es alto porque manifestaron que los estresa que el jefe del área no se preocupe por el bienestar de los trabajadores, además les estresa que el equipo de trabajo no le brinde protección en las injustas demandas de trabajo les hacen los jefes y también se estresan porque el equipo de trabajo se encuentra desorganizado.

De acuerdo con la tabla 2 sobre los resultados obtenidos del cuestionario estrés laboral, se obtuvo que el 63% del personal de salud considera que el nivel de la dimensión organización de equipo y trabajo es alto porque los estresan no ser parte de un equipo de trabajo que colabore constantemente, también les causa estrés que el equipo de trabajo lo presione demasiado e igualmente la falta de comprensión de las metas y misión de la IPRESS.

Según con los resultados de la tabla 2, el 65% de los profesionales de salud presentan un nivel alto de estrés laboral, debido a que el jefe del área no se preocupe por el bienestar de los trabajadores, además que el equipo de trabajo se encuentra desorganizado, también les genera estrés no ser parte de un equipo de trabajo que colabore constantemente y que el equipo de trabajo lo presione demasiado.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3

Relación entre carteles informativos y prevención y estrés laboral

			Carteles informativos y prevención	Estrés laboral
Rho de Spearman	Carteles informativos y prevención	Coeficiente de correlación	1,000	-,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Criterio:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (Hi)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (Hi)

Hipótesis:

Hi: La presencia de carteles informativos y prevención se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

De acuerdo con los resultados de la tabla 3, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, existe relación inversa y significativa entre las variables bajo análisis. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,501, el cual indica que la relación es inversa negativa media; asimismo, se afirma que la presencia de carteles informativos y prevención se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. De manera general indica que, cuando exista una mejora en la presencia de carteles informativos y prevención, entonces se reducirá el estrés laboral.

Tabla 4*Relación entre limpieza y desinfección y estrés laboral*

			Limpieza y desinfección	Estrés laboral
Rho de Spearman	Limpieza y desinfección	Coeficiente de correlación	1,000	-,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Criterio:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (Hi)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (Hi)

Hipótesis:

Hi: La limpieza y desinfección se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

Según los resultados de la tabla 4, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, existe relación inversa y significativa entre las variables bajo análisis. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,567, el cual indica que la relación es negativa considerable; asimismo, se afirma que la limpieza y desinfección se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. De manera general indica que, cuando exista una mejora en la limpieza y desinfección, entonces se reducirá el estrés laboral.

Tabla 5*Relación entre evaluación de las condiciones de salud y estrés laboral*

			Evaluación de las condiciones de salud	Estrés laboral
Rho de Spearman	Evaluación de las condiciones de salud	Coeficiente de correlación	1,000	-,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Criterio:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (Hi)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (Hi)

Hipótesis:

Hi: La evaluación de las condiciones de salud se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

Conforme los resultados de la tabla 5, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, existe relación inversa y significativa entre las variables bajo análisis. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,532, el cual indica que la relación es negativa considerable; asimismo, se afirma que la evaluación de las condiciones de salud se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. De manera general indica que, cuando exista una mejora de la evaluación de las condiciones de salud, entonces se reducirá el estrés laboral.

Tabla 6
Relación entre medidas preventivas y estrés laboral

			Medidas preventivas	Estrés laboral
Rho de Spearman	Medidas preventivas	Coeficiente de correlación	1,000	-,420**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	52	52
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	52	52

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

Criterio:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (Hi)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (Hi)

Hipótesis:

Hi: Las medidas preventivas se relacionan inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.

Respecto con los resultados de la tabla 6, el Sig. (bilateral) 0,002 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, existe relación inversa y significativa entre las variables bajo análisis. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,420, el cual indica que la relación es negativa media; asimismo, se afirma que las medidas preventivas se relacionan inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. De manera general indica que, cuando exista una mejora en las medidas preventivas, entonces se reducirá el estrés laboral.

Tabla 7*Relación entre lineamientos de bioseguridad y estrés laboral*

			Lineamientos de bioseguridad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Lineamientos de bioseguridad	Coeficiente de correlación	1,000	-,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Criterio:

Si: $p \leq 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación (Hi)

Si: $p > 0,05$ = Se rechaza la hipótesis de investigación (Hi)

Hipótesis:

Hi: El cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19

Según con los resultados de la tabla 7, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, existe relación inversa y significativa entre las variables bajo análisis. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,551, el cual indica que la relación es negativa considerable; asimismo, se afirma que el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19. De manera general indica que, cuando exista una mejora en el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad, entonces se reducirá el estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo específico 1. Definir la relación entre la presencia de carteles informativos y prevención y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, se obtuvo que la sig. (bilateral) ,000 es menor que ,05 y el valor del coeficiente de correlación de rho de Spearman es -,501, que indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables. De manera general indica que, cuando exista una mayor presencia de carteles informativos y prevención; se promoverá la disminución del estrés en el ambiente laboral.

En coincidencia con el hallazgo, la investigación de Shafiq et al. (2019) concluyó que alrededor del 35% del personal asistencial de un hospital comete variadas deficiencias respecto al compromiso con el marco reglamentario del Ministerio de Salud. Ello se visibiliza en que no respetan los protocolos, lineamientos, medidas o políticas establecidas en cuanto a bioseguridad, evidenciándose de este modo una carente conciencia de seguridad entre los individuos analizados. Por lo que, según con los resultados de los autores se puede deducir que dicha situación podría incrementar los niveles de estrés en el personal médico ya que surgiría la impresión para el porcentaje del personal que sí acata la normativa de que, mientras el cumplimiento no sea tarea conjunta, la protección no se concretará y se estaría arriesgando la salud tanto del personal como de los pacientes.

Asimismo, es válido señalar los resultados del estudio de Díaz et al. (2020), donde se precisa que el conocimiento y la concientización sobre el cumplimiento del protocolo de higiene permite fomentar el respeto a tal normativa. Ahora bien, el conocimiento puede derivarse de jornadas de capacitación dirigidas al personal asistencial; sin embargo, colocar recordatorios conteniendo instrucciones resumidas, claras y atractivas con la finalidad de captar la atención de los trabajadores.

De la misma forma, se asocia con lo hecho extensivo por el MINSA (2020) sobre los carteles informativos y prevención que concierne a la disponibilidad de materiales que genera la institución sobre la información relacionada con las indicaciones de prevención que debe cumplir el personal. El uso de dicho material

se asocia inversamente con la sintomatología del estrés. Este último es conceptualizado por Lian (2018) como la tensión laboral o el desequilibrio observado entre el esfuerzo entregado y la recompensa obtenida por parte de un trabajador. Y es que, a menudo, el trabajo del personal médico no es adecuadamente retribuido pese a la magnitud del aporte a la protección de la población y su repercusión en la estabilidad socioeconómica de un país. Esa realidad afectaría a su vocación para efectuar satisfactoria y enérgicamente sus tareas.

Según con el objetivo específico 2. Establecer la relación entre la limpieza y desinfección y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, se obtuvo que la sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,567, que indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables. De manera general muestra que una optimización en las prácticas de limpieza y desinfección, involucraría una menor incidencia de estrés laboral en los empleados.

Dichos resultados se asocian con la investigación de Díaz et al. (2020) quienes manifestaron que las acciones y normas de bioseguridad, deben de enfocarse hacia la descontaminación de todas las superficies y la continua higiene de las manos. Igualmente, el estudio de Cerrón (2021) concluyó que el de lavado manos y la desinfección de superficies para prevenir el contagio de COVID 19, reduce el estrés. Por lo que se deduce que dicha situación bajaría los niveles de estrés en los trabajadores.

Complementario a lo precedente, en el estudio de Mo et al. (2020) se identificó que el personal encargado de ofrecer atención a los pacientes del área de Covid-19 se hallaban expuestas a elevados niveles de estrés y de ansiedad debido a las horas de trabajo extendidas y la demandante labor. Partiendo de la expuesta conclusión, cabe sostener que sumar a este factor la noción de poder sufrir algún contagio podría incrementar aún más la sensación de frecuente presión en el trabajo.

Del mismo modo, se relaciona con lo expresado por el MINSA (2020) sobre la limpieza y desinfección que son las acciones que mantienen un área libre de

gérmenes y bacterias y en las personas que pueden ser perjudiciales para estas. Lo cual se relaciona de manera inversa con el estrés que según Moya y Garófano (2020) es aquella correspondencia específica la cual es generada entre la persona y el entorno, en donde el sujeto siente que pone en peligro su propio bienestar ya que, incluyendo a lo que frecuentemente se informa en los medios de comunicación sobre la alarma mundial de la pandemia; pueden ser susceptibles de experimentar un sentimiento de vulnerabilidad y de ansiedad dada la incertidumbre y la preocupación por los familiares y amigos.

