



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en
el Hospital Básico de Ventanas – Ecuador, 2021**

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

AUTOR:

Díaz Tejada, Oscar Paolo (ORCID: 0000-0001-5356-9768)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y
gestión del riesgo en salud

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada en primer lugar a Dios nuestro creador, por darme la vida, por concederme salud y protegerme en estos tiempos difíciles fortaleciendo aún más mi fe en EL, a mis padres, mi esposa y a mis hijos que han sido mi apoyo en esta nueva etapa académica.

A la memoria de mi hermana Letty Díaz Campana que desde el cielo gozará de alegría al ver cumplir una más de mis metas

Agradecimiento

A los docentes de la maestría de la UCV, de la ciudad de Piura, por sus conocimientos teóricos, científicos y sus valores, aportando significativamente para ser un futuro Magister en Gestión de servicios de la salud.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población.....	15
Tabla 2	Muestra	15
Tabla 3	Validez de instrumento estrés laboral y trabajo en equipo, hospital básico de la ciudad de Ventanas	17
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 5	Nivel de estrés laboral en Hospital Básico de la ciudad de Ventanas	19
Tabla 6	Nivel de trabajo en equipo en el hospital básico de la ciudad de Ventanas	20
Tabla 7	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	21
Tabla 8	Relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas	22
Tabla 9	Relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas.....	23
Tabla 10	Relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas.....	24
Tabla 11	Relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas	25

RESUMEN

El presente estudio de investigación “Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021”; se planteó como problema central ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021? Se empleó una metodología cuantitativa de tipo aplicada, descriptiva, correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio fueron los 55 profesionales de la salud de un hospital básico de la ciudad de Ventanas, se empleó la técnica de la encuesta con dos instrumentos creados para la obtención de la información. Se obtuvo los siguientes resultados; un coeficiente de correlación de Pearson de ($= -,272, p=0,044$) siendo negativa y baja; concluyendo que existe una relación inversa entre la estrés laboral y trabajo en equipo, demostrando la relación inversa entre las dos variables, estableciendo que a mayor estrés menor trabajo en equipo.

Palabras claves: estrés laboral, trabajo en equipo, comunicación y agotamiento

ABSTRACT

The present research study "Work stress and teamwork due to the Covid -19 Pandemic in the Basic Hospital of Ventanas - Ecuador 2021"; was raised as a central problem: What is the relationship between work stress and teamwork due to Covid-19 in the Basic Hospital of Ventanas - Ecuador 2021? A quantitative methodology of applied, descriptive, correlational type and non-experimental cross-sectional design was used. The study population was 55 health professionals from a basic hospital in the city of Ventanas. The survey technique was used with two instruments created to obtain the information. The following results were obtained; a Pearson correlation coefficient of ($r = -.272, p = 0.044$) being negative and low; concluding that there is an inverse relationship between work stress and teamwork, demonstrating the inverse relationship between the two variables, establishing that the higher the stress, the lower the teamwork.

Keywords: job stress, teamwork, communication and burnout

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos enfrentamos a un virus letal, causante de la pandemia de coronavirus Covid-19, no solo se realiza esfuerzos por salvar la vida de los pacientes, sino que se combate personalmente por no afectar la salud mental, trabajando el organismo en desarrollar capacidades de adaptación a las distintas situaciones que producen estrés con lo cual se trata de tener un estado de salud mental óptimo (Castro, 2020)

En los nosocomios a nivel global el personal de salud ante el crecimiento de las cifras de contagios, las medidas adoptadas por los gobiernos de turnos, han sido coadyuvantes para que crezca el malestar, el estrés y las inconformidades personales; se hace referencia lo sucedido en China sitio donde se inició la pandemia y se evaluó al personal sanitario de un hospital evidenciándose problemas mentales como ansiedad 23%, con mayor incidencia en las féminas que en los hombres porque obviamente el personal de enfermería pasa más tiempo con los pacientes, 16% depresión, 8 % estrés entre moderado y severo, aunque el personal de salud trata constantemente de adaptarse a las acciones negativas que produce este virus, existe un poco interés por los gobiernos en dar apoyo a la salud mental y tratar de aplacar en algo estos sentimientos (Lozano A. , 2020).

