



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Variables demográficas - laborales y estrés laboral en  
profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19,  
Morropón Piura 2020**

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

**AUTORA:**

Arrieta Manzanares, Leydey Viviana (ORCID: 0000-0003-1831-8837)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**PIURA – PERÚ**

2020

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convirtiéndome en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

### **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme todo lo que tengo.

A la Dra. Maribel Díaz, asesora de tesis, por darme ánimo para seguir adelante, por sus sabios consejos, dándome la fuerza necesaria para superar cualquier obstáculo y lograr así mis metas trazadas.

A mis maestros, por haber marcado mi camino profesional con sus provechosas enseñanzas.

A todo el personal salud que labora en el I-4 Morropón.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Operacionalización de la variable .....	19
3.3. Población y muestra .....	20
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimiento .....	22
3.6. Métodos de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN .....	39
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de trabajadores del centro de salud de Morropón, Piura 2020..	20
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	21
Tabla 3. Variables demográficas de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19.....	24
Tabla 4. Variables laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19.....	26
Tabla 5. Estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón....	27
Tabla 6. Indicador género y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	29
Tabla 7. Indicador estado civil y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	30
Tabla 8. Indicador edad y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	31
Tabla 9. Indicador profesión y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	32
Tabla 10. Indicador tiempo de trabajo y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	33
Tabla 11. Indicador condición laboral y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	35
Tabla 12. Relación entre las variables demográficas y laborales y el estrés laboral.....	36
Tabla 13. Relación entre las variables demográficas y el estrés laboral.....	37
Tabla 14. Relación entre las variables laborales y el estrés laboral.....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variables demográficas de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19.....	25
Figura 2. Variables laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19.....	26
Figura 3. Estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón...	28
Figura 4. Indicador género y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	29
Figura 5. Indicador estado civil y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	30
Figura 6. Indicador edad y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	31
Figura 7. Indicador profesión y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	33
Figura 8. Indicador tiempo de trabajo y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	34
Figura 9. Indicador condición laboral y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.....	35

## RESUMEN

Esta investigación estuvo planteada bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, y el diseño de estudio fue no experimental-descriptivo-simple, para la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta para lo cual se aplicó un cuestionario relacionado a las variables sociodemográficas laborales y el otro referido al estrés laboral, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos y se sometieron a pruebas de confiabilidad, la confiabilidad es el grado que un instrumento aplicado produce resultados similares y coherente en un mismo individuo, uno de las formas de obtener la confiabilidad es usando la medida de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach ( $K_r$ ), cuyo valores oscilan en 0 y 1 donde el coeficiente 0 significa nula confiabilidad y el coeficiente 1 expresa alta confiabilidad . En la presente investigación se obtuvo el siguiente resultado se confiabilidad  $K_r$  -20: .886. Ambos instrumentos fueron aplicados a 65 profesionales de la salud de Morropón Piura. Finalmente se concluye que, no hay relación entre las variables demográficas – laborales y el estrés laboral ( $p= ,548$ ); sin embargo, podemos evidenciar altos niveles de estrés laboral en los trabajadores.

**Palabras clave:** variables demográficas-laborales, estrés laboral, covid-19.

## **ABSTRACT**

This research was carried out under a quantitative approach, the type of research was basic, and the study design was non-experimental-descriptive-simple, for data collection the technique used was the survey, for which a questionnaire related to the sociodemographic labor variables and the other referring to work stress, both instruments were submitted to expert judgment and subjected to reliability tests, reliability is the degree that an applied instrument produces similar and consistent results in the same individual, one of the ways to obtain the reliability is using the internal consistency measure called Cronbach's Alpha (Kr), whose values oscillate between 0 and 1 where the coefficient 0 means no reliability and the coefficient 1 expresses high reliability. In the present investigation the following result was obtained, reliability Kr -20: .886. Both instruments were applied to 65 health professionals from Morropón Piura. Finally, it is concluded that there is no relationship between demographic - labor variables and work stress ( $p = .548$ ); however, we can show high levels of work stress in workers.

**Keywords:** demographic-labor variables, work stress, covid-19.



## I. INTRODUCCIÓN

Es muy frecuente encontrar a personas estresadas debido a su trabajo, y es que el estrés laboral, viene afectando el bienestar de una de cada cinco personas a nivel mundial<sup>1</sup>. Los daños causados en el sector sanitario debido al estrés se consagran como un problema realmente alarmante y posible de apreciar debido a que estos profesionales están públicamente expuestos<sup>2</sup>. Según Ortega et al<sup>3</sup> en Miami, en la sala de emergencias de los hospitales comunitarios la cifra de personas afectadas diariamente en el área de emergencia debido al COVID-19 crece considerablemente, hecho que, en todos los médicos y enfermeros es completamente nuevo. Son momentos realmente estresantes dentro del sector sanitario, puesto que estos profesionales pasan de 8 a 12 horas dentro del centro hospitalario, sin ninguna pausa, terminan de trabajar completamente cansados, se busca brindar un cuidado excelente al enfermo dentro de lo que es posible, y al mismo tiempo es menester que se protejan para no llevar el virus a sus casas, y para no resultar infectados.

La situación se torna complicada, especialmente si observan que un compañero termina infectándose y necesita ser intubado. Justo allí, recuerdan que son vulnerables. Diversos autores han estudiado el estrés laboral relacionado a las variables demográficas y laborales, por ejemplo, a nivel internacional, en México Fernández et al<sup>4</sup> pudieron confirmar que al interior de tres centros hospitalarios de segunda categoría de atención, el síndrome de agotamiento profesional prevalece en el personal de enfermería que no presenta una pareja, que ha enviudado o se ha divorciado, el agotamiento emocional, prevaleció mucho más en aquellas personas cuyas edades se encuentran entre los 31 a 40 años y la despersonalización en quienes ocupan plazas operativas de modo estadísticamente significativo. Con respecto a la tipología de contratación, 73 % son de base, variante que logró demostrar desigualdades considerables y de valor significativo en el agotamiento profesional, dando evidencia sobre el surgimiento del síndrome en el personal de base con

comparación con el personal eventual, sobre todo que están más desgastados emocionalmente y carentes de logro.

Mientras tanto, a nivel latinoamericano, en Colombia Ávila et al<sup>5</sup> afirman que, en dos centros de salud privados pertenecientes a la ciudad de Montería, de 99 empleados del sector salud, el 29,3% presentó diagnóstico de Burnout, donde lo que más se manifiestan son individuos agotados emocionalmente y despersonalizados, hecho que está relacionado al nivel altísimo de labores diarias y en el servicio del área clínica también fue posible conocer que existe una prevalencia más alta en la población femenina (65,5% del grupo afectado) a diferencia de la población masculina (34,5% del grupo afectado). Asimismo, quienes están más quemados por el trabajo fueron los miembros del grupo de servicio de Hospitalización y de Urgencias, mientras que las Unidades de Cuidados Intensivos de población adulta e infantil presentó las cifras más bajas.

Por su parte Castillo et al<sup>6</sup> señalaron los factores que se asocian al estrés laboral en el personal de enfermería colombiano, encontrando que el promedio de edad fue de 33.2 años, el 94,2% (147) son mujeres y que la prevalencia de estrés de alto nivel se halló en el 33.9% (53) del grupo encuestado. De la misma manera, al ser: menor de 30 años, estar en una relación, ser papá o mamá y desempeñarse en la consulta externa, siendo contratado a término fijo por más de dos años y cinco años de experiencia dentro del puesto fueron las variantes que se asocian al estrés. Finalmente se afirmó que el estrés del personal sanitario está asociado a variantes de nivel personal a factores y laboral al igual que el servicio donde se llevan a cabo las labores y la tipología de contrato.

A nivel nacional, Yslado et al<sup>7</sup> determinaron que, de 127 integrantes del personal sanitario perteneciente a cinco centros hospitalarios de Ancash, gran parte del grupo (78.0%) del personal presentó fase inicial del SQT, con bajo estrés; 2.4% están atravesando por la fase intermedia y el 19.6% se encuentra en la fase final índices muy altos de estrés laboral crónico y desgaste profesional.

Del mismo modo señalaron considerables desigualdades entre las agrupaciones ocupacionales con respecto a la dimensión baja realización personal, sobre todo presentado por el personal médico. De la misma manera, existen considerables desigualdades dependiendo del sexo, la población masculina presenta en mayor frecuencia falta de realización personal en el personal.

Por su parte Morales<sup>8</sup> indicó que de 76 integrantes del personal de enfermería asistencial pertenecientes a los sectores críticos del instituto Nacional de Salud del Niño, una gran cantidad de evaluadas presentó estrés laboral moderado, igualmente en sus tres dimensiones cansancio emocional (61,8%), despersonalización (51,3%) y falta de realización personal (65,8%), siendo mucha de ellas parte del personal nombrado, con una antigüedad de cuatro años a más y con edades que comprenden el intervalo de 36 a 44 años.

En la región Piura aún no se han publicado estudios que arrojen luces en cuanto al comportamiento de esta pandemia. Ante lo mencionado la presente investigación se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las variables demográficas y laborales en los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020?

El estudio tiene justificación teórica, ejecutó un análisis sobre la situación de la institución sanitaria respecto al estrés laboral y las variable demográficas y laborales, para lo cual fue preciso recolectar datos que permitan el fortalecimiento del área epistemológica de la salud mediante el análisis de la problemática observada revisando varias investigaciones similares que se han realizado con antelación a nivel nacional e internacional; de la misma manera que los aportes teóricos y cada modelo encargado de explicar la variante estrés laboral; así como la variable variables demográficas y laborales. El presente estudio permitió presentar como el estrés laboral se relaciona con las variables demográficas y laborales en los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020.

Justificación social, se justifica socialmente dado que por medio de los resultados será posible llegar a ciertas determinaciones que mejoren el problema de estudio, de la misma manera que beneficiará al personal y a la institución, ya que se evidenciarán cada resultado de las variables en cuestión y en base a ello pueda tomar mejores decisiones por el bien de los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020.

Justificación metodológica, el estudio es trascendente científico y metodológico, debido a que abre paso al establecimiento de un análisis y diagnóstico situacional del estrés laboral y variables demográficas y laborales en los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020, para lo cual se recogieron los datos que permitieron el diseño de un instrumento de medición para ambas variables estrés laboral y variables demográficas y laborales, cuyos resultados podrán demostrar que los instrumentos presentan una alta confiabilidad, siendo aplicables a la investigación, a fin de evaluar el estrés laboral con sus respectivas dimensiones, las mismas que contribuirán para implementarse y aplicarse dentro de otros estudios científicos con características similares.

La investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y las variables demográficas y laborales en los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020. Los objetivos específicos son los siguientes: Identificar las variables demográficas y laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura - 2020., Describir el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020., Demostrar la relación entre las variables demográficas y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura – 2020 y Demostrar la relación entre las variables laborales y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura - 2020.

Asimismo, el estudio se planteó como hipótesis general: Las variables demográficas - laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020. Y como hipótesis específicas: Las variables demográficas se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020. Y Las variables laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios revisados a nivel internacional sobre las avriables en cuestión, son los siguientes, Sarsosa et al<sup>9</sup> dentro de la exploración titulada “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”, donde buscó señalar la medida gradual de estrés laboral en profesionales del área asistencial pertenecientes a cuatro centros sanitarios de nivel III colombianos. Dicha exploración fue descriptiva, con diseño transversal. Fue pertinente emplear el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social al grupo muestral conformado por 595 individuos, que desempeñan cargos asistenciales implicados en atender a los pacientes, realizando prácticas muy complejas, por ejemplo, cirugías, hospitalizaciones, en el área de urgencias, cuidados intensivos. Como resultado encontró que el grupo evaluado presentó un nivel alto de estrés laboral, específicamente una sintomatología fisiológica, e intelectual y laboral. Finalmente se concluyó que el estrés laboral de los profesionales puede estar asociada a las particularidades de rol, las condiciones laborales y la exposición continua a patologías posibles de contagiar pertenecientes al ambiente de los centros sanitarios.