Conforme con el objetivo específico 3. Definir la relación entre la evaluación de las condiciones de salud y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, se obtuvo que el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es - 0,532 que indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables. De manera general señala que, cuando exista una mejora de la evaluación de las condiciones de salud, se favorecería la reducción del estrés laboral.

Los resultados descritos son congruentes a los explicitados en la investigación de Mo et al. (2020), quienes formularon como conclusión que los principales factores que determinan un nivel de estrés notable en las enfermeras evaluadas fueron las elevadas horas de trabajo programadas o adjudicadas a último minuto durante la semana; así como los altos grados de ansiedad que padecen. Se justifica la vinculación entre los hallazgos de los autores puesto que en ambos las condiciones de salud como los elevados niveles de ansiedad aumentarían la sensación de estrés en los trabajadores.

En consonancia con lo manifestado por el MINSA (2020) sobre la examinación de las condiciones de salud que son las medidas encaminadas hacia el rastreo y monitoreo sobre la salud del personal bajo el contexto de pandemia, con el fin de disminuir la posibilidad de transmisión y contagio. Lo cual se relaciona de manera inversa con el estrés que según Suárez (2013) se trata del grupo de variaciones producidas por el cuerpo a manera de respuesta mental y física ante el requerimiento de un desempeño mas elevado a uno estándar; generando una

sobreexigencia que conllevaría a una vulnerabilidad biológica y a una ulterior descompensación física, reduciendo, en consecuencia, la seguridad del personal asistencial y de los pacientes.

Respecto al objetivo específico 4. Establecer la relación entre las medidas preventivas y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, se obtuvo que el Sig. (bilateral) 0,002 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,420 indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables. Igualmente, el estudio de Cerrón (2021) concluyó que la implementación de medidas de bioseguridad reduce el estrés generado por miedo hacia la enfermedad. De manera general indica que, cuando exista una mejora en las medidas preventivas, entonces se reducirá el estrés laboral.

Dichos resultados se asocian con la investigación de Condo (2021) quien concluyó que existe una correlación inversa y significativa entre las variables riesgo laboral y prácticas de bioseguridad ($Rho = -0,5811$; $p < .01$). Por tal motivo, según los hallazgos provistos por el autor, se puede deducir que, al mejorarse las condiciones laborales y las prácticas implementadas de bioseguridad que el nivel de estrés que pudieran vivenciar los trabajadores, disminuiría. En este punto se requiere acotar que mientras los empleados reciban un trato justo y acorde a sus necesidades básicas a efectos de desarrollar su desenvolvimiento; se facilitará su adherencia.

Del mismo modo, se asocia con lo manifestado por el MINSA (2020) sobre las medidas preventivas que son lineamientos que se encuentra alineada con las medidas establecidas por el estado, cuya finalidad es la de prevenir el contagio del Covid-19. Lo cual se relaciona de manera inversa con el estrés que según Rabei et al. (2020) es una implicancia significativa tanto en el elementos físico y psicológico del individuo, como en su satisfacción, lo que a su vez presenta repercusiones sobre la propiedad en la asistencia brindada a pacientes. Dado que cuando el Estado proporciona al personal asistencial las medidas necesarias para garantizar su seguridad, suscita la impresión de una valoración estatal de su ejercicio profesional. Asimismo, fomenta el compromiso laboral en tanto que pueden desarrollar su trabajo con menores preocupaciones o angustias.

De acuerdo con el objetivo general. Determinar la relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, se obtuvo que el sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman -0,551 refleja la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables. De manera general, a partir de los datos estadísticos previos se infiere que mientras se afiance el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad; se involucraría que los trabajadores experimenten estrés en el espacio laboral.

Tales resultados son compatibles con la investigación de Lozano y Castillo (2018) quienes concluyeron que el 67.4% del personal analizado exhibe un nivel sobre el conocimiento medio o regular con relación a los temas en bioseguridad, de los cuales, la totalidad de estos presenta una actitud desfavorable con la aplicación de los lineamientos y la adherencia hacia estos. De la misma manera, Cerrón (2021) concluyó que los lineamientos y medidas de bioseguridad frente al Covid-19 reducen los niveles de estrés en la medida de que procedan de instituciones rectoras en materia de salud; motivando la confianza del personal sanitario. Por lo que, según con el hallazgo de los autores las normas y medidas preventivas frente al Covid-19 reducen el estrés laboral.

En ese sentido, la accesibilidad y manejo de conocimientos supone un recurso eficaz para la prevención y atenuación del estrés como pueden respaldar Lecca et al. (2020), quienes en su estudio mencionan que el fortalecimiento de la disponibilidad en los canales de información entre los miembros de del personal asistencial posibilita que sientan un respaldo o soporte en las tareas laborales a fin de compartirse y subrayarse la trascendencia de la normativa ante la pandemia y, por consiguiente, aminorarse el grado de estrés ($p=0,021$); buscando probabilizarse su cumplimiento

De la misma manera se vincula con lo manifestado por el MINSA (2020) sobre los lineamientos de bioseguridad que son las normas, procedimientos, políticas e indicaciones que se encuentran direccionadas hacia una meta concreta, en este caso, el desarrollo de bioseguridad. Lo cual se relaciona de manera inversa con el estrés que según Marois et al. (2019) es una respuesta particular que genera el

organismo como resultado de un estímulo que funciona como amenazante dada la percepción del sujeto en tanto que represente un peligro para su supervivencia. En esa línea, no se aprecia desfasado que el sujeto evidencia respuestas fisiológicas, cognitivas y emocionales como la sudoración excesiva, la opresión en el pecho, la dificultad para respirar, pensamientos catastróficos, irritabilidad, entre otros cada vez que toman en cuenta la situación de emergencia sanitaria vigente.

V. CONCLUSIONES

1. Según con los resultados, existe relación entre la presencia de carteles informativos y prevención y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, ya que el sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman -0,501, que indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables.
2. Conforme con los resultados, existe relación entre la limpieza y desinfección y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, dado que el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,567, que indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables.
3. Respecto con los resultados se afirma que, existe relación entre la evaluación de las condiciones de salud y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, porque el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,532 que indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables.
4. Por otro lado, existe relación entre las medidas preventivas y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, dado que el Sig. (bilateral) 0,002 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es -0,420 indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables.
5. Finalmente, existe relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19, ya que el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05 y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman -0,551 indica la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

El director responsable del Centro de Salud Huaccana debe de implementar que constantemente en el establecimiento se cuente con carteles informativos sobre las medidas preventivas que deben de tomar el personal de salud para evitar la propagación del Covid-19. Esto con la finalidad de que todo el personal se encuentre debidamente informado y el estrés laboral se reduzca significativamente.

El director responsable del Centro de Salud Huaccana debe de implementar medidas de control que aseguren que el personal a cargo de la limpieza y desinfección de los diversos espacios y áreas del establecimiento médico cumpla de manera correcta sus funciones. Esto con la finalidad de que el personal médico se sienta seguro al momento de realizar sus labores.

El director responsable del Centro de Salud Huaccana debe de contratar un trabajador que asegure el cumplimiento del control de temperatura a todas las personas que ingresan al establecimiento, además de implementar estrategias que garanticen la aplicación de manera correcta de las pruebas serológicas y moleculares. Esto con la finalidad de que se reduzca el nivel de estrés entre los profesionales de salud al sentir una mayor seguridad en su centro de labores.

El responsable del Centro de Salud Huaccana debe de implementar estrategias que aseguren que durante todo el día estén ventilados los ambientes, se cumpla de manera estricta el distanciamiento social, además de asegurar el presupuesto para que el personal de salud cuente con los equipos de protección necesarios para la realización de sus funciones. Esto con el propósito de que el nivel de estrés se reduzca entre los trabajadores de salud y así se desempeñen correctamente.

Finalmente, el Ministerio de Salud debe de implementar capacitaciones en todos los centros de salud sobre los lineamientos de bioseguridad que debe de implementarse a fin de evitar la propagación del Covid-19. Esto con la finalidad de que el personal se encuentre más seguro en su centro de labores y el nivel de estrés laboral sea cada vez mayor.