En Latinoamérica no es la excepción de las percepciones sentidas por el personal de salud ante la Pandemia, de mayor a menor esta Venezuela (63%) con el más alto nivel de estrés laboral, de ahí Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá tuvieron una menor frecuencia de estrés laboral, el personal de salud también se siente discriminado por su condición de profesional de la medicina por sexo y profesión quienes más sienten estrés laboral son las mujeres 95% y enfermeras 90% . (Mejia, 2019).

En Ecuador los elementos que perturban con mayor frecuencia la realización de actividades laborales es la supervisión y el liderazgo deficiente (40,5%), tensión psicológica (estrés) 22,5%, este último como consecuencia de escasos de insumos, medicación falta de camas hospitalarias, desarrollando sentimientos de impotencia y frustración, acompañado a esto por la ausencia de personal por contagios han aumentado las jornadas laborales, la falta de recursos públicos para la gestión de lo necesario en los hospitales, el consumo mental, físico con

resultados negativos como el no querer ayudar y no realizar nada, solo el trabajar lo que por norma le corresponde y salir de inmediato de su lugar de trabajo a su domicilio. El personal de salud también se ve obligado a exigirse más en los protocolos de autocuidado para bienestar propio y del paciente, como es el uso de traje de seguridad, mismo que ayuda a auto protegerse y también proteger al paciente pero la utilización por largas horas incomoda y deshidrata, causando molestias mentales y más evidentes cuando tienen necesidades fisiológicas como comer o evacuar imposibilitando estas acciones de una manera normal, así mismo aumentan las frustraciones y problemas de estrés cuando le toca sacarse por el temor a contagiarse. (Urgilés, 2020).

Este trabajo se realizará en el Hospital Básico de Ventanas correspondiente al segundo nivel de atención de salud, atiende en un horario de 24 horas, aquí laboran 100 personas entre obstetras, médicos generales, médicos especialistas, personal auxiliar de trabajo. Donde actualmente no se evidencia un eficiente trabajo en equipo, atribuible probablemente al desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal del trabajador producidos por la exacerbación del estrés laboral de manera directa o indirectamente frente a la Covid -19.

Este entorno es preocupante debido a que como resultado de su presencia van a influenciar en la calidad de los servicios de salud, afecta la percepción de insatisfacción por parte de los usuarios, ausentismo laboral, falta de compromiso de trabajo en equipo, aumento de las referencias a otros hospitales, deficiente capacidad resolutive, incorrectos diagnósticos, deficientes coberturas. Tornándose un problema a nivel institucional y en la comunidad Ventanence

Por tal motivo se importante plantearnos los siguientes problemas :¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021?, ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021?, ¿Cuál es la relación entre la realización personal y trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021?, y ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021?

Este proyecto de investigación se justifica porque es conveniente mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital básico fomentando

el trabajo en equipo, de esta manera reducir el incorrecto trabajo en equipo, aplacar el desgaste emocional, aumentar las relaciones interpersonales; por tanto, tiene relevancia social debido a que ayudará a identificar las causas, los motivos de la apatía de los trabajadores del hospital básico, se podrá plantear reformas y estrategias para desarrollarlas y emplearlas. Tendrá un valor teórico en conceptos porque se ampliará la visión de estudio en las variables estrés laboral y trabajo en equipo; se justifica metodológicamente ya que para su concepción se ha revisado, actualizado, adaptado y validado técnicas e instrumentos confiables que puedan constituir como referencia para otros trabajos de investigación en los cuales tengan como estudio las presentes variables, tendrá un valor práctico, porque los profesionales de la salud encontrarán científicamente las respuestas a sus inquietudes, causando un impacto social por la relevancia en el cambio personal e institucional que mostrarán los profesionales de la salud.

Para esto se ha planteado el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021 y como objetivos específicos: Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021, Determinar la relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021, y Determinar la relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021.