Da Silva et al<sup>10</sup> en su investigación titulada “Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio”, cuyo fin fue analizar de qué modo la depresión viene relacionándose con el estrés laboral en las enfermeras de nivel medio, esta indagación científica estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo-exploratorio. El grupo poblacional abarcó la totalidad del personal técnico y auxiliares de enfermería y el grupo muestral de inicio estuvo constituido por 338 personas. Como resultado se encontró que la prevalencia de depresión dentro de la exploración alcanzó un 20%, expresándose mayormente en la población femenina, que sobrepasa los 40 años, solteras y en los que tienen el hábito de fumar. La probabilidad de sufrir depresión se incrementa doblemente en el personal que mostró un alto nivel de estrés laboral, inclusive posteriormente al control en la regresión múltiple. Finalmente fue posible sostener que la sintomatología depresiva se ha asociado

fuertemente con altos niveles de estrés entre los auxiliares y técnicos de enfermería.

Cuevas<sup>12</sup> dentro de su investigación titulada “Estrés laboral y autopercepción de la calidad de atención brindada por los profesionales de enfermería al paciente en el Hospital Traumatológico y Quirúrgico Profesor Juan Bosch, La Vega, el Pino, República Dominicana 2017”, buscó conocer de qué modo el estrés laboral se relaciona con la autopercepción de la calidad de atención de los profesionales de enfermería al paciente en el Hospital Traumatológico y Quirúrgico Profesor Juan Bosch 2017. Esta exploración fue cuantitativa correlacional de corte transversal, y empleó a modo de instrumento: el inventario de estrés de Wolfgang y el cuestionario de autopercepción de calidad de Talamantes et al (2009) su grupo muestral fue elegido de modo no probabilístico y estuvo conformado por 35 personas (50%) en jornadas matutina y vespertina, a fin de constatar cada hipótesis planteada. El análisis bivariado con Spearman se aplicó a cada dato obtenido, por medio del SPSS versión 15.0. finalmente se observó la presencia de una relación inversa significativa (-,484) entre el nivel de estrés y la autopercepción de la calidad de atención brindada por el personal de enfermería. Dicha asociación tiene sustento en la ausencia de reconocimiento (-,504), incertidumbre (-,374) y conflicto (- ,403) dentro del área de trabajo, por su parte, la sobrecarga de responsabilidades no se relaciona con la autopercepción de la calidad. La indagación concluyó afirmando la presencia de una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la autopercepción de la calidad de la atención en las enfermeras evaluadas, con excepción de la tensión por exceso de responsabilidades.

Ochoa<sup>13</sup> en su investigación titulada “Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018”, cuyo objetivo fue indicar los factores Laborales influyentes en el estrés laboral en las enfermeras del área de cuidados intensivos neonatal en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018. Este

proyecto fue básico, descriptiva correlacional causal y de diseño no experimental, de corte transversal. El muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 65 enfermeras, se consideró conveniente emplear una encuesta, usando los cuestionarios, con la validez de contenido de juicio de expertos y la confiabilidad de Alfa de Cronbach y al momento de analizar la información fue pertinente utilizar la correlación de Rho de Spearman. Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente, con un resultado de Rho de Spearman= .474\*\* dando a conocer la presencia de una moderada relación positiva entre las variantes y una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); rechazando así la hipótesis nula, lo que llevó a determinar que los factores laborales si influyen en el estrés laboral de las enfermeras pertenecientes al área de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018. Finalmente se concluyó afirmando que los factores laborales influyen en el estrés laboral de las enfermeras pertenecientes al área de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, en base a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0.05$ ); lográndose ajustar a la información (Desviación con  $p < 0,05$ ); y explica el 53.2% de la variante dependiente estrés laboral.

Machicado<sup>14</sup> en su investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Nuñez Butrón Puno – 2016”, donde buscó indicar los factores de riesgo psicosocial relacionados al estrés laboral de las enfermeras pertenecientes a los servicios de Emergencia (EMG) y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Centro hospitalario Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Este proyecto fue descriptivo, con diseño correlacional - comparativo, se consideró pertinente emplear la encuesta, y aplicar 2 cuestionarios (factores de riesgo psicosocial intralaboral y la evaluación del estrés) a un grupo poblacional y muestral conformado por 17 enfermeras pertenecientes a las áreas de EMG y UCI. Usando métodos estadísticos descriptivos fue posible encontrar que los dominios de los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentaron: En el dominio liderazgo y relaciones sociales



en el trabajo, un 42% de enfermeras presentaron un riesgo alto y muy alto y el 80% de UCI riesgo muy alto; respecto al dominio control sobre el trabajo, 67% del área de EMG presentó riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto y muy alto. En base a la prueba estadística “Regresión categórica”, los coeficientes de correlación, entre los dominios de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería, logran dar muestra de que los dominios liderazgo se relacionan significativamente con las relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas del servicio de EMG; y en UCI solamente en los dominios control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, fue posible concluir con la presencia de desigualdades en base a las áreas de trabajo, debido a que solamente en el personal de enfermería perteneciente al área de EMG los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el estrés laboral.

Pachas<sup>15</sup> dentro de su investigación denominada “Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa.2016” cuyo fin fue indicar como es que el Estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional dentro del centro hospitalario José Casimiro Ulloa. 2016. Esta indagación fue no experimental, con un diseño de tipología descriptiva correlacional, transversal. Contó con la participación de 100 enfermeras y consideró aplicar el cuestionario de Malash orientado a mensurar el estrés y el cuestionario de desempeño laboral. Se encontró que el estrés viene relacionándose inversamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación negativo alto  $r=0.782$ , con un  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), que permite aceptar la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que el estrés en el personal de enfermería ejerce una influencia significativa en su desempeño laboral.

Después de revisar los antecedentes es pertinente definir la variable Estrés laboral, según Leka et al<sup>16</sup> el estrés laboral es aquel actuar presentado en un individuo ante requerimientos y exigencias de tipo laboral imposibles de ajustar a

sus saberes y habilidades, y que logran poner en jaque su disposición para afrontar dicha situación. El estrés laboral viene a ser un desfavorecedor trato entre las particularidades de los trabajadores y la situación en la que vienen desempeñándose laboralmente, lo que termina a conducirlos a sufrir alguna perturbación psicológica y a tomar un comportamiento malsano, y por último a alguna enfermedad<sup>17</sup>.

Desde otro escenario, Posada<sup>18</sup> sostiene que el estrés laboral es capaz de causar afecciones en las personas sin importar su posición y es posible que aparezca dentro de cualquier área u organización sin importar su categoría. Asimismo, perjudica el bienestar del individuo, al igual que el bienestar de los centros organizacionales y a la economía de cualquier país, es posible que una persona estresada desarrolle ciertas patologías dentro de ámbito laboral o familiar; es posible que debido a su presencia se arriesgue la seguridad del puesto laboral y esto contribuya a otras problemáticas en el trabajo, por ejemplo, el trastorno de músculos esqueléticos. El estrés laboral se produce en circunstancias en las que el profesional estar agotado emocionalmente y sus labores le resultan desagradables, mostrándose incapacitado para conseguir las metas que se había propuesto antes. Si un empleado llega a estresarse debido a sus labores, empezará a emitir quejas, atribuirá cualquier equivocación propia a otra persona y por lo general se mostrará muy irritado<sup>19</sup>.

En cuanto a las teorías que se relacionan a la variante Estrés laboral es conveniente mencionar la teoría biológica y la teoría psicológica. Con respecto a la teoría Biológica, donde Canon<sup>20</sup> mismo que con su modelo teórico describió cada elemento empleado por los animales cuando siente que su medio exterior lo amenaza, optando por atacar o huir de ello. Partiendo de esta percepción, es posible conceptualizar cada situación o estímulo estresor, mismos que están en la capacidad de traer consigo modificaciones fisiológicas a nivel orgánico, es posible que su presencia sea prolongada, es decir, la persona podría estar alarmada durante un tiempo considerable. Si una persona esta estresada durante mucho tiempo ocurrirán cambios físicos. Muchas de las afecciones dañinas no

se producen debido a un estímulo propio sino debido a la reacción frente a estos, lo que se puede dar en caso de que el paciente muera, tristeza que generalmente da como resultado consecuencias negativas sobre la persona que está experimentándola y también con quienes interactúa.

Asimismo, según la Teoría psicológica Lazarus<sup>21</sup> expresaba que sin importar de donde surjan, los estímulos deben ser enfrentados, en otras palabras, debemos esforzarnos por mostrar conductas subjetivas y buena disposición para mantener vigiladas las presiones mentales. El sector médico reconoce la existencia de dos categorías centrales de adaptación; la coordinada y la cautelosa. En esta parte el autor se toma el tiempo de describir que cada respuesta o característica centrada en hechos estresantes, dentro de los diversos momentos que surgen en el medio laboral donde el trabajador queda expuesto y vulnerable ante el estrés, donde puede expresar su respuesta, su sentir de distintos modos, gran parte de estas terminan siendo desfavorables para el área física, dando paso a patologías de suma gravedad.

Con respecto a las dimensiones, estas fueron extraídas de las ideas de Maslach et al<sup>22</sup> y son despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal. Con respecto a la primera dimensión, según Maslach et al<sup>22</sup> la despersonalización es pérdida de motivación, la persona se vuelve hostil e irritable y comienza a tener actitudes negativas y violentas con los demás, en especial con quienes se benefician de su trabajo y profesión. Por otro lado, Gil-Monte<sup>23</sup> afirma que la despersonalización hace que la persona se muestre irritada, tenga una actitud negativa y responda fríamente a quienes está atendiendo (ya sea un cliente, paciente, alumno, entre otros).

Desde otra perspectiva, Moreno<sup>24</sup> comenta respecto a la despersonalización que para no agotarse el profesional se aleja de sus compañeros trata de aislarse de los demás, tornándose frío y distante, no queriendo involucrarse más, deshumanizando sus relaciones interpersonales manifestando sentimientos

negativos, frialdad y tomando distancia de los demás, mostrando poco o nada de empatía hacia los usuarios de los servicios. Evitando relacionarse con los demás, mostrando una conducta insensible, y poco humana, que incluye a veces la pérdida del idealismo. Asimismo, Torrez de Mendoza<sup>25</sup> comenta que la despersonalización repercute no solamente en el área individual de la personal, pues además de esto afecta su desenvolvimiento en el trabajo, por lo que se ausenta de centro, disminuye el nivel de conformidad en el profesional. Dentro de esta dimensión se encuentran los indicadores Trato inhumano, Insensibilidad hacia los pacientes, Dureza emocional, Desinterés por los demás Sentimiento de culpa<sup>22</sup>.

En cuanto a la segunda dimensión agotamiento emocional, esta viene a ser el deterioro cognitivo, además físico, reflejado en un sentimiento de escasez emocional y personal, así mismo es la sensación del profesional que no tiene más para brindar<sup>22</sup>. El agotamiento emocional es descrito dando a conocer que la persona se siente fatigada, o desgastada y siente que sus herramientas de tipo emocional van agotándose. Es posible que se dé conjuntamente con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se sienta también frustrada y tensionada, viéndose cada vez menos motivado e incapaz de continuar desempeñándose laboralmente<sup>26</sup>.

En otro escenario, Hernández-Vargas et al<sup>27</sup> sostienen que el agotamiento emocional trae como consecuencia que el sujeto carezca de herramientas de tipo emocional propias y sienta que no está en la capacidad de brindar algo positivo al otro sujeto (sus pacientes), y que le es imposible proporcionar afecto a los demás. La persona pasa por muchos malestares emocionales y se encuentra físicamente agotada a consecuencia de las interacciones diarias dentro de su entorno laboral. Según Marrau<sup>28</sup> el agotamiento emocional se encuentra presente en aquellos sujetos que encuentran muy difícil ofrecer una actitud afectiva adecuada frente a los demás; sienten que no poseen fuerzas o herramientas de carácter emocional propias, se sienten exhaustos y ya no toleran tratar a los

demás cordialmente durante su jornada laboral. Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores el Agotamiento físico, Cansancio permanente, Tensión, Frustración y Desgaste Psíquico<sup>22</sup>.