REFERENCIAS

- Allende, M., Arévalo, P., Bojanich, A., Busleimán, F., Castillo, B., Castillo, G., . . . Pereyra, M. P. (2020). *Protocolo general de bioseguridad para prácticas, reclínicas y clínicas de grado, en servicios a la comunidad, Extramuros y en Posgrado*. España: Universidad Nacional de Córdoba. Obtenido de <https://www.odo.unc.edu.ar/media/attachments/2020/07/08/protocolo-basica--preclinica-clinica-1.pdf>
- Almazan, J., Albougami, A., & Alamri, M. (2019). Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 14(4), 376-382. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.04.006>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteninsdottir, I., . . . Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1). Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28302088/>
- Bedford, J., Enria, D., Giesecke, J., Heyman, D., Lane, C., Memish, Z., . . . Wieler, L. (2020). COVID-19: towards controlling of a pandemic. *The Lancet*, 1(20). Obtenido de [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30673-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30673-5/fulltext)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá: Pearson.
- Burgos, K., & Salas, E. (2020). Procrastinación y Autoeficacia académica en estudiantes universitarios limeños. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-16. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.790>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Condo, V. (2021). *Riesgo laboral y prácticas de bioseguridad en los usuarios internos del Hospital de Quevedo, 2020*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56487/Condo_QVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz, D., Díaz, Y., Pinzón, V., Díaz, A., Guarín, J., Chaparro, Y., . . . Rodríguez, A. (2020). COVID-19: Biosafety in the Intensive Care Unit. *Journal Current Tropical Medicine Reports*, 7, 104-111. doi:<https://doi.org/10.1007/s40475-020-00208-z>
- Fernández, V. (2018). Punto de equilibrio y su incidencia en las decisiones financieras de empresas editoras en Lima. *QUIPUKAMAYOC*, 26(52), 95-101. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v26i52.15507>
- Floor, A., Brom, L., Van der Linden, Y., Leget, C., & Raijmakers, N. (2021). Healthcare professionals' work-related stress in palliative care: a cross-sectional survey. *Journal of Pain and Symptom Management*, 1-5. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2021.04.004>
- Foy, T., Dwyer, R., Nafarrete, R., & Saleh, M. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 263-289. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Galdós, M., Basulto, M., & Quesada, L. (2018). Gestión del conocimiento en Bioseguridad: su conveniencia para la disminución de riesgos en los laboratorios. *EDUMECENTRO*, 1(1), 1-5. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2018/ed184q.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.
- Lecca, J., Lora, M., & Rodríguez, J. (2020). Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. Centros de Salud Minsa Llacuabamba y Parcoy. *Epistemia*, 4(3), 96-118. doi:<https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1421>
- Lian, Y. (2018). Stress at work in patients with cardiometabolic disease. *The Lancet, Diabetes & Endocrinology*, 6(9), 676-678. doi:[https://doi.org/10.1016/S2213-8587\(18\)30172-4](https://doi.org/10.1016/S2213-8587(18)30172-4)
- Lozano, A., & Castillo, D. (2018). Conocimientos y actitudes de adherencia a la bioseguridad hospitalaria. Hospital I Moche – EsSalud. *SCIENDO*, 21(2), 165-177. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/download/1913/pdf>

- Marois, A., Cloutier, M., Saunier, N., Godillon, S., Lafond, D., & Vachon, F. (2019). Safety, stress and work zone complexity: A field study on police officers performing on-foot traffic control. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 1, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100018>
- Martínez, J., Quevedo, M., Ortega, A., Hernández, A., More, Y., & Chong, M. (2020). Recomendaciones de bioseguridad para la práctica de la radiología dentomaxilofacial en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Odontología Sanmarquina*, 23(4), 425-433. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/os.v23i4.18766>
- Mendoza, P., & Mendoza, D. (2020). Riesgo de transmisión y bioseguridad del SARS-CoV-2 por aerosoles generados durante los procedimientos odontológicos. *Cátedra Villarreal*, 8(1), 61-66. doi:<http://dx.doi.org/10.24039/cv202081764>
- MINSA. (2020). *Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19*. Ministerio de Salud, Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668359/RM_239-2020-MINSA_Y_ANEXO.PDF
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., . . . Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002-1009. doi:<https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Moya, M., & Garófano. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101. doi:<https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Nishimura, Y., Miyoshi, T., Hagiya, H., Kosaki, Y., & Otsuka, F. (2021). Burnout of Healthcare Workers amid the COVID-19 Pandemic: A Japanese Cross-Sectional Survey. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(1), 1-8. doi:10.3390/ijerph18052434
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OMS. (2021). *COVID-19 Weekly Epidemiological Update*. Organización Mundial de la Salud.

- PerúMarquina, R., & Casas, A. R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC Cietna*, 7(2), 35-42. doi:<https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
- Rabei, S., Mourad, G., & El Din, A. (2020). Work stress and sleep disturbances among internship nursing students. *Middle East Current Psychiatry*, 27(24), 1-6. doi:<https://doi.org/10.1186/s43045-020-00032-1>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Chile: UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Sarsosa, K., & Charría, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Shafiq, A., Barkat, A., Shabnam, K., Anum, F., Muhammad, S., Ali, A., . . . Shahana, K. (2019). A Survey on Biosafety Practices in Lab Personnel in 12 Selected Areas of Karachi, Pakistan. *Journal of Biosafety and Biosecurity*, 1(1), 68-72. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jobb.2018.12.001>
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Obtenido de <https://pdfcookie.com/documents/adaptacion-de-test-estres-laboralpdf-g27oywwkx4v0>
- Swart, L., Kramer, S., Ratele, K., & Seedat, M. (2019). Non-experimental research designs:: Investigating the spatial distribution and social ecology of male homicide. South Africa: Wits University. doi:<http://dx.doi.org/10.18772/22019032750.7>
- Tamariz, F. (2018). Nivel de conocimiento y práctica de medidas de bioseguridad: Hospital San José, 2016. *Horizonte Médico*, 18(4), 42-49. doi:<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.06>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro.

- Vasquez, W., & Silva, H. (2020). Bioseguridad en los laboratorios de patología; pandemia COVID-19. Revisión narrativa. *Kasmera*, 48(2), 1-9. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4053657>
- Virto, C. A., Virto, C. H., Cornejo, A., Loayza, W., Álvarez, B., Gallegos, Y., & Triveño, J. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con COVID-19 Cusco Perú. *RECIEN*, 9(3), 50-60. Obtenido de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44/54>
- Xu, Y., Wang, G., & Xu, M. (2020). Biohazard levels and biosafety protection for Mycobacterium tuberculosis strains with different virulence. *Biosafety and Health*, 2(3), 135-141. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bsheal.2020.04.001>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Cumplimiento de Lineamientos de bioseguridad	Son el conjunto de acciones que se encuentran encaminadas a vigilar y resguardar la salud en miembros del personal sin importar la actividad económica en que se desempeñan, ante el periodo de emergencia sanitaria (MINSA, 2020).	El proceso de evaluación de dicha variable va a ser realizado por medio del análisis sobre los lineamientos dispuestos por la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, siendo estos aquellos que se presentan a continuación:	Carteles informativos y prevención	Sobre protección	Ordinal
				Sobre reporte de síntomas	
				Sobre prevención	
			Limpieza y desinfección	De ambientes y mobiliarios	
				De las manos	
			Evaluación de las condiciones de salud	Control de temperatura	
				Aplicación de pruebas serológicas	
				Aplicación de pruebas moleculares	
			Medidas preventivas	Ventilación de ambientes	
				Distanciamiento social	
Uso de equipos de protección personal					
Estrés laboral	Se trata del grupo de variaciones producidas en el cuerpo a manera de respuesta mental o física por un requerimiento de desempeño por encima del estándar (Suárez, 2013).	La variable va a ser evaluada a través de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS la cual fue adecuada por Suárez (2013) en donde se establecen 2 dimensiones.	Superiores y recursos	Sobre la actitud de los superiores	Ordinal
				Sobre el trabajo	
			Organización de equipo y trabajo	Sobre la organización de las actividades y el equipo	
				Sobre las capacidades y actitudes del equipo	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19										
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES							
			Variable 1: Lineamientos de bioseguridad							
			Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles				
<p>General ¿Cuál es la relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19?</p> <p>Específico ¿Cuál es la relación entre la presencia de carteles informativos y prevención y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la limpieza y desinfección y el estrés laboral en el personal asistencial del centro</p>	<p>General Determinar la relación entre el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>Específico Analizar la relación entre la presencia de carteles informativos y prevención y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>Establecer la relación entre la limpieza y desinfección y el estrés laboral en el</p>	<p>General El cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>Específico La presencia de carteles informativos y prevención se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>La limpieza y desinfección se relaciona inversa y</p>	Carteles informativos y prevención	Sobre protección	Ordinal	[1] Inadecuado [2] Regular [3] Adecuado				
				Sobre reporte de síntomas						
				Sobre prevención						
			Limpieza y desinfección	De ambientes y mobiliarios						
				De las manos						
			Evaluación de las condiciones de salud	Control de temperatura						
				Aplicación de pruebas serológicas						
				Aplicación de pruebas moleculares						
			Medidas preventivas	Ventilación de ambientes						
				Distanciamiento social						
				Uso de equipos de protección personal						
			Variable 2: Estrés laboral				Escala	Niveles		
			Dimensiones	Indicadores			Escala	Niveles		
Superiores y recursos	Sobre la actitud de los superiores	Ordinal	[1] Bajo [2] Regular [3] Alto							
	Sobre el trabajo									