Por tanto podemos plantear como hipótesis general: existe relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021; las siguientes hipótesis específicas: existe relación inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021, existe relación inversa entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021, y existe relación inversa entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El estrés son sensaciones individuales que afecta a la persona, pero cuando esta es parte de un equipo de trabajo puede afectar a todos los demás integrantes, por su tensión, nerviosismo, miedo; estará poco predispuesta a colaborar, estará presente de cuerpo, pero de mente no, que al final de la tarea encomendada al equipo de trabajo o área de trabajo no se evidenciaran resultados positivos al solicitar la rendición del producto (Fainstein, Hector, 2018).

En lo referente a antecedentes de trabajos internacionales, Remuzgo (2018) en su trabajo de investigación “Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho, 2017” tiene como meta correlacionar las dos variables de estudio propuesto con un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, realizado en 32 profesionales una encuesta que al finalizar se pudo concluir que el agotamiento emocional influye en las actividades que debe realizar el trabajador teniendo como insatisfacción, coraje y estrés; de la misma forma al término del estudio se evidencio que la falta de realización personal por causas como la desmotivación, el estrés son consecutivas de insatisfacción en el trabajo, y la despersonalización, el no querer saber nada de los pacientes, el tener coraje frente a la situación, también causa insatisfacción en el trabajo (Remuzgo, 2017).

Apolinario (2018) realiza una investigación denominada Liderazgo y trabajo en equipo a enfermeras del servicio de pediatría de un hospital de Callao, pretende demostrar la relación entre el liderazgo y trabajo en equipo, le da un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental de tipo transversal, prospectiva y observacional. Aplicando una encuesta a 50 enfermeras, terminado su estudio obtiene resultados en donde indican que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo ($Rho=0.742$, $p=0,000$), interpretando que un trabajo en equipo va a existir cuando existe liderazgo, concluye su trabajo indicando que si existe relación entre las variables investigadas (Katherine, 2018).

Muelles (2018) realiza un estudio Trabajo en equipo interprofesional, calidad de la atención e intención de rotación en la atención geriátrica; quiere llegar a verificar la relación entre el trabajo en equipo interprofesional, la calidad de la atención y la intención de rotación en las unidades geriátricas agudas. De 890 encuestados, el

71% eran profesionales de enfermería, el 20% profesionales sanitarios aliados, el 5% médicos y el 4% personal administrativo. El 23% reportó mala a buena calidad de la atención en su unidad; El 19% no estaba seguro, el trabajo en equipo interprofesional percibido más alto se relacionó con una mayor calidad asistencial (coeficiente estimado 0,05, $p < 0,001$) y menor intención de rotación sólo en profesionales de enfermería (estimados en 0,94, $p < 0,001$). Se concluye que el crear un ambiente de cuidado de buen trabajo en equipo interprofesional puede ayudar a las unidades geriátricas agudas a retener a los profesionales de enfermería en el trabajo y lograr una mayor calidad de atención (Muelles, 2019).

Al Analizar referentes nacionales Flores (2020) en su trabajo “Valoración de la fatiga laboral por teletrabajo” en los profesores de una escuela de Tabacundo ante la emergencia sanitaria, pretende demostrar la presencia de cansancio ante la pandemia, aplicando un test en 18 profesores, teniendo los siguientes resultados 61% fatiga, 50% fatiga general, 10% fatiga mental más evidente en las féminas que en los varones. Lo más llamativo o evidente es la tensión ante la emergencia sanitaria, debido a que el teletrabajo es más esfuerzo que lo presencial, porque ahora no solo tienen que lidiar con la docencia sino también con las tareas del hogar y en horarios extendidos, con gastos incrementados por el consumo de luz, internet sin compensación monetaria ante estos gastos (Flores, 2020).

En el (2016) Quito; en su investigación “Trabajo en equipo y desempeño laboral en una institución pública” se plantea como objetivo relacionar la existencia entre trabajo en equipo y desempeño en el trabajo en una oficina técnica de una institución pública, utiliza un metodología con enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional de corte trasversal, realiza encuestas a 40 trabajadores, concluyendo que existe correlación entre las variables de estudio dando como recomendación que se debe trabajar siempre en conjunto en equipo para tener buenos resultados y progreso de la institución (Quito, 2016).