En cuanto a la tercera dimensión baja Realización personal, hace referencia al momento en que la persona se autoevalúa negativamente, sintiéndose insatisfechos por sus resultados laborales, encontrando un sentimiento de frustración debido a que no le fue posible cumplir con sus objetivos, asimismo, no se siente cómodo en lo personal y llega a considerar que posee carencias profesionales<sup>22</sup>. Para González et al<sup>29</sup> la Baja realización personal viene a ser aquella incomodidad individual de los profesionales en relaciona a su desempeño. En pocas palabras, el sujeto llega a desilusionarse profesional y personalmente, sintiéndose un fracasado, por lo que su amor propio llega a disminuir. Dicha situación, afectará su desenvolvimiento laboral al igual que su capacidad para relacionarse con aquellos que están bajo su servicio.

Por su parte, Gomero et al<sup>30</sup> define la Baja realización personal como la desconfianza manifestada al momento de buscar realizarse personalmente y el surgimiento de un autoconcepto desfavorecedor causado por momentos desagradables. Para Bosqued<sup>31</sup> la Baja realización personal es aquella percepción subjetiva que aparece como consecuencia de los factores se suscita cuando el sujeto carece de objetividad debido a las causas previamente mencionadas. Las personas que se encuentran pasando por esta situación se frustran debido a su desenvolvimiento laboral y al resultado conseguido con este, se sienten fracasadas y empiezan a disminuir su amor propio. Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores la Autoestima baja, Desilusión y Abandono del trabajo Desvalorización<sup>22</sup>.

Asimismo, es preciso definir la variable variables demográficas y laborales, desde la perspectiva de Solé<sup>32</sup> Las variables demográficas hacen referencias a características objetivas mediables como la edad, el género, el estado civil, el

nivel de ingresos o la educación. Por su parte, Reynoso et al<sup>33</sup> enfatiza en que las Variables demográficas juegan un papel de suma relevancia como variables asociadas al estrés. Estas juegan un papel modulador entre el estrés y la salud. Dentro de las variables demográficas se encuentran el sexo, la edad y la clase social. Desde otro escenario, Slaski et al<sup>34</sup> sostienen que, por un lado, las variables demográficas y laborales están relacionados con el estrés laboral; por otro lado, afirman que, si bien son relevantes, no siempre son determinantes del estrés, sino que, al parecer, aumentan la vulnerabilidad de la persona.

En cuanto a las dimensiones, estas fueron extraídas de las ideas de la Real Academia Española<sup>35</sup>, Acedo<sup>37</sup>, Solis de Ovando<sup>38</sup>, De la torre<sup>40</sup>, Rovelli et al<sup>42</sup>, Izquierdo<sup>44</sup>, Fernández<sup>48</sup> y Dakduk et al<sup>49</sup> y son Sexo, Estado civil, Edad, profesión, Antigüedad en años, Horas de trabajo diario, Cargo que desempeña y Condición laboral.

En cuanto a la dimensión Sexo, la Real Academia Española<sup>35</sup> la define como la condición orgánica, masculina o femenina de las personas. Por su parte, la OPS et al<sup>36</sup> el sexo implica la separación y categorización en hombres y mujeres partiendo de los factores que los caracterizan, a nivel biológico, por ejemplo, el área genital (pene en el varón y vulva en la mujer), o según la tipología de gametos producidos (el espermatozoide en el caso del hombre, y el óvulo cuando se trata de la mujer). Con respecto al sexo se ha encontrado que las mujeres parecen estar menos expuestas a patologías de tipo coronario en comparación con los hombres, no obstante, si son más vulnerables a ser obesas y otras complicaciones físicas<sup>30</sup>. Dentro de esta dimensión se encuentran los indicadores de varón, mujer y características biológicas<sup>35,36</sup>.

Con respecto a la dimensión Estado civil Acedo<sup>37</sup> sostiene que en el lenguaje coloquial se refiere a las situaciones conectadas al matrimonio: soltero, casado, viudo, separado o divorciado. La Real Academia Española<sup>35</sup> señala que se trata del estado del individuo relacionado a su nacimiento, país de origen, datos

filiatorios o situación sentimental legal, toda esta información aparece en el registro civil y delimita el área propia de poder y responsabilidad que el derecho reconoce al individuo natural. Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores soltero, casado, viudo, separado o divorciado<sup>37</sup>.

En cuanto a la dimensión edad, Solis de Ovando<sup>38</sup> afirma que es el tiempo que transcurre entre el nacimiento de una persona hasta una fecha determinada. No obstante, Montalvo<sup>39</sup> sostiene que La edad está conformada por 2 componentes. Primero, es posible que se considere la edad cronológica o el estado orgánico o del sistema corporal de la persona. Lo cual quiere decir, que en el caso de la secuencia corporal (ejemplo: sistema cardiovascular), de una persona de 80 años, logra funcionar igual que los de las otras personas contemporáneas a esta. No obstante, también es probable que una persona de 80 años con buena salud física (que practica deporte), posea un sistema cardíaco o pulmones similares a los de un individuo menor que esta; entonces, la edad biológica no viene a ser lo mismo que la edad cronológica. El segundo aspecto de la edad biológica la cual hace referencia al estado actual de la persona en base a su índice de longevidad. Con la edad va cambiando la vulnerabilidad del organismo al estrés; entonces, a mayor edad disminuye el funcionamiento inmunológico<sup>32</sup>. Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores edad cronológica y edad biológica<sup>39</sup>.

En lo referido a las variables laborales, la dimensión profesión, De la torre<sup>40</sup> la define como aquel termino basado en saberes y herramientas de tipo intelectual dentro del desarrollo de los servicios prestados y una tarea realizada. La profesión se considera una vocación porque lo esperado e idóneo es que la persona opte por dedicarse a la misma continuamente. Se espera que el profesional se identifique con los comportamientos ideales de la profesión, que rompa la creciente separación entre el tiempo y el ocio y laboral dedicando parte de su tiempo libre a enriquecerse profesionalmente. Por otro lado, es conocida como un empleo, trabajo o actividad ejercida por una persona a cambio de cierta retribución<sup>35</sup>.

Según Fernández<sup>41</sup> el concepto actualizado de profesión está contenido dentro de los códigos de ética de cada carrera profesional. En dicho documento o compilación se explica la importancia del cumplimiento de las conductas y prácticas esperadas que sobrepasan la obligación moral personal del sujeto. Quien se encuentra ejerciendo como profesional define y demanda niveles muy altos de actitud concerniente al servicio proporcionado a los clientes y la relación con el colegio profesional correspondiente. De la misma manera, el código de ética está impuesto según la profesión, y es reconocido y aceptado por todos los individuos que pertenecen a dicho gremio. Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores servicio prestado, vocación, enriquecimiento profesional y código de ética<sup>40,41</sup>.

En cuanto a la dimensión antigüedad en años, según Rovelli et al<sup>42</sup> La antigüedad en el ámbito laboral hace referencia al tiempo en que los trabajadores vienen ejerciendo dentro de sus puestos laborales, una vez que han ingresado la entidad correspondiente. Es importante determinar el tiempo de servicio ya que así también se atiende la necesidad de un seguro social, porque según el tiempo los trabajadores poseen algunos beneficios, tales como la suma de dinero adicional, la indicación de los plazos en caso de una licencia, el importe correspondiente en beneficio de este una vez concluida la contratación y el derecho a una pensión una vez jubilado, etc. Para Gualavisi et al<sup>43</sup> el tiempo de antigüedad en un trabajo viene a ser el conteo de rotaciones laborales o movilidad en el trabajo puesto que las modificaciones laborales pueden asociarse a situaciones de tipo voluntario (una separación, una renuncia, salida del mercado laboral, y demás.) o también puede ser de tipo involuntario (donde la más común es el despido). Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores el tiempo de servicio, cobro de adicionales, contrato y acceso a jubilación<sup>42</sup>.

Con respecto a la dimensión, horas de trabajo diario es definida por Izquierdo<sup>44</sup> como el tiempo medido en horas dedicado a actividades productivas. Asimismo,



en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo<sup>45</sup>, en el artículo 6° se indica que, el horario ordinario laboral para el hombre y la mujer con más de 18 años es de ocho (8) horas al día o cuarenta y ocho (48) horas a la semana como máximo. Además, cabe aclarar que las horas de trabajo diario normales son horas fijadas por legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales<sup>46</sup>. Sin embargo, según la Oficina Internacional del Trabajo<sup>47</sup> cuando se trabaja en un horario de más de 48 horas semanales se puede estar constituyendo un importante factor de tensión laboral, reduciendo la satisfacción en el centro de labores, incrementando los efectos de otros factores de tensión y aumentando considerablemente el riesgo del surgimiento de problemas de salud. De la misma manera, el trabajar de manera habitual más de 60 horas por semana, inclusive más de 50 horas semanales, aumentará el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares. Entre los indicadores de esta dimensión están el horario y la jornada ordinaria<sup>45,46</sup>.

Respecto a la dimensión cargo que desempeña, según Fernández<sup>48</sup> es la función desempeñada por el sujeto dentro de la entidad a la que pertenece. Lo que implica una determinada actitud en la persona debido a las exigencias de su plaza laboral. El cargo de que desempeña está referido a un empleo, oficio o ministerio<sup>35</sup>. Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores el rol y oficio<sup>48,35</sup>. Y finalmente en cuanto a la dimensión condición laboral, según Dakduk et al<sup>49</sup> es la situación de “trabajo oficial”, donde está establecido un contrato que implica ciertas obligaciones y beneficios, como un seguro social, sanitario y una remuneración fija. Alfaro et al<sup>50</sup> sintetiza en que la Condición laboral se refiere a la categoría salarial a la que pertenece el entrevistado. Por otro lado, para Ruiz et al<sup>51</sup> la Condición laboral es todo aquello que gira en torno al trabajo partiendo de la incidencia en las personas que trabajan. Son las características que pueden o no tener relación directa con el bienestar del trabajador. Dentro de los indicadores de esta dimensión se encuentran el contrato, seguridad social y salario fijo<sup>49</sup>.

### III. METODOLOGÍA

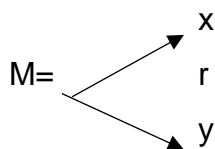
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta indagación científica estuvo ligada al enfoque cuantitativo el cual según Gómez<sup>52</sup> busca corroborar hipótesis formuladas con anterioridad, ofrecer una contestación al proyecto investigativo recolectando y analizando datos. Así mismo, se apoyó en la medición numérica, el conteo y la estadística. Además, este estudio fue de corte correlacional, el mismo que González<sup>53</sup> resumen como el tipo de investigación que facilita la explicación de la relación que existe en dos o más variables con el fin de pronosticar el próximo comportamiento.

Así mismo, esta indagación fue no experimental, este modelo de trabajo es definido por Toro et al<sup>54</sup> como el modelo de investigación que se limita a la observación de los distintos fenómenos que tienen lugar en un contexto totalmente natural, absteniéndose de cualquier tipo de manipulación hacia las variables y con el único fin de analizar todo lo observado. También es importante resaltar que este estudio fue transversal, el mismo que Malhotra<sup>55</sup> precisó como el modelo de estudio donde se recoge toda la información de la muestra perteneciente a la población elegida, también señala que es el tipo de investigación más utilizada, la cual se caracteriza porque dicha recolección se lleva a cabo una sola vez.

Finalmente, esta investigación fue básica, la misma a la que De Miguel<sup>56</sup> describe como el tipo de estudio que mientras se desarrolla comprueba hipótesis y teorías llamativas para el investigador, sin embargo, también aclara que no resuelve las problemáticas que se puedan presentar en los fenómenos observados.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= Profesionales de la salud de Morropón Piura

X= Variables demográficas y laborales

Y= Estrés laboral

### **3.2. Operacionalización de la variable**

#### **Variable: Estrés laboral**

Definición conceptual

Leka et al<sup>16</sup> el estrés laboral es aquel actuar presentado en un individuo ante requerimientos y exigencias de tipo laboral imposibles de ajustar a sus saberes y habilidades, y que logran poner en jaque su disposición para afrontar dicha situación.