<p>de salud Huaccana en tiempos de Covid-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación de las condiciones de salud y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las medidas preventivas y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19?</p>	<p>personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>Definir la relación entre la evaluación de las condiciones de salud y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>Conocer la relación entre las medidas preventivas y el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p>	<p>significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>La evaluación de las condiciones de salud se relaciona inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p> <p>Las medidas preventivas se relacionan inversa y significativamente con el estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19.</p>	<p>Organización de equipo y trabajo</p>	<p>Sobre la organización de las actividades y el equipo</p>		
		<p>Sobre las capacidades y actitudes del equipo</p>				
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística por utilizar</p>			
<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN: Conformada por el personal asistencial del centro de salud Huaccana.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p>	<p>Variable 1: Lineamientos de bioseguridad</p> <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Técnicas:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Método de análisis de datos Medidas de análisis de datos Frecuencias, porcentajes.</p> <p>INFERENCIAL: Coeficiente de Rho de Spearman</p>			

	No probabilístico, censal TAMAÑO DE MUESTRA: Conformada por el personal asistencial del centro de salud Huaccana.	Encuesta Instrumentos: Cuestionario	
--	---	--	--

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre lineamientos de bioseguridad

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5

N°	Carteles informativos y prevención	Opciones de respuesta				
01	Dentro del centro de salud es usual encontrar en carteles información respecto a la protección que tenemos que utilizar al trabajar.	1	2	3	4	5
02	De forma periódica nos informan los del área de epidemiología los síntomas del covid-19 a tener en cuenta.	1	2	3	4	5
03	En el centro de salud todos los días se entrega información de cómo se debe de prevenir el contagio de covid-19	1	2	3	4	5
N°	Limpieza y desinfección	Opciones de respuesta				
04	De forma diaria y periódica se realiza la desinfección y limpieza de ambientes y mobiliarios del Centro de Salud Huaccana.	1	2	3	4	5
05	De forma periódica nos recuerdan y exigen que nos lavemos las manos	1	2	3	4	5
N°	Evaluación de las condiciones de salud	Opciones de respuesta				
06	Todos los días toman la temperatura antes de ingresar.	1	2	3	4	5
07	De forma periódica se realiza la toma de pruebas antigénicas	1	2	3	4	5
08	De forma periódica se realiza la toma de pruebas moleculares	1	2	3	4	5
N°	Medidas preventivas	Opciones de respuesta				
09	Dentro del centro de salud de forma diaria y en todo momento se realice la ventilación de ambientes	1	2	3	4	5
10	En todo momento respetamos el distanciamiento social mínimo 1.5 m entre persona a persona	1	2	3	4	5
11	Todo el personal debe contar con los debidos equipos de protección personal, (mascarilla, gorra, botas, mandil)	1	2	3	4	5

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el estrés laboral, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una “X” sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5	6	7

N°	Superiores y recursos	Opciones de respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
	Sobre actitud de los superiores							
01	El que la IPRESS carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
02	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
03	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la IPRESS me causa estrés							
04	El que mi Jefe de área no se preocupe por mi bienestar me estresa							
	Sobre el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
05	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
06	El que se maneje mucho papeleo dentro de la IPRESS me causa estrés							
07	El que las personas que están a mi nivel dentro de la IPRESS tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
08	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
09	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la IPRESS me estresa							
10	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							
11	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							

12	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
13	El que la forma en que trabaja la IPRESS no sea clara me estresa							
N°	Organización de equipos de trabajo	Opciones de respuesta						
	Sobre la organización de las actividades y el equipo	1	2	3	4	5	6	7
14	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
15	El que mi Jefe de área no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa							
16	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
17	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
	Sobre las capacidades y actitudes del equipo	1	2	3	4	5	6	7
18	El que no comprenda las metas y misión de la IPRESS me causa estrés							
19	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
20	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
21	El que mi Jefe de área no me respete me estresa							
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
23	El que no respeten a mi Jefe de área, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
24	El que mi Jefe de área no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							

Anexo 3.

Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LINEAMIENTOS DE BIOSEGURIDAD

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: Sexo: M (...) F (...) Tiempo de trabajo (años):

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5

N°	Carteles informativos y prevención	Opciones de respuesta				
01	Dentro del Centro de Salud es usual encontrar en carteles información respecto a la protección que tenemos que utilizar al trabajar.	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
02	De forma periódica nos informan los del área de epidemiología los síntomas del covid-19 a tener en cuenta.	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
03	En el centro de salud todos los días se entrega información de cómo se debe de prevenir el contagio de covid-19	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
N°	Limpieza y desinfección	Opciones de respuesta				
04	De forma diaria y periódica se realiza la desinfección y limpieza de ambientes y mobiliarios del Centro de Salud Huaccana.	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
05	De forma periódica nos recuerdan y exigen que nos lavemos las manos	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
N°	Evaluación de las condiciones de salud	Opciones de respuesta				
06	Todos los días toman la temperatura antes de ingresar.	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
07	De forma periódica se realiza la toma de pruebas antigénicas	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
08	De forma periódica se realiza la toma de pruebas moleculares	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
N°	Medidas preventivas	Opciones de respuesta				
09	Dentro del Centro de Salud de forma diaria y en todo momento se realice la ventilación de ambientes	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
10	En todo momento respetamos el distanciamiento social mínimo 1.5 m entre persona a persona	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /
11	Todo el personal debe contar con los debidos equipos de protección personal, (mascarilla, gorra, botas, mandil)	1 /	2 /	3 /	4 /	5 /

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ...

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

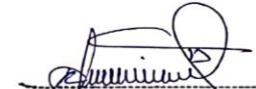
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: RAUL AYQUIPA ROMERO
DNI: 42102037

Especialidad del validador: Magister en Salud Publica

04 de octubre del 2021

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

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



Raul Ayquipa Romero
LIC ENFERMERIA
CEP 51335
MAGISTER SP

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el estrés laboral, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5	6	7

N°	Superiores y recursos	Opciones de respuesta						
	Sobre actitud de los superiores	1	2	3	4	5	6	7
01	El que la IPRESS carezca de dirección y objetivos me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
02	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	/	/	/	/	/	/	/
03	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la IPRESS me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
04	El que mi Jefe de área no se preocupe por mi bienestar me estresa	/	/	/	/	/	/	/
	Sobre el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
05	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	/	/	/	/	/	/	/
06	El que se maneje mucho papeleo dentro de la IPRESS me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
07	El que las personas que están a mi nivel dentro de la IPRESS tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
08	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
09	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la IPRESS me estresa	/	/	/	/	/	/	/
10	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/

11	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
12	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
13	El que la forma en que trabaja la IPRESS no sea clara me estresa	/	/	/	/	/	/	/
N°	Organización de equipos de trabajo	Opciones de respuesta						
	Sobre la organización de las actividades y el equipo	1	2	3	4	5	6	7
14	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	/	/	/	/	/	/	/
16	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	/	/	/	/	/	/	/
17	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	/	/	/	/	/	/	/
	Sobre las capacidades y actitudes del equipo	1	2	3	4	5	6	7
18	El que no comprenda las metas y misión de la IPRESS me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
19	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	/	/	/	/	/	/	/
20	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	/	/	/	/	/	/	/
21	El que mi Jefe de la IPRESS no me respete me estresa	/	/	/	/	/	/	/
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
23	El que no respeten a mis jefes de la IPRESS, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/
24	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ...

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: RAUL AYQUIPA ROMERO
DNI: 42102037

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública

04 de octubre del 2021

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

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

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

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



Raul Ayquipa Romero
LIC ENFERMERIA
CEP 51535
MAGISTER SP

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el estrés laboral, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5	6	7

N°	Superiores y recursos	Opciones de respuesta						
	Sobre actitud de los superiores	1	2	3	4	5	6	7
01	El que la IPRESS carezca de dirección y objetivos me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
02	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
03	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la IPRESS me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
04	El que mi Jefe de área no se preocupe por mi bienestar me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sobre el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
05	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
06	El que se maneje mucho papeleo dentro de la IPRESS me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
07	El que las personas que están a mi nivel dentro de la IPRESS tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
08	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
09	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la IPRESS me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ...

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ...VIDALINA CABEZAS MORAN...
.. DNI: 41334558

Especialidad del validador: Magister EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
EN GERENCIA EN SALUD

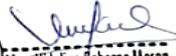
04 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados


 Mag. Vidalina Cabezas Moran
RM: 00730

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LINEAMIENTOS DE BIOSEGURIDAD

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5

N°	Carteles informativos y prevención	Opciones de respuesta
01	Dentro del Centro de Salud es usual encontrar en carteles información respecto a la protección que tenemos que utilizar al trabajar.	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
02	De forma periódica nos informan los del área de epidemiología los síntomas del covid-19 a tener en cuenta.	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
03	En el centro de salud todos los días se entrega información de cómo se debe de prevenir el contagio de covid-19	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
N°	Limpieza y desinfección	Opciones de respuesta
04	De forma diaria y periódica se realiza la desinfección y limpieza de ambientes y mobiliarios del Centro de Salud Huaccana.	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
05	De forma periódica nos recuerdan y exigen que nos lavemos las manos	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
N°	Evaluación de las condiciones de salud	Opciones de respuesta
06	Todos los días toman la temperatura antes de ingresar.	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
07	De forma periódica se realiza la toma de pruebas antigénicas	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
08	De forma periódica se realiza la toma de pruebas moleculares	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
N°	Medidas preventivas	Opciones de respuesta
09	Dentro del Centro de Salud de forma diaria y en todo momento se realice la ventilación de ambientes	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
10	En todo momento respetamos el distanciamiento social mínimo 1.5 m entre persona a persona	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓
11	Todo el personal debe contar con los debidos equipos de protección personal, (mascarilla, gorra, botas, mandil)	1 ✓ 2 ✓ 3 ✓ 4 ✓ 5 ✓

11	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	El que la forma en que trabaja la IPRESS no sea clara me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
N°	Organización de equipos de trabajo	Opciones de respuesta						
	Sobre la organización de las actividades y el equipo	1	2	3	4	5	6	7
14	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sobre las capacidades y actitudes del equipo	1	2	3	4	5	6	7
18	El que no comprenda las metas y misión de la IPRESS me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	El que mi Jefe de la IPRESS no me respete me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	El que no respeten a mis jefes de la IPRESS, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ...

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ...VIDALINA CABEZAS MORAN...
.. DNI: 41334558

Especialidad del validador: Magister EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SALUD

04 de octubre del 2021

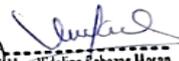
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados




Mag. Vidalina Cabezas Moran
R.M.: 00730

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LINEAMIENTOS DE BIOSEGURIDAD

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5

N°	Carteles informativos y prevención	Opciones de respuesta				
01	Dentro del Centro de Salud es usual encontrar en carteles información respecto a la protección que tenemos que utilizar al trabajar.	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
02	De forma periódica nos informan los del área de epidemiología los síntomas del covid-19 a tener en cuenta.	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
03	En el centro de salud todos los días se entrega información de cómo se debe de prevenir el contagio de covid-19	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
N°	Limpieza y desinfección	Opciones de respuesta				
04	De forma diaria y periódica se realiza la desinfección y limpieza de ambientes y mobiliarios del Centro de Salud Huaccana.	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
05	De forma periódica nos recuerdan y exigen que nos lavemos las manos	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
N°	Evaluación de las condiciones de salud	Opciones de respuesta				
06	Todos los días toman la temperatura antes de ingresar.	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
07	De forma periódica se realiza la toma de pruebas antigénicas	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
08	De forma periódica se realiza la toma de pruebas moleculares	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
N°	Medidas preventivas	Opciones de respuesta				
09	Dentro del Centro de Salud de forma diaria y en todo momento se realice la ventilación de ambientes	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
10	En todo momento respetamos el distanciamiento social mínimo 1.5 m entre persona a persona	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓
11	Todo el personal debe contar con los debidos equipos de protección personal, (mascarilla, gorra, botas, mandil)	1 ✓	2 ✓	3 ✓	4 ✓	5 ✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ...

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: KARINA ALFARO CAMPOS

DNI: 43450145

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

06 de octubre del 2021

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

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

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

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


 Mg. Karina Alfaro Campos
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD
GERENCIA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Muy buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad la evaluación relacionada con el estrés laboral, motivo para el cual se le solicita su total y plena participación. Antes de continuar, por favor sírvase proporcionar la siguiente información (recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo que no debe de proporcionar nombres o cualquier otro elemento que lo o la identifique):

Edad: **Sexo:** M (...) F (...) **Tiempo de trabajo (años):**

Indicaciones

Lea atentamente cada una de las preguntas o afirmaciones que se le proporcionan a continuación, y luego marque con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración los siguientes valores.

Valores	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Respuesta	1	2	3	4	5	6	7

N°	Superiores y recursos	Opciones de respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
Sobre actitud de los superiores								
01	El que la IPRESS carezca de dirección y objetivos me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
02	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
03	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la IPRESS me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
04	El que mi Jefe de área no se preocupe por mi bienestar me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sobre el trabajo								
05	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
06	El que se maneje mucho papeleo dentro de la IPRESS me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
07	El que las personas que están a mi nivel dentro de la IPRESS tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
08	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
09	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la IPRESS me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

11	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	El que la forma en que trabaja la IPRESS no sea clara me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
N°	Organización de equipos de trabajo	Opciones de respuesta						
	Sobre la organización de las actividades y el equipo	1	2	3	4	5	6	7
14	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sobre las capacidades y actitudes del equipo	1	2	3	4	5	6	7
18	El que no comprenda las metas y misión de la IPRESS me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	El que mi Jefe de la IPRESS no me respete me estresa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	El que no respeten a mis jefes de la IPRESS, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ...

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: KARINA ALFARO CAMPOS

DNI: 43450145

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

06 de octubre del 2021

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

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

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

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




Mg. Karina Alfaro Campos
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD
GERENCIA

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

	Lineamientos de bioseguridad											Suma total
	Carteles informativos y prevención			Limpieza y desinfección		Evaluación de las condiciones de salud			Medidas preventivas			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	
trabajadores 1	2	5	1	2	2	5	1	2	1	1	1	23
trabajadores 2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	33
trabajadores 3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	33
trabajadores 4	5	2	2	1	2	2	1	1	2	4	2	24
trabajadores 5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	33
trabajadores 6	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	38
trabajadores 7	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	41
trabajadores 8	2	5	4	4	4	2	5	5	5	2	5	43
trabajadores 9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	25
trabajadores 10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	13
trabajadores 11	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	49
trabajadores 12	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	43
trabajadores 13	2	5	1	4	2	5	5	5	1	1	5	36
trabajadores 14	2	2	1	1	4	1	5	1	5	2	4	28
trabajadores 15	1	2	1	2	5	5	1	1	5	2	1	26
trabajadores 16	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	29
trabajadores 17	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	35
trabajadores 18	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	26
trabajadores 19	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	44
trabajadores 20	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	47
trabajadores 21	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	27

trabajadores 22	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	30
trabajadores 23	4	4	4	4	2	5	5	5	3	5	2	43
trabajadores 24	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	48
trabajadores 25	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	20
trabajadores 26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
trabajadores 27	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	30
trabajadores 28	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
trabajadores 29	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	14
trabajadores 30	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	26
trabajadores 31	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	29
trabajadores 32	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	19
trabajadores 33	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
trabajadores 34	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	30
trabajadores 35	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	26
trabajadores 36	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	30
trabajadores 37	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	17
trabajadores 38	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	28
trabajadores 39	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	28
trabajadores 40	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	20
trabajadores 41	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	17
trabajadores 42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
trabajadores 43	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	16
trabajadores 44	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	18
trabajadores 45	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	19
trabajadores 46	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	32
trabajadores 47	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	28
trabajadores 48	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	31
trabajadores 49	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	16

trabajadores 50	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	19
trabajadores 51	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	22
trabajadores 52	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	18

a =	0,930
K (número de ítems) =	11
Vi (varianza de cada ítem) =	14,1997
Vt (varianza total) =	91,71302
Número de profesionales =	52