Definición operacional

La variable se medirá mediante un cuestionario que plantea 3 dimensiones y se aplicará al personal del centro de salud de Morropón, Piura.

Categoría: Cuantitativa

Escala: Nominal

#### **Variable: Variables demográficas y laborales**

Definición conceptual

Solé<sup>32</sup>, las variables demográficas hacen referencias a características objetivas mediables como la edad, el género, el estado civil, el nivel de ingresos o la educación

Definición operacional

La variable se medirá mediante un cuestionario que plantea 6 dimensiones y se aplicará al personal del centro de salud de Morropón, Piura.

Categoría: Cuantitativa

Escala: Nominal

### 3.3. Población y muestra

#### Población

Viene a ser una agrupación de componentes que presentan particularidades en común, o forman parte del conjunto de medios o causas de un total<sup>57</sup>. En este caso se contó con el personal de salud del distrito de Morropón.

#### Criterios de inclusión y exclusión

##### Criterios de inclusión

- Personal que estaban laborando en el centro de salud Morropón, Piura.
- Personal que aceptó ser evaluado.

##### Criterios de exclusión

- Personal que laboraba fuera del centro de salud Morropón, Piura.
- Personal que no aceptó ser evaluado.
- Personal que se encontraba de licencia.

Tabla 01.

*Población de trabajadores del centro de salud de Morropón, Piura 2020*

Trabajadores	Nº	%
Enfermeras	5	7.7
Médicos	8	12.3
Obstetras	5	7.7
Psicológico	1	1.5
Personal Técnico	46	70.8
Total	65	100%

## **Muestra**

Viene a ser aquella parte extraída del grupo poblacional seleccionada por medio de un procedimiento, este conjunto de elementos también posee particularidades en común<sup>57</sup>. Para la investigación la muestra fueron los profesionales de salud del centro de salud de Morropón, que en total son 65 profesionales de la salud, de los cuales el 70% son profesionales técnicos y el 30% son profesionales universitarios.

Tabla 02

### *Distribución de la muestra*

<b>Denominación de puesto</b>	<b>Cantidad de Profesionales</b>
Personal profesional	19
Personal técnico	46
Total	65

## **Muestreo**

El presente estudio se realizó por intermedio de muestreo no probabilístico por un muestreo por conveniencia, la elección no depende de la probabilidad sino de lo que caracteriza al proyecto investigativo.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Fue conveniente emplear la “Encuesta”, documento formulado por la persona que investiga orientado a mensurar apreciaciones, tradiciones, gustos y comportamientos etc<sup>57</sup>.

#### **Instrumento**

En este caso, se empleó el cuestionario, es la suma total de interrogantes con el objeto de recoger información necesaria a fin de llegar a los objetivos<sup>57</sup> en la presente investigación el cuestionario estuvo conformado por dos partes: La

primera parte fue a fin de recolectar la información sobre la variante demográfica y laboral; constituida por 6 ítems; tres para cada variable, la opción de respuesta es de elección simple y la segunda parte del instrumento constó de 22 reactivos, cuya distribución fue en tres dimensiones y con alternativas de contestación en escala de Likert.

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez:**

En esta oportunidad fue posible realizar la secuencia de validez de experto, consultando a dos personas expertas en la materia investigada quienes pudieron evaluar el instrumento y mediante el formato de validación de experto calificaron y brindaron ciertas recomendaciones desde su propia consideración<sup>57</sup>.

#### **Confiabilidad**

Viene a ser la medida gradual en que un instrumento al aplicar una y otra vez puede ofrecer el mismo resultado; entre las maneras más usadas a fin de verificar si un instrumento es confiable o no se encuentra la medida de consistencia interna de Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre cero y uno, siendo el coeficiente cero significa nula confiabilidad y el coeficiente uno una alta confiabilidad<sup>57</sup>. En este caso fue posible alcanzar las cifras de confiabilidad expresadas a continuación para cada instrumento. Instrumento de estrés laboral con 22 ítems = ,866 (Alta confiabilidad).

### **3.5. Procedimiento**

Como primero paso fue necesario solicitar la autorización del jefe del establecimiento de salud de Morropón, Piura, mismo que aprobó dicha solicitud a fin de dar inicio al proyecto investigativo dentro del establecimiento, después se coordinó con cada servicio los horarios, en base a los roles y turnos de los colaboradores, para ubicarlos en base a sus horarios laborales, y disponibilidad de tiempos, además antes de aplicar el instrumento, se explicó

brevemente las indicaciones de este, de la misma manera todos los participantes firmaron el consentimiento, posteriormente pasaron al desarrollo del cuestionario.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Habiendo recolectado cada dato pertinente, fue preciso el vaciado de la información al interior de la matriz creada en el programa Microsoft Excel donde se fue organizando cada dato perteneciente a las variables y a sus respectivas dimensiones, habiendo concluido esta secuencia, cada dato fue ingresado al programa estadístico SPSS a fin de realizar el correcto análisis de estos para así elaborar las tablas y figuras para ser analizados posteriormente. Esperando la constatación de hipótesis fue conveniente emplear la prueba de Chi-cuadrado de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación se han seguido los procesos éticos establecidos por el Código de Ética del investigador de la Universidad César Vallejo, especialmente se ha basado en lo señalado por el Art.3, donde se menciona que se debe tener respeto por toda persona en su integridad y autosuficiencia, por el cual siempre se garantizó y respetó el bienestar de nuestra unidad investigada, asimismo, se aplicó el Art. 4° y 5 búsqueda de bienestar y justicia; en lo cual se evitará en todo riesgo o daño que pudiera ocasionarse con nuestra investigación y un trato justo a cada unidad investigada. Finalmente se ha trabajado con el Art. 7° rigor científico y Art. 8° competencia profesional y científica y el Art. 10 la investigación con seres humanos; para ello como investigadora solicitaré previamente la firma del consentimiento libre, expreso e informado de los participantes.

#### IV. RESULTADOS

El presente trabajo planteo como hipótesis general: Las variables demográficas - laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020, así también dentro de las hipótesis específicas se planteó un total de dos que corresponden a determinar la relación de las variables demográficas y laborales con la variable estrés laboral. A continuación, se presentan los resultados encontrados en nuestra investigación.

**Objetivo específico 1:** Identificar las variables demográficas y laborales de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19, Morropón Piura - 2020.

Tabla 3. *Variables demográficas de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID - 19*

Variables sociodemográficas	N°	%
<b>SEXO</b>		
Femenino	50	76.9
Masculino	15	23.1
Total	65	100.0
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Casado (a)	57	87.7
Soltero (a)	8	12.3
Total	65	100.0
<b>EDAD</b>		
Menos de 30 años	8	12.3
31 – 40 años	26	40.0
41 – 50 años	18	27.7
51 – 60 años	13	20.0
Total	65	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de la salud.



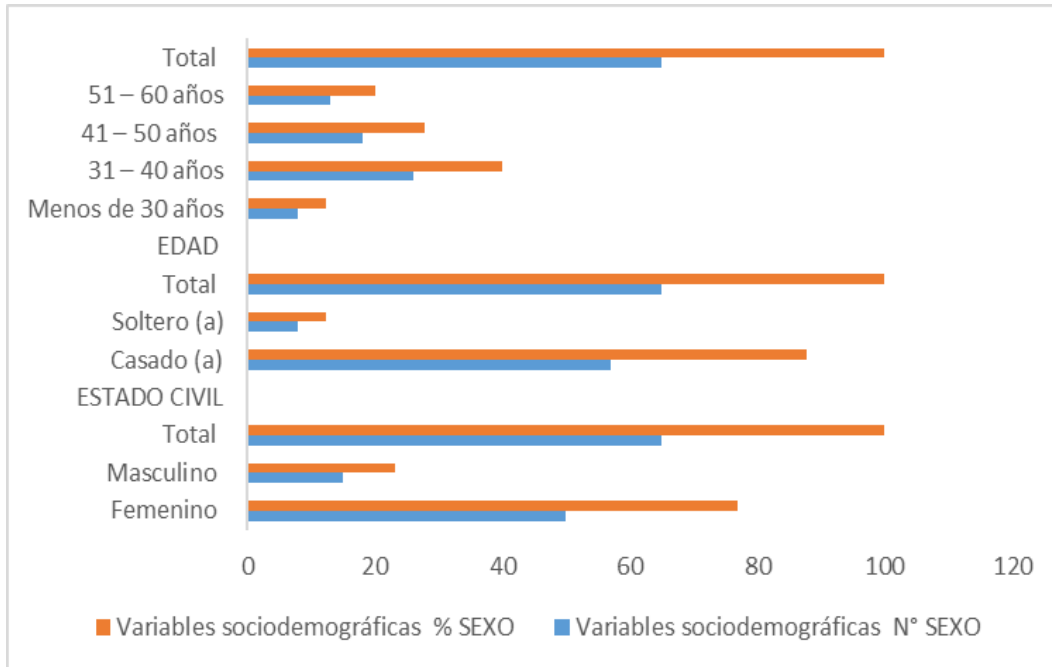


Figura N°1. Variables demográficas de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19.

Cada resultado plasmado al interior de la tabla 3 y figura N°1 sobre las variables sociodemográficas de los profesionales de la salud del distrito de Morropón durante la pandemia, nos permite observar que el 76.9% son de género femenino, EL 87.7% son casados y el 40% tienen la edad promedio entre 31 – 40 años de edad.

Tabla 4. Variables laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID - 19

Variables laborales	N°	%
<b>PROFESIÓN</b>		
Enfermera	5	7.7
Médico	8	12.3
Obstetras	5	7.7
Psicólogo	1	1.5
Personal técnico	46	70.8
Total	65	100.0
<b>ANTIGÜEDAD LABORAL</b>		
Menos de 1 año	2	3.1
1 – 5 años	12	18.5
6-10 años	7	10.8
11 – 20 años	17	26.2
21 – 30 años	16	24.6
31 – 40 años	11	16.9
Total	65	100.0
<b>CONDICIÓN LABORAL</b>		
Contratado	20	30.8
Nombrado	45	69.2
Total	65	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de la salud

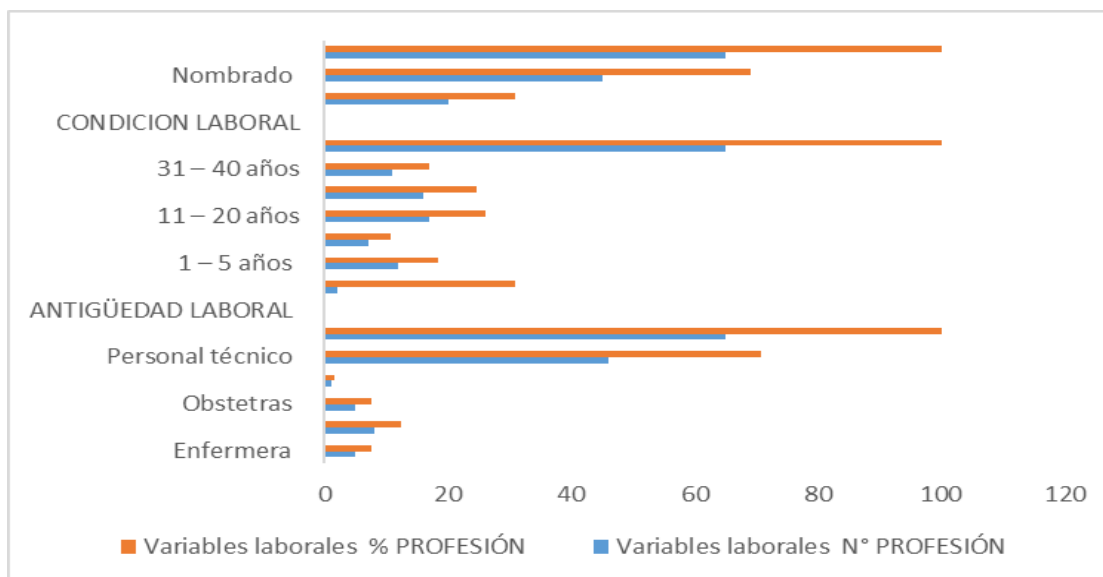


Figura N°2. Variables laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID - 19

Cada resultado plasmado al interior de la tabla 4 y figura N°2, referida a la variable laborales del personal de salud durante la pandemia COVID – 19, nos permite evidenciar que la mayor parte es personal técnico 70.8%, seguido de un 12.3% que son Médicos, tanto Enfermeras como Obstetras en igual cantidad 7.7% y 1.5 Psicólogo.

**Objetivo específico 2:** Describir el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020.

Tabla 5. *Estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón*

Estrés laboral	N°	%
<b>Agotamiento emocional</b>		
Bajo	0	0.0
Regular	9	13.8
Alto	56	86.2
Total	65	100.0
<b>Despersonalización</b>	N°	%
Bajo	0	0.0
Regular	6	9.2
Alto	59	90.8
Total	65	100.0
<b>Realización personal</b>	N°	%
Bajo	0	0.0
Regular	20	30.8
Alto	45	69.2
Total	65	100.0
<b>Estrés laboral</b>	N°	%
Bajo	0	0.0
Regular	2	3.1
Alto	63	96.9
Total	65	100.0

Fuente: Instrumento de estrés laboral aplicado a los trabajadores de salud

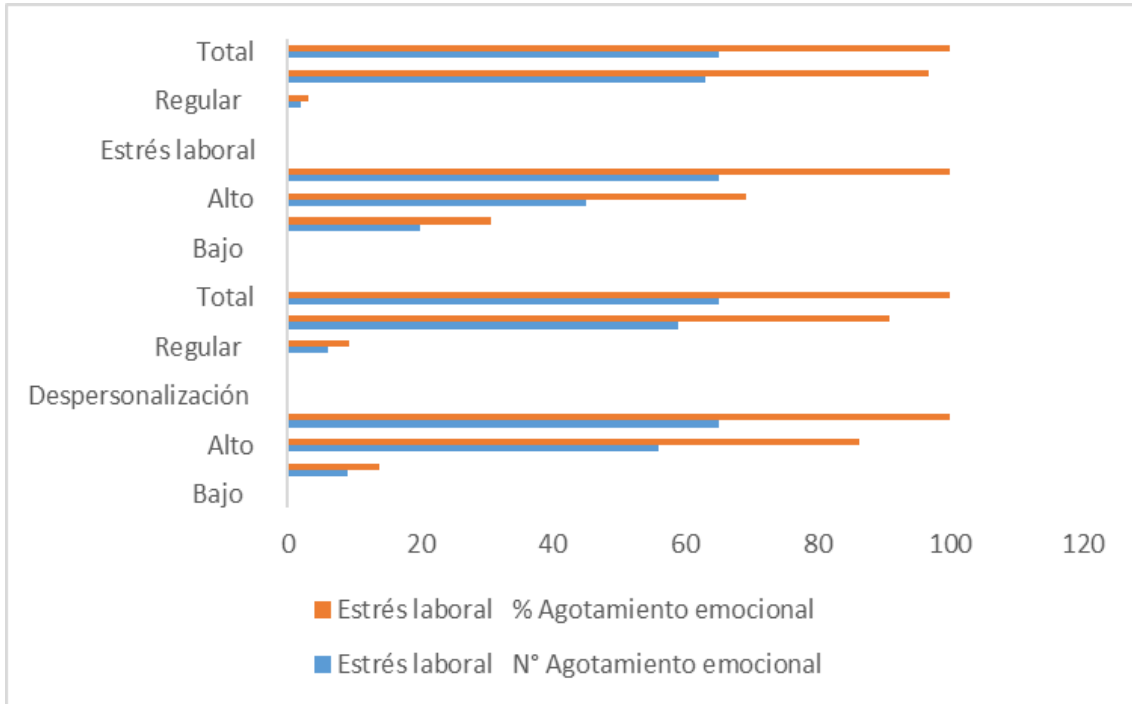


Figura N°3. Estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón

### Interpretación

Los resultados de la tabla 5 y figura N°3, nos muestra que el 96.9% del personal de salud presentan un alto nivel de estrés laboral, lo mismo sucede con las dimensiones del estrés, podemos observar que el 86.2% presenta agotamiento emocional, el 90.8% considera estar despersonalizado y el 69.2% se sienten realizado personalmente.

### Objetivo específico 3:

Demostrar la relación entre las variables demográficas y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura - 2020.

Indicador género.

Tabla 6 *Indicador género y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

		Género			
		Femenino	Masculino	Total	
Estrés laboral	Regula	Recuento	1	1	2
	r	% del total	1,5%	1,5%	3,1%
	Alto	Recuento	49	14	63
		% del total	75,4%	21,5%	96,9%
Total		Recuento	50	15	65
		% del total	76,9%	23,1%	100,0%

Fuente: Instrumento de estrés laboral y variables demográficas

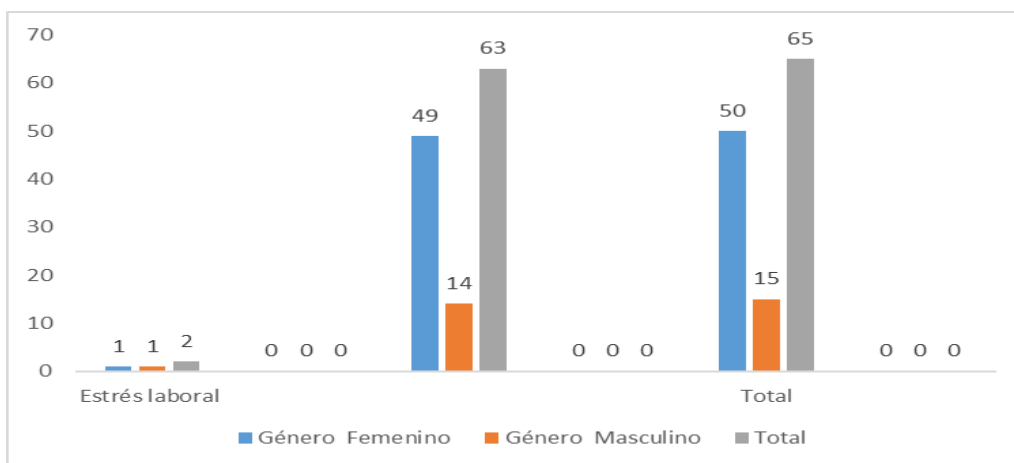


Figura N°4 *Indicador género y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

La tabla 6 y figura N°4 nos señala con respecto a aquellos profesionales que presentaron altos niveles de estrés 69.9% gran parte fueron mujeres 75.4% y sólo el 21.5% son varones.

Indicador estado civil

Tabla 7. *Indicador estado civil y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

		Estado civil		Total	
		Casado	Soltero		
Estrés laboral	Regular	Recuento	2	0	2
		% del total	3.1%	0.0%	3,1%
	Alto	Recuento	55	8	63
		% del total	84.6%	12.3%	96,9%
Total		Recuento	57	8	65
		% del total	87.7%	12.3%	100.0%

Fuente: Instrumento de estrés laboral y variables demográficas

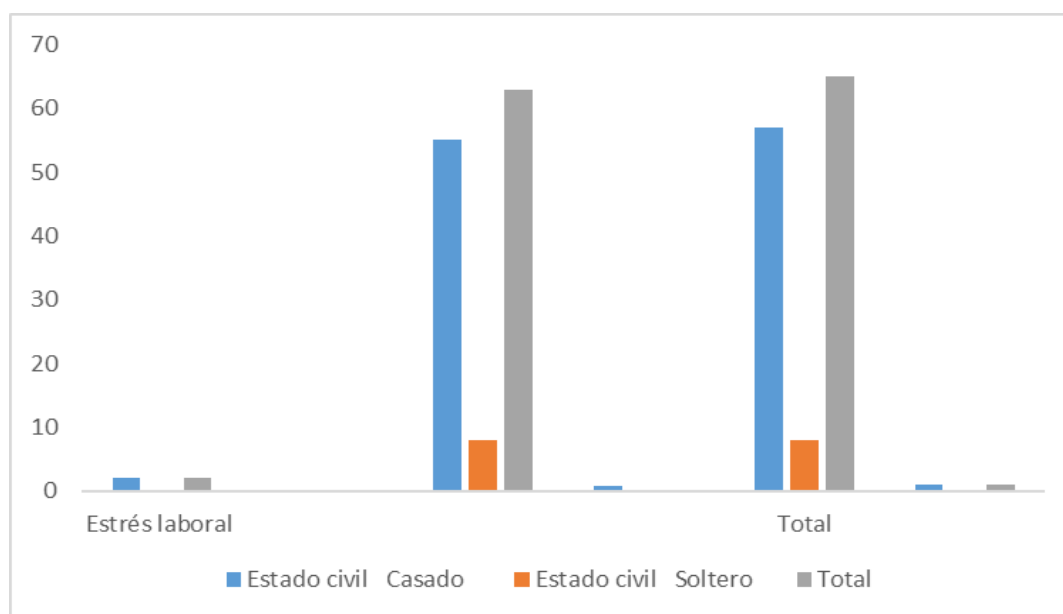


Figura N°5 *Indicador estado civil y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

La tabla 7 y figura N°5 presenta los resultados referidos a estado civil y estrés laboral del personal de salud, como podemos apreciar que del total de 96.9% que presentan estrés laboral los casados son los que tienen mayor predominancia de estrés laboral 84.6%; asimismo podemos observar que los solteros también muestran niveles de estrés.

#### Indicador edad

Tabla 8. *Indicador edad y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19*

		EDAD				Total	
		Menos de 30 años	31 – 40 años	41 – 50 años	51 – 60 años		
Estrés laboral	Regular	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	Alto	Recuento	8	26	16	13	63
		% del total	12,3%	40,0%	24,6%	20,0%	96,9%
Total		Recuento	8	26	18	13	65
		% del total	12,3%	40,0%	27,7%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de estrés laboral y variables demográficas

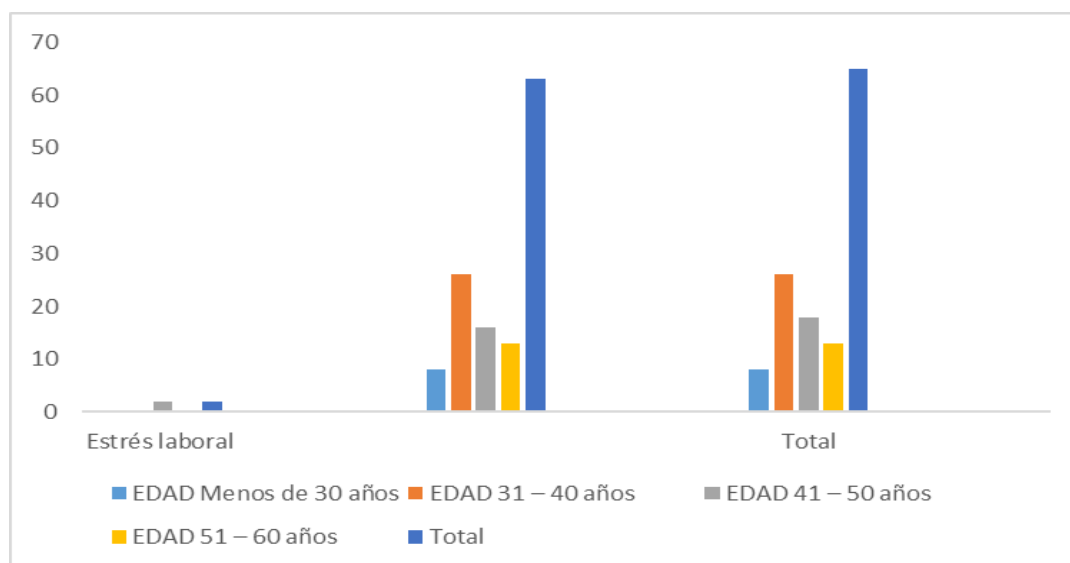


Figura N°6. *Indicador edad y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19*

La tabla 8 y figura N°6 presenta los resultados referidos a la edad y estrés laboral del personal de salud, como podemos apreciar que el grupo de edad entre 31 – 40 años tienen niveles altos de estrés laboral, los mismo sucede con los menores de 30 años 12,3%, los 41 – 50 años igualmente presentaron nivel de estrés alto y los de 51 – 60 años en las mismas condiciones de estrés alto 20%.