	Estrés laboral																								
	Superiores y recursos													Organización de equipo y trabajo										Suma total	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23		p24
trabajadores 1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	39
trabajadores 2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	79
trabajadores 3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	81
trabajadores 4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	58
trabajadores 5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	83
trabajadores 6	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	90
trabajadores 7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	3	3	101
trabajadores 8	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	39
trabajadores 9	7	7	6	5	7	7	6	6	5	6	6	6	5	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	154
trabajadores 10	6	7	7	6	7	7	5	7	5	7	7	4	6	6	5	6	6	5	7	4	6	6	5	6	143
trabajadores 11	4	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	3	97
trabajadores 12	4	3	4	4	3	3	6	4	3	5	5	3	4	3	6	5	6	3	4	4	3	5	5	4	99
trabajadores 13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	28
trabajadores 14	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	50
trabajadores 15	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	38
trabajadores 16	7	6	5	6	4	5	6	5	4	7	7	7	6	5	6	6	7	6	4	5	7	6	6	6	139
trabajadores 17	5	5	5	4	5	5	4	6	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	6	104
trabajadores 18	5	5	6	5	4	7	4	7	5	7	5	6	6	6	7	5	7	4	7	5	4	7	4	6	134
trabajadores 19	6	5	5	5	5	5	4	5	6	6	5	5	5	4	6	4	5	6	5	3	6	4	4	5	119
trabajadores 20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	87
trabajadores 21	4	7	5	5	7	6	7	6	5	6	5	6	6	6	7	6	6	7	6	7	5	7	6	7	145
trabajadores 22	4	7	4	6	7	5	6	4	5	5	4	6	7	5	7	4	4	4	4	5	7	4	7	6	127
trabajadores 23	6	5	6	4	3	4	6	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	6	6	4	5	3	110
trabajadores 24	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	81
trabajadores 25	5	7	6	7	7	7	5	7	6	4	4	4	6	5	7	6	5	5	6	6	5	4	4	7	135
trabajadores 26	7	5	7	7	7	5	7	5	5	5	7	5	4	7	4	5	6	5	7	6	7	7	7	7	144
trabajadores 27	7	5	7	4	4	7	5	6	5	7	7	5	7	4	6	5	6	6	5	5	7	5	5	7	137
trabajadores 28	7	7	7	7	6	4	6	6	7	5	5	7	7	6	6	7	7	7	7	7	4	6	5	6	149
trabajadores 29	6	6	7	6	6	7	7	6	7	7	7	6	6	5	6	6	7	6	6	7	7	7	6	7	154

trabajadores 30	5	6	6	6	4	5	4	7	7	5	6	5	5	7	7	4	4	7	6	5	4	6	5	4	130
trabajadores 31	6	6	6	7	4	6	5	5	5	7	5	5	7	4	6	7	4	7	7	5	7	7	4	5	137
trabajadores 32	7	7	5	6	7	7	7	7	5	7	7	7	6	6	7	7	6	7	5	5	5	7	6	5	151
trabajadores 33	6	6	6	4	7	6	7	5	7	7	6	7	4	5	7	4	5	7	7	7	5	5	6	7	143
trabajadores 34	5	5	5	4	7	6	6	5	5	5	6	6	6	4	5	5	5	4	7	6	6	7	7	4	131
trabajadores 35	7	5	7	5	6	7	7	6	7	7	6	5	6	7	6	7	7	7	6	7	7	6	5	7	153
trabajadores 36	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	7	5	7	6	6	6	7	5	7	6	5	7	6	7	153
trabajadores 37	6	6	6	7	4	7	4	5	5	7	6	7	4	5	5	7	6	5	6	6	5	7	7	5	138
trabajadores 38	6	6	7	6	4	5	5	6	4	6	5	4	7	4	7	6	7	5	5	6	5	4	7	6	133
trabajadores 39	5	7	6	7	5	7	7	7	6	6	7	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	5	7	7	156
trabajadores 40	6	4	6	4	4	6	5	7	7	7	7	7	4	5	6	5	6	7	7	7	5	5	7	7	141
trabajadores 41	6	5	6	6	5	6	5	4	6	4	4	6	6	4	6	6	6	5	5	5	4	4	5	3	122
trabajadores 42	5	6	5	7	5	7	7	7	7	4	5	7	6	7	7	6	6	7	6	5	5	5	7	7	146
trabajadores 43	7	7	7	7	6	6	6	5	5	7	6	6	7	6	7	7	7	6	7	5	6	7	6	5	151
trabajadores 44	7	6	7	4	6	4	7	4	5	7	4	5	6	6	6	7	7	7	5	7	5	7	7	5	141
trabajadores 45	4	6	7	4	5	7	7	4	5	5	7	6	6	6	7	4	4	7	6	4	7	7	4	6	135
trabajadores 46	5	5	7	7	5	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	5	7	7	5	6	7	6	152
trabajadores 47	6	5	7	7	6	6	6	5	5	6	5	4	7	5	7	5	7	4	6	7	6	6	4	7	139
trabajadores 48	5	7	7	6	6	5	6	6	5	6	4	5	7	7	6	7	7	4	6	5	4	4	6	6	137
trabajadores 49	7	5	7	4	5	4	6	5	6	4	5	5	5	7	5	7	5	7	5	6	7	4	7	6	134
trabajadores 50	7	6	5	3	4	6	7	6	5	5	7	5	6	4	5	7	5	6	4	6	6	5	6	4	130
trabajadores 51	6	7	5	6	6	6	7	6	5	7	7	7	7	7	6	7	5	5	5	6	5	7	7	5	147
trabajadores 52	7	7	5	7	7	5	6	6	5	7	7	7	7	6	5	7	7	7	7	5	5	6	7	7	152

a =	0,985
K (número de ítems) =	24
Vi (varianza de cada ítem) =	70,83358
Vt (varianza total) =	1254,361
Número de profesionales =	52

Anexo 6. Carta de presentación del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 16 de noviembre de 2021

Carta P. 871-2021-UCV-EPG-SP

OBST.

KARINA ALFARO CAMPOS
GERENTE DE LA MR. HUACCANA
CENTRO DE SALUD HUACCANA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CURI QUISPE, JUAN CARLOS**; identificado(a) con DNI/CE N° 10454059 y código de matrícula N° 7002517734; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento



GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
DIRECCION DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS -
CHINCHEROS



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2021

EL GERENTE DE LA MICRO RED DE HUACCANA, DE LA DIRECCION DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS – CHINCHEROS, OTORGA LA PRESENTE CONSTANCIA A:

Alumno de posgrado del programa académico de maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de proyecto de investigación titulado: **Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del Centro de Salud Huaccana en tiempos de Covid-19**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumentos de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Atentamente,



Karina Alfaro Campos
Mg. Karina Alfaro Campos
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD
GERENCIA

GERENTE DE M.R. HUACCANA

Anexo 8. Consentimiento informado

“Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19”

Nombre del Investigadora: Juan Carlos Curi Quispe

Institución: Centro de Salud Huaccana

Le invito a participar en el trabajo de investigación “Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19”, a fin de crear estrategias en la gestión de los servicios de la salud en este IPRESS, para conocer el nivel de cumplimiento de bioseguridad y estrés laboral

Esta investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre cumplimiento de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del Centro de Salud Huaccana. El estudio incluirá a un número total de 52 profesionales de salud del Centro de Salud Huaccana.

Si Ud. acepta participar se le realizará una encuesta, utilizando dos cuestionarios. Este estudio no le generará algún efecto adverso o riesgo en su persona.

El presente estudio esta autofinanciado por la investigadora y no le generará ningún costo a su persona y tampoco se le dará alguna compensación económica.

Los beneficios del presente estudio de investigación permiten evaluar un escenario real que requiere de toda atención posible con el reforzamiento de conocimientos, lo que ayudará en la creación de estrategias de gestión para optimizar el cumplimiento de bioseguridad y estrés laboral, todo con el fin de mejorar la salud de dicha institución.

Toda la información que derive de su participación en este estudio será confidencial y cualquier publicación de los resultados será completamente anónima.

Entonces:

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo consentimiento para participar en el trabajo de investigación “Cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19”.

.....

Firma de paciente o representante legal

Anexo 9. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
C.S. HUACCANA	
Nombres y Apellidos del Titular o Representante legal:	DNI:
OBST. KARINA ALFARO CAMPOS	43450145

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Lineamientos de bioseguridad y estrés laboral en el personal asistencial del centro de salud Huaccana en tiempos de Covid-19	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
JUAN CARLOS CURI QUISPE	10454059

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huaccana, 18 de noviembre del 2021



Mg. Karina Alfaro Campos
MAESTRIA EN GESTION DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD
GERENCIA

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " F " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se divulgue la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tests, no se deberá incluir la denominación

Anexo 10 Evidencias de análisis estadístico Base de datos de lineamiento de bioseguridad

Tabulacion (4) - Excel (Error de activación de productos)

Carteles informativos y prevención

Nº de Personas	Carteles informativos y prevención		Limpieza y desinfección		Evaluación de las condiciones		Medidas preventivas		Lineamientos de bioseguridad	
	Suma Tot	Valoració	Suma Tot	Valoració	Suma Tot	Valoració	Suma Tot	Valoració	Suma Tot	Valoració
trabajadores 1	8	Inadecuado	4	Inadecuado	8	Inadecuado	3	Inadecuado	23	Inadecuado
trabajadores 2	9	Inadecuado	8	Regular	9	Inadecuado	7	Inadecuado	33	Regular
trabajadores 3	9	Inadecuado	7	Regular	8	Inadecuado	9	Inadecuado	33	Regular
trabajadores 4	9	Inadecuado	3	Inadecuado	4	Inadecuado	8	Inadecuado	24	Inadecuado
trabajadores 5	9	Inadecuado	7	Regular	9	Inadecuado	8	Inadecuado	33	Regular
trabajadores 6	12	Regular	7	Regular	9	Inadecuado	10	Regular	38	Regular
trabajadores 7	10	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	41	Regular
trabajadores 8	11	Regular	8	Regular	12	Regular	12	Regular	43	Regular
trabajadores 9	7	Inadecuado	4	Inadecuado	6	Inadecuado	8	Inadecuado	25	Inadecuado
trabajadores 10	3	Inadecuado	3	Inadecuado	4	Inadecuado	3	Inadecuado	13	Inadecuado
trabajadores 11	11	Regular	9	Regular	15	Regular	14	Regular	49	Regular
trabajadores 12	12	Regular	7	Regular	12	Regular	12	Regular	43	Regular
trabajadores 13	8	Inadecuado	6	Inadecuado	15	Regular	7	Inadecuado	36	Regular
trabajadores 14	5	Inadecuado	5	Inadecuado	7	Inadecuado	11	Regular	28	Inadecuado
trabajadores 15	4	Inadecuado	7	Regular	7	Inadecuado	8	Inadecuado	26	Inadecuado
trabajadores 16	8	Inadecuado	5	Inadecuado	8	Inadecuado	8	Inadecuado	29	Inadecuado
trabajadores 17	8	Inadecuado	8	Regular	10	Regular	9	Inadecuado	35	Regular
trabajadores 18	7	Inadecuado	6	Inadecuado	6	Inadecuado	7	Inadecuado	26	Inadecuado
trabajadores 19	13	Regular	8	Regular	10	Regular	13	Regular	44	Regular
trabajadores 20	14	Regular	8	Regular	12	Regular	13	Regular	47	Regular
trabajadores 21	6	Inadecuado	6	Inadecuado	7	Inadecuado	8	Inadecuado	27	Inadecuado
trabajadores 22	8	Inadecuado	5	Inadecuado	9	Inadecuado	8	Inadecuado	30	Inadecuado
trabajadores 23	12	Regular	6	Inadecuado	15	Regular	10	Regular	43	Regular
trabajadores 24	15	Regular	10	Regular	10	Regular	13	Regular	48	Regular
trabajadores 25	6	Inadecuado	4	Inadecuado	5	Inadecuado	5	Inadecuado	20	Inadecuado
trabajadores 26	6	Inadecuado	4	Inadecuado	7	Inadecuado	6	Inadecuado	23	Inadecuado
trabajadores 27	8	Inadecuado	5	Inadecuado	8	Inadecuado	9	Inadecuado	30	Inadecuado

Variable
Nombre de la Dimensión
Cantidad de Escalas Valorativas
Nº de Preguntas
Valor Mínimo por ítem
Valor Máximo por ítem
Máximo
Mínimo
Rango
Amplitud del Intervalo

Tabulacion (4) - Excel (Error de activación de productos)

Carteles Informativos y prevención

trabajadores 28	8	Inadecuado	5	Inadecuado	8	Inadecuado	9	Inadecuado	30	Inadecuado
trabajadores 27	5	Inadecuado	3	Inadecuado	3	Inadecuado	6	Inadecuado	17	Inadecuado
trabajadores 29	3	Inadecuado	3	Inadecuado	4	Inadecuado	4	Inadecuado	14	Inadecuado
trabajadores 30	7	Inadecuado	6	Inadecuado	6	Inadecuado	7	Inadecuado	26	Inadecuado
trabajadores 31	8	Inadecuado	5	Inadecuado	8	Inadecuado	8	Inadecuado	29	Inadecuado
trabajadores 32	6	Inadecuado	4	Inadecuado	6	Inadecuado	3	Inadecuado	19	Inadecuado
trabajadores 33	4	Inadecuado	3	Inadecuado	6	Inadecuado	6	Inadecuado	19	Inadecuado
trabajadores 34	7	Inadecuado	5	Inadecuado	10	Regular	8	Inadecuado	30	Inadecuado
trabajadores 35	8	Inadecuado	5	Inadecuado	6	Inadecuado	7	Inadecuado	26	Inadecuado
trabajadores 36	8	Inadecuado	5	Inadecuado	9	Inadecuado	8	Inadecuado	30	Inadecuado
trabajadores 37	3	Inadecuado	3	Inadecuado	6	Inadecuado	5	Inadecuado	17	Inadecuado
trabajadores 38	8	Inadecuado	6	Inadecuado	7	Inadecuado	7	Inadecuado	28	Inadecuado
trabajadores 39	8	Inadecuado	5	Inadecuado	6	Inadecuado	9	Inadecuado	28	Inadecuado
trabajadores 40	4	Inadecuado	3	Inadecuado	6	Inadecuado	7	Inadecuado	20	Inadecuado
trabajadores 41	5	Inadecuado	4	Inadecuado	5	Inadecuado	3	Inadecuado	17	Inadecuado
trabajadores 42	3	Inadecuado	2	Inadecuado	3	Inadecuado	3	Inadecuado	11	Inadecuado
trabajadores 43	4	Inadecuado	2	Inadecuado	5	Inadecuado	5	Inadecuado	16	Inadecuado
trabajadores 44	6	Inadecuado	4	Inadecuado	5	Inadecuado	3	Inadecuado	18	Inadecuado
trabajadores 45	6	Inadecuado	4	Inadecuado	4	Inadecuado	5	Inadecuado	19	Inadecuado
trabajadores 46	8	Inadecuado	5	Inadecuado	9	Inadecuado	10	Regular	32	Inadecuado
trabajadores 47	8	Inadecuado	5	Inadecuado	7	Inadecuado	8	Inadecuado	28	Inadecuado
trabajadores 48	9	Inadecuado	5	Inadecuado	9	Inadecuado	8	Inadecuado	31	Inadecuado
trabajadores 49	4	Inadecuado	2	Inadecuado	5	Inadecuado	5	Inadecuado	16	Inadecuado
trabajadores 50	5	Inadecuado	3	Inadecuado	5	Inadecuado	6	Inadecuado	19	Inadecuado
trabajadores 51	7	Inadecuado	5	Inadecuado	4	Inadecuado	6	Inadecuado	22	Inadecuado
trabajadores 52	4	Inadecuado	4	Inadecuado	6	Inadecuado	4	Inadecuado	18	Inadecuado

en la Tabla 1 y Figura.1 se puede observar que la variable Lineamientos de biose afectados debido a que, el 56% apreció como Nunca y Casi nunca ,asi mismo el.