**Objetivo específico 4:**

Demostrar la relación entre las variables laborales y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura - 2020.

Indicador profesión

Tabla 9. *Indicador profesión y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

		Profesión					Total	
		Enfermeras	Médico	Obstetra	Psicólogo	Técnicos		
Estrés laboral	Regular	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	0,0%	1,5%	1,5%	0,0%	0.0%	3,1%
	Alto	Recuento	5	7	4	1	46	63
		% del total	7,7%	10,8%	6,2%	1,5%		96,9%
Total		Recuento	5	8	5	1	46	65
		% del total	7,7%	12,3%	7,7%	1.5%	70.7%	100,0%

Fuente: Instrumento de estrés laboral y variables demográficas



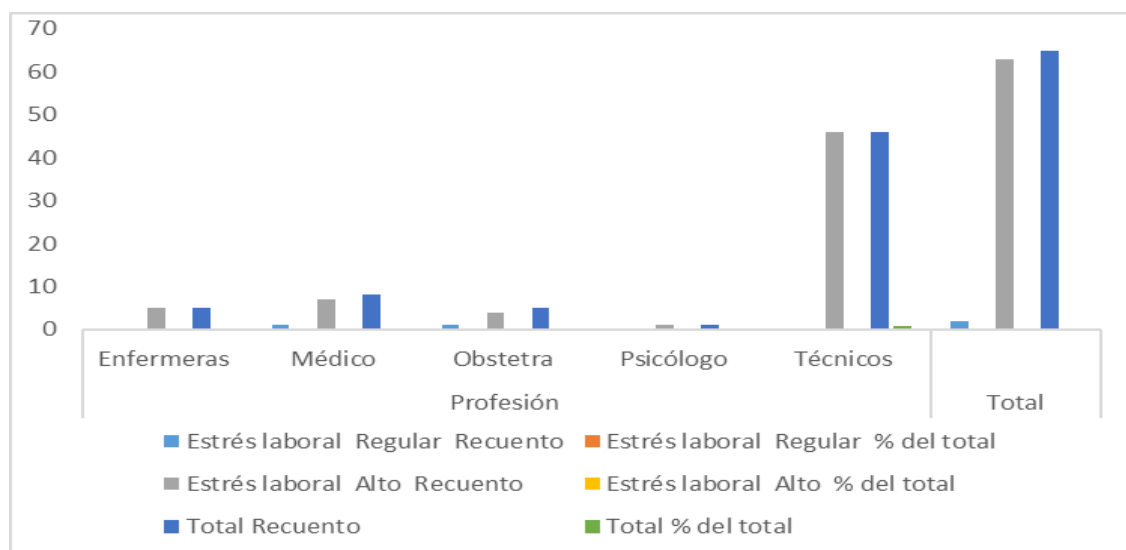


Figura N°7. Indicador profesión y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19.

La tabla 9 y figura N°7 se presenta el indicador profesión de la variable laboral y podemos observar que todos los profesionales presentan niveles altos de estrés, Enfermeras 7,7%, Médico 108%, Obstetra 6,2%, Psicólogo 1.5% y el personal técnico 70,7% presenta altos niveles de estrés laboral.

#### Indicador tiempo de trabajo

Tabla 10. Indicador tiempo de trabajo y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19

		Tiempo de servicio						Total
		menos de un año	1 - 5 años	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	
Estrés	Regular	0	0	0	0	2	0	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
labora	Alto	2	12	7	17	14	11	63
	% del total	3,1%	18,5%	10,8%	26,2%	21,5%	16,9%	96,9%
Total	Recuento	2	12	7	17	16	11	65
	% del total	3,1%	18,5%	10,8%	26,2%	24,6%	16,9%	100,0%

Fuente: Instrumento de estrés laboral y variables demográficas

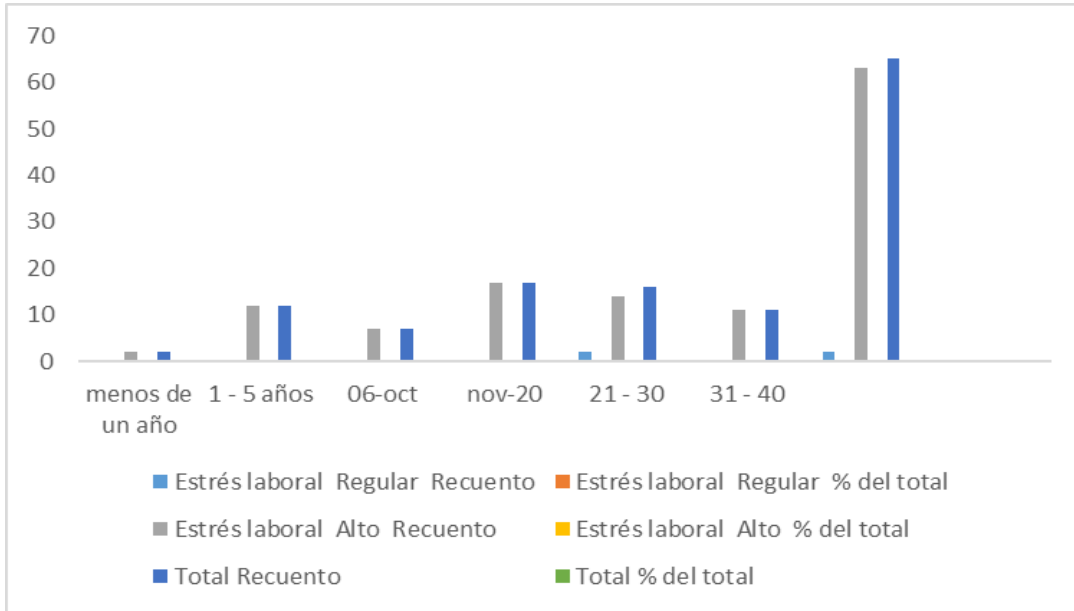


Figura N°8 *Indicador tiempo de trabajo y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19.*

Cada resultado plasmado al interior de la tabla 10 y figura N°8 referente a tiempo de servicio y el estrés laboral, nos permite observar que en cualquier tiempo de servicio igualmente presentan estrés laboral, los de menos de 1 año con el 31%, los que tienen entre 1 - años 18.2%, los de 6 – 10 años 10.8%, los que tiene un promedio de 11 – 20 años 26.2%, igualmente los de 21 – 30 años de trabajo 21.5% y finalmente los de 31 a 40 años 16.9

Indicador condición laboral

Tabla 11. *Indicador condición laboral y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

		Condición laboral			
		Contratado	Nombrado	Total	
Estrés laboral	Regula	Recuento	0	2	2
	Alto	% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	20	43	63
		% del total	30,8%	66,2%	96,9%
		Recuento	20	45	65
		% del total	30,8%	69,2%	100,0%

Fuente: Instrumento de estrés laboral y variables demográficas

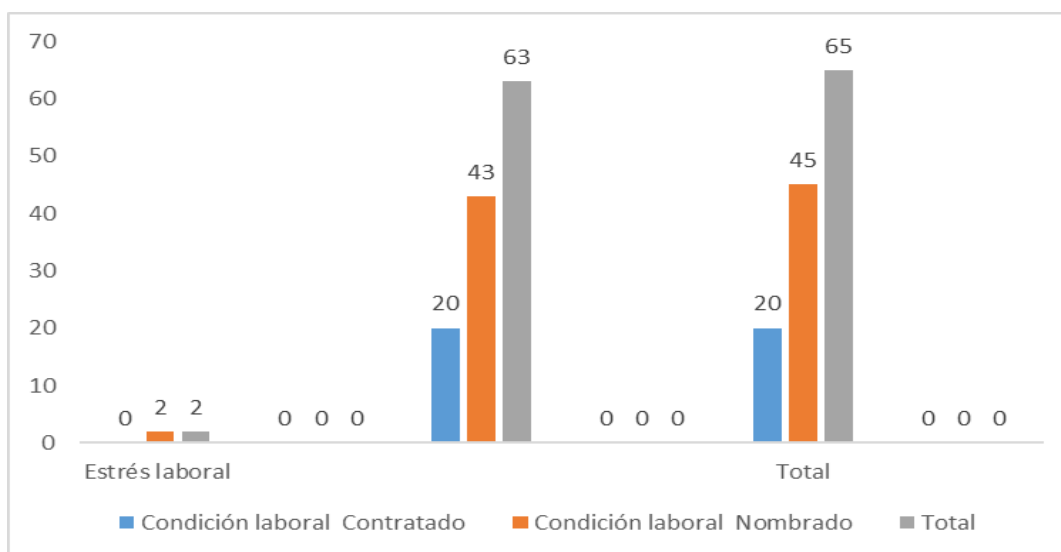


Figura N°9 *Indicador condición laboral y el estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19*

La tabla 11 y figura N°9 da cuenta sobre la condición laboral y estrés laboral; podemos evidenciar que tanto los contratados 30.8% y los nombrados 66.2% presentan estrés laboral alto.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hi: Las variables demográficas - laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

H0: Las variables demográficas - laborales no se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020

Tabla 12. *Relación entre las variables demográficas y laborales y el estrés laboral*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,748 <sup>a</sup>	2	,548
Razón de verosimilitud	,703	2	,602
Asociación lineal por lineal	,243	1	,622
N de casos válidos	65		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,04.

Según los resultados realizado de correlación usando la prueba no paramétrica Chi<sup>2</sup> de Pearson, como el valor sig. (valor crítico observado)  $p = ,548$  es  $>0.05$ , damos por rechazada la hipótesis alterna y la nula queda siendo válida; en pocas palabras, las variables demográficas - laborales no se relacionan de manera significativa con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

### Hipótesis específica 1

Hi: Las variables demográficas se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

H0: Las variables demográficas no se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020

Tabla 13 *Relación entre las variables demográficas y el estrés laboral*

Variables	Estrés laboral		
	$\chi^2$	$p$	Decisión
Demográficas			
Sexo	13,55	,03*	Correlación
Edad	5,388	,250	No correlación
Estado civil	,290	,865	No correlación

\*Correlación al 0.5

Según los resultados realizado de correlación usando la prueba no paramétrica Chi2 de Pearson, como el valor sig. (valor crítico observado) podemos observar que de los tres factores evaluados solo existe correlación significativa con el sexo  $p= ,03^*$ , no mostrándose correlación con la edad y con el estado civil  $p= 5,388$  es  $>0.05$ ,  $p= ,290 >0.05$ ; damos por rechazada la hipótesis alterna y la nula queda siendo válida; en pocas palabras, las variables demográficas no se relacionan de manera significativa con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

## Hipótesis específica 2

Hi: Las variables laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

H0: Las variables laborales no se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020

Tabla 14 *Relación entre las variables laborales y el estrés laboral*

Variables Laborales	Estrés laboral		
	$\chi^2$	$p$	Decisión
Profesión	8,834	,183	No correlación
Antigüedad laboral	48,234	,025*	Correlación
Condición laboral	,917	,338	No correlación

\*Correlación al 0.5

Según los resultados realizado de correlación usando la prueba no paramétrica Chi2 de Pearson, como el valor sig. (valor critico observado) podemos observar que de los tres factores evaluados solo existe correlación significativa con la antigüedad laboral  $p= ,025^*$ , no mostrándose correlación con la profesión y la condición laboral  $p= 8.834$  es  $>0.05$ ,  $p= ,917 >0.05$ ; damos por rechazada hipótesis alterna la nula queda siendo válida; en pocas palabras las variables laborales no se relacionan de manera significativa con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.