Base de datos estrés laboral

Tabulación (4) - Excel (Error de activación de productos)

Inicio Inserir Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Dimensión 1						
Nº de Personas	Superiores y recursos		Organización de equipo y 1		Estrés laboral	
	Suma Tot	Valoració	Suma Tot	Valoració		
trabajadores 1	20	Bajo	19	Bajo	39	Bajo
trabajadores 2	44	Regular	35	Regular	79	Regular
trabajadores 3	44	Regular	37	Regular	81	Regular
trabajadores 4	29	Bajo	29	Bajo	58	Bajo
trabajadores 5	49	Regular	34	Regular	83	Regular
trabajadores 6	49	Regular	41	Regular	90	Regular
trabajadores 7	56	Regular	45	Regular	101	Regular
trabajadores 8	22	Bajo	17	Bajo	39	Bajo
trabajadores 9	79	Alto	75	Alto	154	Alto
trabajadores 10	81	Alto	62	Alto	143	Alto
trabajadores 11	55	Regular	42	Regular	97	Regular
trabajadores 12	51	Regular	48	Regular	99	Regular
trabajadores 13	14	Bajo	14	Bajo	28	Bajo
trabajadores 14	27	Bajo	23	Bajo	50	Bajo
trabajadores 15	22	Bajo	16	Bajo	38	Bajo
trabajadores 16	75	Alto	64	Alto	139	Alto
trabajadores 17	60	Regular	44	Regular	104	Regular
trabajadores 18	72	Alto	62	Alto	134	Alto
trabajadores 19	67	Alto	52	Regular	119	Regular
trabajadores 20	46	Regular	41	Regular	87	Regular
trabajadores 21	75	Alto	70	Alto	145	Alto
trabajadores 22	70	Alto	57	Alto	127	Alto
trabajadores 23	60	Regular	50	Regular	110	Regular
trabajadores 24	47	Regular	34	Regular	81	Regular
trabajadores 25	75	Alto	60	Alto	135	Alto
trabajadores 26	76	Alto	68	Alto	144	Alto
trabajadores 27	76	Alto	61	Alto	137	Alto

Variable
Nombre de la Dimensión
Cantidad de Escalas Valorativas
Nº de Preguntas
Valor Mínimo por ítem
Valor Máximo por ítem
Máximo
Mínimo
Rango
Amplitud del Intervalo

Por Valoracion (3) Dimension Tabulacion por ítem Estrés laboral Por Valoracion (3) Dimension 2

Tabulación (4) - Excel (Error de activación de productos)

Inicio Inserir Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas

trabajadores 28	81	Alto	68	Alto	149	Alto
trabajadores 29	84	Alto	70	Alto	154	Alto
trabajadores 30	71	Alto	59	Alto	130	Alto
trabajadores 31	74	Alto	63	Alto	137	Alto
trabajadores 32	85	Alto	66	Alto	151	Alto
trabajadores 33	78	Alto	65	Alto	143	Alto
trabajadores 34	71	Alto	60	Alto	131	Alto
trabajadores 35	81	Alto	72	Alto	153	Alto
trabajadores 36	85	Alto	68	Alto	153	Alto
trabajadores 37	74	Alto	64	Alto	138	Alto
trabajadores 38	71	Alto	62	Alto	133	Alto
trabajadores 39	84	Alto	72	Alto	156	Alto
trabajadores 40	74	Alto	67	Alto	141	Alto
trabajadores 41	69	Alto	53	Regular	122	Alto
trabajadores 42	78	Alto	68	Alto	146	Alto
trabajadores 43	82	Alto	69	Alto	151	Alto
trabajadores 44	72	Alto	69	Alto	141	Alto
trabajadores 45	73	Alto	62	Alto	135	Alto
trabajadores 46	82	Alto	70	Alto	152	Alto
trabajadores 47	75	Alto	64	Alto	139	Alto
trabajadores 48	75	Alto	62	Alto	137	Alto
trabajadores 49	68	Alto	66	Alto	134	Alto
trabajadores 50	72	Alto	58	Alto	130	Alto
trabajadores 51	82	Alto	65	Alto	147	Alto
trabajadores 52	83	Alto	69	Alto	152	Alto

en la Tabla 1 y Figura.1 se puede observar que la variable Estrés laboral en base a su dimensión Superiores y recursos tiene una d que, el 37% mencionó como Algunas veces y Frecuentemente ,asi mismo el 38% de los trabajadores Tuvo una percepción de co Algunas veces y Frecuentemente , en cambio el 38% determinó como Algunas veces y Frecuentemente , además el 35% consid Algunas veces y Frecuentemente , también el 56% apreció como Algunas veces y Frecuentemente , aunque el 37% de los trabaj Algunas veces y Frecuentemente , y el 33% de los trabajadores Tuvo una percepción de como Algunas veces y Frecuentemes

Por Valoracion (3) Dimension Tabulacion por ítem Estrés laboral Por Valoracion (3) Dimension 2

Resultados SPSS

Prueba de normalidad

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Unicode OM | H: 831 W: 502 pt

```

/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

Explorar

[ConjuntoDatos2] C:\Users\claud\skype\12-11-21-desarrollo JUAN CARLOS CURI QUISEP\DATA.sav

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Lineamientos de bioseguridad	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%
Estrés laboral	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Lineamientos de bioseguridad	,098	52	,200 ^a	,956	52	,055
Estrés laboral	,235	52	,000	,834	52	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Lineamientos de bioseguridad

Resultado inferencial

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D1_V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Carteles informativos y prevención		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Carteles informativos y prevención	Coefficiente de correlación	1,000	-.501**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	52	52	
Estrés laboral	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.501**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	52	52	

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D2_V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

*Resultados correlaciones (1) (1).spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro

NONPAR CORR
 /VARIABLES=D2_V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Limpeza y desinfección	Coefficiente de correlación	Limpeza y desinfección	Estrés laboral
			1,000	-,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=D3_V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

*Resultados correlaciones (1) (1).spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro

/VARIABLES=D3_V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

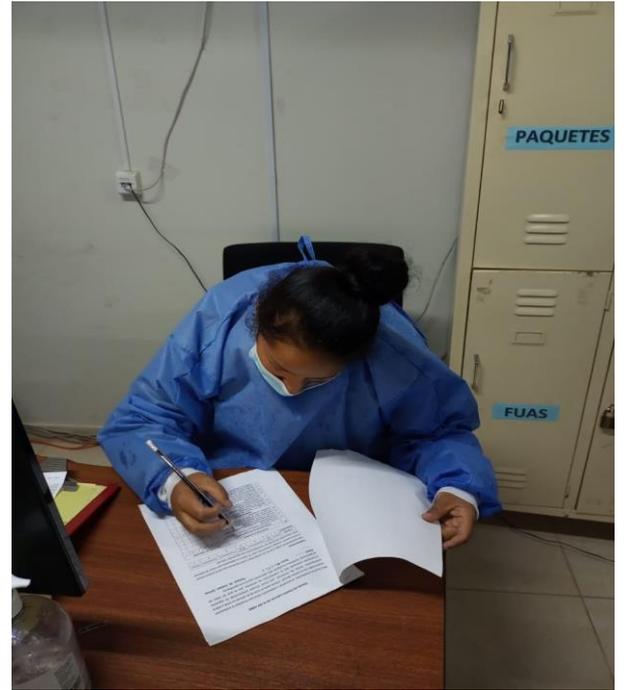
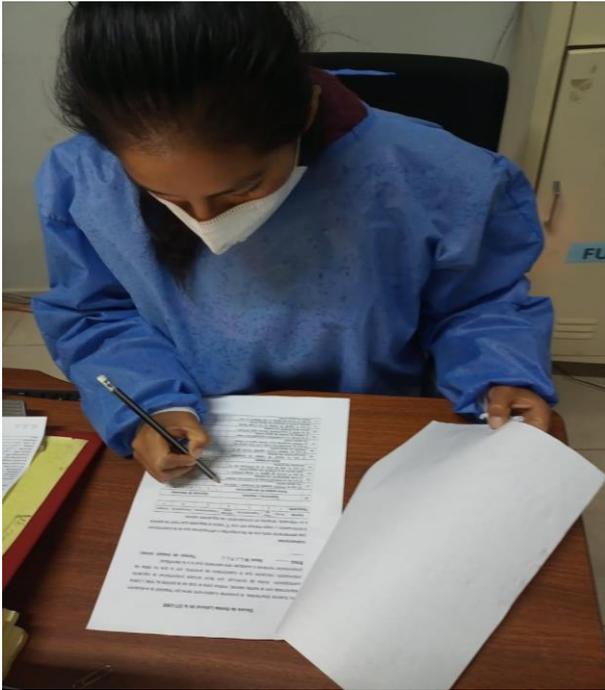
Correlaciones

Rho de Spearman	Evaluación de las condiciones de salud	Coefficiente de correlación	Evaluación de las condiciones de salud	Estrés laboral
			1,000	-,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=D4_V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Anexo 11 evidencia fotográfica



Anexo 12. Prueba de normalidad

Tabla 8.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Lineamientos de bioseguridad	,098	52	,200
Estrés laboral	,235	52	,000

H₀: Los datos tienen una distribución normal

H₁: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor > ,05 se acepta el H₀

En la tabla 9, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para la variable lineamientos de bioseguridad se obtuvo un valor de $p = ,200 > \alpha = ,05$, por lo que se aceptó la hipótesis nula, existiendo una distribución normal. Sin embargo, en la variable estrés laboral, dado que el valor de $p = ,000 < \alpha = ,05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que los datos no tenían una distribución normal. Entonces, se concluyó que todos los datos de la muestra, no seguían una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.