## V. DISCUSIÓN

El estrés laboral es aquel actuar presentado en un individuo ante requerimientos y exigencias de tipo laboral imposibles de ajustar a sus saberes y habilidades, y que logran poner en jaque su disposición para afrontar dicha situación<sup>16</sup>. El estrés laboral viene a ser un desfavorecedor trato entre las particularidades de los trabajadores y la situación en la que vienen desempeñándose laboralmente, lo que termina a conducirlos a sufrir alguna perturbación psicológica y a tomar un comportamiento malsano, y por último a alguna enfermedad<sup>17</sup>.

Evaluando el primer objetivo específico respecto identificar las variables demográficas y laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura – 2020, sobre las variables demográficas pudimos observar que el 76.9% son de género femenino, el 87.7% son casados y el 40% tienen la edad promedio entre 31 – 40 años de edad y sobre las variables laborales observamos que la mayor parte es personal técnico 70.8%, seguido de un 12.3% que son Médicos, tanto Enfermeras como Obstetras en igual cantidad 7.7% y 1.5 Psicólogo; podemos observar que hay diferencias en cuanto género, edad y profesión. Resultados similares se encontraron en la investigación realizada por Castillo et al<sup>6</sup> quien halló que el promedio de edad fue de 33.2 años, el 94,2% (147) y que la mayor parte de trabajadores es de género femenino. Asimismo, Solé<sup>32</sup> sustenta teóricamente que las variables demográficas hacen referencias a características objetivas mediables como la edad, el género, el estado civil, el nivel de ingresos o la educación.

En cuanto al segundo objetivo específico respecto a describir el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020, pudimos apreciar que el 96.9% del personal de salud presentó un alto nivel de estrés laboral, lo mismo sucede con las dimensiones del estrés, podemos observar que el 86.2% presenta agotamiento emocional, el 90.8% considera estar despersonalizado y el 69.2% se sienten

realizado personalmente. Lo que indica muchos de los profesionales se encuentran agotados emocionalmente sintiendo que trabajar todo el día le genera estrés, asimismo se evidencia despersonalización lo que indica muchos de los trabajadores sienten estar tratando a sus pacientes sin tener en cuenta que son seres humanos, dada la carga laboral que se tiene y consideran que el estrés los está endureciendo emocionalmente. Estas cifras difieren de las encontradas por Da Silva et al<sup>10</sup> quien evaluó de qué manera la depresión se asocia con el estrés laboral en las enfermeras donde concluye que los profesionales muestran un alto nivel de estrés en el trabajo, asimismo coinciden Pachas<sup>15</sup>, concluye en estudio que el personal de salud presentó altos niveles de estrés en el 75% del personal evaluado. Por su parte Leka et al<sup>16</sup> fundamenta teóricamente que el estrés laboral es aquel actuar presentado en un individuo ante requerimientos y exigencias de tipo laboral imposibles de ajustar a sus saberes y habilidades, y que logran poner en jaque su disposición para afrontar dicha situación.

Con respecto al tercer objetivo específico dirigido a demostrar la relación entre las variables demográficas y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19, Morropón Piura – 2020, pudimos observar que aquellos profesionales que presentaron altos niveles de estrés 69.9% en su mayoría son mujeres 75.4%, los que presentan estrés laboral son los casados son los que tienen mayor predominancia de estrés laboral 84.6% y el grupo de edad entre 31 – 40 años tienen niveles altos de estrés laboral. Sin embargo, al realizar la correlación no se evidencia asociación entre edad y estado civil; esto es probable dado que las obligaciones son las mismas y que la edad no tiene nada que ver con las funciones que se cumplen y por lo tanto con los niveles de estrés; respecto al estado civil igualmente no mostró asociación a diferencia del género; donde se presenta correlación moderada; esto nos muestra que el género si es un predictor para presentar más estrés siendo las mujeres las que están más predispuestas a presentar estrés; esto probable a la carga familiar y laboral a la que están sometidas.



Resultados similares encontró Da Silva et al<sup>10</sup>, como resultado se encontró que la prevalencia de depresión alcanzó un 20%, más expresiva en la población femenina, con más de 40 años, solteras y en las personas que abusan del cigarro. Por su parte Reynoso et al<sup>33</sup> enfatiza en que las Variables demográficas juegan un papel de suma relevancia como variables asociadas al estrés. Estas juegan un papel modulador entre el estrés y la salud. Dentro de las variables demográficas se encuentran el género, la edad y la posición en sociedad.

Y finalmente en cuanto al cuarto objetivo específico respecto demostrar la relación entre las variables laborales y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandémica COVID – 19, Morropón Piura – 2020, pudimos observar que los indicadores laboral que muestra relación con el estrés es la antigüedad laboral ( $p= ,025$ ); es posible a que las personas con más años de servicio se encuentra ya agotados para seguir trabajando, además por la situación en la que se tienen que desenvolver (pandemia) existe más presencia de estrés atribuido a la presencia de estar en contacto con pacientes infectados; en cuanto a los indicadores profesión y condición laboral; no está asociado al estrés laboral. Resultados distintos encontró Sarsosa et al<sup>9</sup> en su investigación se concluyó el estrés laboral de los profesionales puede estar asociada a las particularidades de rol, las condiciones laborales y la exposición continua a patologías posibles de contagiar pertenecientes al ambiente de los centros sanitarios. Por su parte Ochoa<sup>13</sup> encuentra resultados similares a la presente investigación donde encuentra relación moderada positiva entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de salud. Por su parte Slaski et al<sup>34</sup> sostienen que, por un lado, los aspectos de nivel laboral se relacionan con el estrés en el trabajo; por otro lado, afirman que, si bien son relevantes, no siempre son determinantes del estrés, sino que, al parecer, aumentan la vulnerabilidad de la persona.

## VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a los aspectos demográficos: el mayor porcentaje de los profesionales son mujeres (76.9%), el 87.8% de estado civil casados y la edad de más predominio es 31 – 40 años según la encuesta aplicada al personal de salud durante la pandemia COVID – 19.
2. En cuanto a los factores laborales; se encontró en los profesionales de la salud que la mayoría son profesionales técnicos 70.8%, con una antigüedad de trabajo entre 11 – 20 años 26.2% y de 21 – 30 años 24.6% y en lo que respecta a condición laboral el 69.2% son nombrados.
3. Existe altos niveles de estrés en el 86.2% del personal de salud durante la pandemia COVID – 19 del distrito de Morropón, Piura-2020, lo mismo sucede con las dimensiones del estrés, podemos observar que el 86.2% presenta agotamiento emocional, el 90.8% considera estar despersonalizado y el 69.2% se sienten realizado personalmente.
4. La presencia de relación entre el indicador demográfico sexo ( $p= .03$ ) y el estrés laboral; siendo las mujeres las que más estrés presentan; a diferencia de los indicadores estados civil y edad; que no muestran asociación con el estrés laboral.
5. Qué existe relación entre el indicador antigüedad laboral y estrés laboral ( $p= .025$ ); siendo los trabajadores de más años de servicio los que muestran más niveles de estrés laboral; sin embargo, no hay relación con el indicador profesión y condición laboral el personal de salud durante la pandemia COVID – 19 del distrito de Morropón, Piura.
6. Finalmente se concluyó que, no hay relación entre las variables demográficas – laborales y el estrés laboral ( $p= .548$ ); sin embargo, podemos evidenciar altos niveles de estrés laboral en el personal.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al director del establecimiento de salud, realizar las coordinaciones necesarias con el área de psicología para monitorear continuamente el estado emocional del personal de salud.
2. Al director del establecimiento, coordinar con el área de psicología para diseñar y poner en práctica un programa en beneficio del estado emocional del personal de salud, a fin de brindarles las pautas necesarias para eliminar el estrés laboral.
3. Al encargado del área del personal que atiende a los pacientes con Covid-19 dictar charlas continuamente sobre las medidas de bioseguridad para los colaboradores de salud, y demás estrategias para sentirse protegidos ante posibles contagios.

## REFERENCIAS

1. Freire-Garabal M. El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. Diario La Voz de Galicia: 2011 agosto 10. Disponible en [http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003\\_201108S10C3991.htm](http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003_201108S10C3991.htm).
2. García M. y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 2016; (19):11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
3. Ortega J. y González J. La enfermería en tiempos de la COVID-19: Un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia [Internet]. Miami, Estados Unidos: OPS; 3 de abril 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>.
4. Fernández A, Juárez A, Arias F. y González M. Agotamiento profesional en personal de enfermería su relación con variables demográficas y laborales. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2010; 18 (1): 15-21.
5. Ávila J, Gómez L. y Montiel M. Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. Pensamiento Psicológico. 2010; 8 (15): 39-52.
6. Castillo I, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K. y Licon, S. Estrés laboral en enfermería: factores asociados. Revista Científica Salud Uninorte. 2014; 30 (1). Cartagena, Colombia.
7. Yslado R, Atoche R, Quispe M, Ruiz L. y Medina J. Factores sociodemográficos intra y extra organizativos relacionados con síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. Revista de investigación en Psicología. 2011; 14 (2). Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2100>.
8. Morales C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño noviembre-diciembre, Lima-

- Perú 2006. (Tesis de Licenciatura). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
9. Sarsosa K. y Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud. 2018; 20(1): 44-52.
  10. Da Silva E, Cardoso L, Araújo C, De Souza S. y Reisdorfer E. Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015; 23(4): 733-40.
  11. Kian K. Estrés y Satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital regional de huacho 2016. (Tesis de Maestría). Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019.
  12. Cuevas M. Estrés laboral y autopercepción de la calidad de atención brindada por los profesionales de enfermería al paciente en el Hospital Traumatológico y Quirúrgico Profesor Juan Bosch, La Vega, el Pino, República Dominicana 2017. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad peruana Unión; 2018.
  13. Ochoa C. Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
  14. Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno - 2016. (Tesis de Maestría). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2017.
  15. Pachas M. Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. 2016. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo; 2016.
  16. Leka S, Griffiths A. y Cox T. La organización del trabajo y el estrés. 1.<sup>a</sup> ed. Francia: Organización mundial de la salud; 2004

17. Parkes K. Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones. En: Buendía J. Ramos F. editor. Empleo, estrés y salud. Madrid: Ediciones Pirámide; 2001.
18. Posada J. La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Revista CES Salud Pública. 2011; 2(1): 66-73.
19. Atalaya P. El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. Industrial Data. 2001; 4(2): 25-36.
20. Cannon W. Encyclopedia of Emotion. Disponible en: [https://search.credoreference.com/content/topic/cannon\\_walter\\_1871\\_19](https://search.credoreference.com/content/topic/cannon_walter_1871_19), 1927.
21. Lazarus R. Estrés y emoción. *Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2000.
22. Maslach C. y Jackson S. Maslach burnout inventory manual. España: TEA Ediciones S.A; 1981.
23. Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista Eletrônica InterAção Psy. 2003; (1). 19-33.
24. Moreno M. Factores sociodemográficos y el Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Centro Clas Laura Caller de Ibérico del distrito de Los Olivos – 2016. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo; 2016.
25. Torrez de Mendoza S. Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2018.
26. Cordes C. y Dougherty T. A review and an integration of research on job burnout. Academy of management review. 1993; 18(4): 621-656.
27. Hernández-Vargas C, Dickinson M. y Fernández-Ortega M. El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos. Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM. 2008; 51(1): 11-14.
28. Marrau C. El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en Humanidades. 2004; 5(10):53-68.

29. González M, Lacasta M. y Ordóñez A. El síndrome de Agostamiento Profesional en Oncología. 1.<sup>a</sup> ed. España: Editorial Médica Panamericana, S.A.; 2008.
30. Gomero R, Palomino J, Ruíz F. y Llap C. el síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Sothern Perú Copper Corporation: estudio Piloto. Rev Med Hered. 2005; 16(4). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2005000400002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2005000400002).
31. Bosqued M. *Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?*. Grupo Planeta (GBS). 2008; 253.
32. Solé M. Los consumidores del siglo XXI. 2.<sup>a</sup> ed. Madrid: ESIC EDITORIAL; 2003.
33. Reynoso L. y Seligson I. Psicología y salud. 1.<sup>a</sup> ed. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2002.
34. Slaski M. y Cartwright S. Health, performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail manager. Stress and Health, 2002; 18 (2): 63-68.
35. Real Academia Española (RAE). Diccionario de la lengua española. España: La organización; 2019.
36. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Promoción de la salud sexual. Recomendaciones para la acción. Antigua Guatemala (Guatemala). Sexual matters: On conceptualizing sexuality in history. Radical History Review, Spring/ Summer, 2000; (20) 3-23.
37. Acedo A. Introducción al derecho privado.
38. Solis de Ovando R. Nuevo diccionario para el análisis e intervención social con infancia y adolescencia. 1.<sup>a</sup> ed. Madrid: Letras de Autor; 2016.
39. Montalvo J. La vejez y el envejecimiento desde la perspectiva de la síntesis experimental del comportamiento Revista Latinoamericana de Psicología. 1997; 29 (3): 459-473.
40. De la torre F. Ética y deontología jurídica. 1.<sup>a</sup> ed. Madrid: DYKINSON, S. L.; 2000.

41. Fernández J. elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión. Revista electrónica de investigación educativa. 2001; 3(1). Disponible en: <file:///C:/Users/NASOSI/Downloads/40-197-1-PB.pdf>.
42. Rovelli P. y Sanz N, Autoras. La antigüedad del trabajador: su determinacion categoría propuesta: a) aportes a la disciplina. Iv Jornada del Departamento de Contabilidad Facultad de Ciencias Economicas U.N.L.P; 2015 diciembre; La Plata, Argentina: Universidad Nacional de La Plata; 2015.
43. Gualavisi M. Oliveri M. Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina. *Nota técnica del BID*, 2016; (1072). <https://pdfs.semanticscholar.org/6a70/03bda6d9c0616f2432569116f139c8dce75f.pdf>.
44. Izquierdo H. Factores asociados al sobrepeso y obesidad en personal médico de un hospital público. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo-Perú, 2017.
45. Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para el año 2002. Publicado en el diario oficial El Peruano, Ley N.º 27671, (21 de febrero del 2002).
46. Oficina internacional del trabajo. Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo. 2.<sup>a</sup> ed. Ginebra: International Labour Organization; 2000.
47. Organización Internacional del Trabajo. Las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral. 1.<sup>a</sup> ed. Ginebra: International Labour Organization; 2003.
48. Fernández A. Análisis y Descripción de los Puestos de Trabajo. *Revista gestiópolis*. 2005.
49. Dakduk S, González A. y Montilla V. Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*, 2008; 42 (2): 390-401.
50. Alfaro R, Leyton S, Meza A. y Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Católica del Perú; 2012.



51. Ruiz C, García A, Delcós J. y Benavides F. salud laboral. 3.<sup>a</sup> ed. Barcelona, España: Elsevier; 2007.
52. Gómez M. Introducción a la metodología de la investigación científica. 1.<sup>a</sup> ed. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas; 2006
53. González F, Escoto M. y Chávez J. Estadística aplicada en Psicología y ciencias de la salud. 1.<sup>a</sup> ed. Ciudad de México, México: Editorial El Manual Moderno; 2017.
54. Toro I. y Parra R. Método y conocimiento Metodología de la investigación. 1.<sup>a</sup> ed. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT; 2006.
55. Maholtra N. Investigación de mercados: Un enfoque aplicado. 1.a ed. Madrid: Pearson Educación; 2004.
56. De Miguel R. Fundamentos de la comunicación humana. 1.a ed. España: Editorial Club Universitario; 2010.

**Anexo 1:** Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> <b>Estrés laboral</b>	<p>es la reacción que presentan los profesionales de la salud frente a requerimientos y presiones de tipo laboral en el distrito de Morropón siendo estos Despersonalización, Agotamiento emocional y Baja realización personal.</p>	<p>- <b>Despersonalización:</b> pérdida de motivación, la persona se vuelve hostil e irritable y comienza a tener actitudes negativas y violentas con los demás, en especial con quienes se benefician de su trabajo y profesión<sup>22</sup>.</p> <p>- <b>agotamiento emocional:</b> deterioro cognitivo, además físico, reflejado en un sentimiento de escasez emocional y personal, así mismo es la sensación del</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato inhumano</li> <li>• Insensibilidad hacia los pacientes</li> <li>• Dureza emocional</li> <li>• Desinterés por los demás</li> <li>• Sentimiento de culpa</li> <li>• Agotamiento físico</li> <li>• Cansancio permanente</li> <li>• Tensión</li> <li>• Frustración</li> </ul>	<p>Nominal</p>

---

		profesional que no tiene más para brindar <sup>22</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgaste Psíquico</li> </ul>	
		<p>- <b>Baja realización personal:</b> hace referencia al momento en que la persona se autoevalúa negativamente, sintiéndose insatisfechos por sus resultados laborales, encontrando un sentimiento de frustración debido a que no le fue posible cumplir con sus objetivos, asimismo, no se siente cómodo en lo personal y llega a considerar que posee carencias profesionales<sup>22</sup>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima baja</li> <li>• Desilusión y Abandono del trabajo</li> <li>• Desvalorización</li> </ul>	
<b>Variable 2</b>	características	- <b>Sexo:</b>		Nominal
<b>Variables demográficas laborales</b>	y características objetivas y mediables en los profesionales de la salud distrito de	la condición orgánica, masculina o femenina de las personas <sup>35</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varón</li> <li>• Mujer</li> <li>• característica s biológicas.</li> </ul>	

---

---

Morropón, estos	- <b>estado civil:</b>	• soltero
son Sexo, Estado	se refiere a las situaciones	• casado
civil, Edad,	conectadas al matrimonio:	• viudo
profesión,	soltero, casado, viudo,	• separado
Antigüedad en	separado o divorcido <sup>37</sup>	• divorciado
años, Horas de	- <b>Edad:</b>	• edad
trabajo diario,	- es el tiempo que transcurre	• cronológica
Cargo que	entre el nacimiento de una	• edad biológica
desempeña y	persona hasta una fecha	
Condición laboral.	determinada <sup>38</sup>	
	- <b>profesión:</b>	• servicio
	es aquel termino basado en	• prestado
	saberes y herramientas de tipo	• vocación
	intelectual dentro del desarrollo	• enriquecimient
	de los servicios prestados y	• o profesional
	una tarea realizada <sup>40</sup>	• código de ética

---

- 
- |  |  |
|--|--|
| <p>- <b>antigüedad en años</b></p> <p>hace referencia al tiempo en que los trabajadores vienen ejerciendo dentro de sus puestos laborales, una vez que han ingresado la entidad correspondiente<sup>42</sup></p>                       | <ul style="list-style-type: none"><li>• tiempo de servicio</li><li>• cobro de adicionales</li><li>• contrato</li><li>• acceso a jubilación</li></ul> |
| <p>- <b>Condición laboral</b></p> <p>es la situación de “trabajo oficial”, donde está establecido un contrato que implica ciertas obligaciones y beneficios, como un seguro social, sanitario y una remuneración fija<sup>49</sup></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>• contrato</li><li>• seguridad social</li><li>• salario fijo</li></ul>   |
-

**Anexo 2: Matriz de consistencia de las variables**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las variables demográficas y laborales en los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020?	Determinar la relación entre el estrés laboral y las variables demográficas y laborales en los profesionales de la salud en el distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020.	Las variables demográficas - laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.	Estrés laboral	Despersonalización	Trato inhumano Insensibilidad hacia los pacientes Dureza emocional Desinterés por los demás Sentimiento de culpa	Encuesta para evaluar el estrés laboral del personal 22 ítems Escala tipo Likert Totalmente de acuerdo=5 De acuerdo=4 Indeciso=3 En desacuerdo=2 Totalmente en desacuerdo=1
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		Agotamiento emocional	Agotamiento físico	

<p>¿Cuál es la relación entre las variables demográficas y el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020?</p>	<p>Identificar las variables demográficas y laborales de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura - 2020.</p>	<p>Las variables demográficas se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.</p>			<p>Cansancio permanente Tensión Frustración Desgaste Psíquico</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre las variables laborales y el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020?</p>	<p>Describir el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud del distrito de Morropón durante la pandemia COVID – 19, 2020.</p>	<p>Las variables laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020.</p>		<p>Baja realización personal</p>	<p>Autoestima baja Desilusión y Abandono del trabajo Desvalorización</p>	

<p>Demostrar la relación entre las variables demográficas y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura – 2020</p>		<p>Variables demográficas y laborales</p>	<p>Sexo</p>	<p>Varón Mujer características biológicas</p>	
<p>Demostrar la relación entre las variables laborales y estrés laboral de los profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura - 2020.</p>			<p>Estado civil</p>	<p>soltero casado viudo separado divorciado</p>	
			<p>Edad</p>	<p>edad cronológica edad biológica</p>	

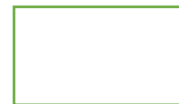


				Profesión	servicio prestado vocación enriquecimiento profesional código de ética	
				Antigüedad en años	tiempo de servicio de cobro de adicionales contrato acceso a jubilación	
				Condición laboral	contrato seguridad social salario fijo	

## ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS**  
**PROFESIONALES DE LA SALUD**

Estimado (a) profesional de la salud, grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tienen por finalidad obtener información sobre la “Estrés laboral producto de su trabajo en tiempo de pandemia”. Es necesario dar a conocer esta encuesta es anónimo y los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Muy agradecida por su apoyo

### **I. VARIABLES DEMOGRÁFICAS Y LABORALES:**

#### **a) Demográfica**

- 1) Sexo: 1. M ( ) 2. F ( )  
2) Estado civil: Casado ( ) Soltero (a) ( )  
3) Edad:  
Menos de 30 años ( )  
31 – 40 años ( )  
41 – 50 años ( )  
51 – 60 años ( )

#### **b) Laborales**

- 1) Profesión:  
2) Antigüedad en años:  
0 – 1 año ( ) 1 – 5 años ( ) 5 – 10 años ( ) 10 – 15 años ( ) más de 15 años ( )  
3) Condición laboral:

Nombrado ( )

Contratado ( )

Otro ( )

### VARIABLE ESTRÉS LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Marca con una (x) la alternativa que más se acerque a su opinión, de acuerdo a lo indicado, es importante que sus respuestas sean totalmente honestas.

Escala de valoración

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

N°	AGOTAMIENTO EMOICIONAL Ítems	Ítems						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							

8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

**ANEXO 4**  
**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD**  
**PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	22

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,9333	40,892	,499	,533
VAR00002	80,4667	49,913	-,216	,634
VAR00003	79,9667	42,999	,293	,560
VAR00004	80,1333	40,326	,488	,530
VAR00005	79,9000	43,886	,232	,569
VAR00006	80,0000	43,724	,244	,567
VAR00007	79,8667	42,809	,328	,556
VAR00008	80,1000	49,472	-,192	,626
VAR00009	80,0000	44,138	,225	,570
VAR00010	79,7000	47,252	-,018	,599
VAR00011	79,9333	39,789	,599	,518
VAR00012	80,1333	52,533	-,360	,658
VAR00013	79,8667	47,568	-,051	,604
VAR00014	79,8000	49,200	-,184	,616
VAR00015	80,1000	43,541	,235	,568
VAR00016	80,0000	42,276	,346	,553
VAR00017	80,0333	44,999	,139	,582
VAR00018	80,0000	44,690	,166	,578
VAR00019	80,0333	39,551	,594	,517
VAR00020	80,0000	42,897	,296	,560
VAR00021	79,8667	39,499	,620	,515
VAR00022	79,9667	44,102	,205	,573





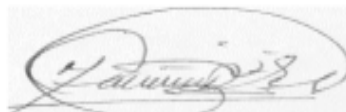
	variables e indicadores																			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación													80						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2020.

Evaluación numérica : 90.7

Evaluación cualitativa : Excelente



Dra.: Díaz Espinoza Maribel

DNI: 03683602

Teléfono: 969653501

E-mail: maribel24@ucvvirtual.edu.pe