León (2018) en su trabajo “Estrés profesional y el desempeño laboral en un centro de atención de salud en la parroquia San Francisco” se quiere evidenciar la relación existe entre estas dos variables, se realiza un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, correlación de corte trasversal, se realiza la

encuesta a 45 profesionales, cuyos resultados se evidencia que los trabajadores de este centro de salud aun con estrés no deja que influya en sus labores cotidianas, enfrentándolo con medidas de autocuidado y terapias de grupo al compartir en el trabajo las experiencias negativas y superarlas en conjunto (Leon, 2018).

Los antecedentes locales; Quispe en el (2018) en su trabajo titulado Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Hospital General Liborio Panchana; se planteó como meta verificar la relación entre el estrés en el trabajo y la satisfacción en el trabajo, utiliza una metodología con enfoque cuantitativo, no experimental, básico, correlacional, realizando un censo en 121 personas que laboran en la institución, utilizando un cuestionario para aplicación de una encuesta, termina su trabajo indicando que no relación entre las dos variables de estudio, que los resultados fueron negativos (Quispe, 2018).

Merchán (2019) presenta su trabajo de investigación “Estrés laboral y agotamiento ocupacional entre personal dental en un centro médico” cuya meta es establecer el grado de estrés y agotamiento ocupacional en un grupo de estomatólogos de un centro médico. Al realizar el estudio utilizaron cuestionarios para medir el estrés de los trabajadores en odontología específicamente a 21. Se concluyó que el estrés laboral y el burnout ocupacional eran comunes entre el personal odontológico del centro médico (Merchán, 2019).

Bermeo (2017) su trabajo con título “Estrés laboral y trabajo con satisfacción de las enfermeras de un distrito de salud, se plantea determinar la correlación entre las dos variables de estudio, en profesionales de enfermería de salud de un distrito de salud de primer nivel de atención. Investigación con diseño descriptivo de corte transversal, con una población de 42 enfermeras de 42 centros de salud de primer nivel de atención; se utilizó un cuestionario de preguntas con tres bases el cual ayudo para a recolección de datos y en el procesamiento de los mismos se evidencio que el estrés influye negativamente en la satisfacción laboral por el acumulo de tareas tanto administrativas como operativas, acompañado de visitas domiciliarias que resta el tiempo para cumplir lo establecido dentro de la unidad operativa (Bermeo, 2017).

Los antecedentes teóricos relacionados con el estrés laboral citaremos el modelo "desequilibrio esfuerzo-recompensa"; según la teoría de Siegrist (1996) en nuestra vida cotidiana ejercemos compromisos, sociales laborales los mismos que están a expensas de la reciprocidad entre lo invertido y la actividad realizada con la entrega de una recompensa o reconocimiento por el esfuerzo realizado. El punto de quiebre entre estas dos aristas esfuerzo y bajas recompensas provocan sensaciones negativas y una respuesta asociada de estrés. Este modelo nos sirve para verificar los fallos entre los compromisos realizados, con especial énfasis en el mundo laboral y las recompensas insuficientes o no cumplidas, con aumento a la susceptibilidad a la enfermedad como consecuencias de tal exposición (Fernández, 2005).

El estrés es uno de los grandes problemas de nuestro tiempo, la sociedad contribuye a que la existencia sea una lucha permanente e incansable; por tratar de ser el mejor, de ganar más dinero y la obsesión de llegar al perfeccionismo; cada momento es una pelea constante con el mismo, con los minutos de trabajo, con la superación, lo que ha ocasionado que el individuo tenga un gran conflicto interno por el enfrentamiento permanente a presiones y problemas cotidianos; tratando el cuerpo humano de adaptarse y de tener una defensa ante esta realidad. Lo preocupante es que cuando el individuo estresado forma parte de un equipo de trabajo, puede afectar a todos los demás, y traer consecuencias en los resultados del equipo; este integrante puede mostrarse nervioso, tenso y poco predispuesto a cooperar (Fainstein, Hector, 2020).

El estrés laboral provoca reacciones inofensivas a un inicio pero cuando no se le da el soporte necesario puede ser dañino tanto en lo físico como en lo psicológico, cuando no hay un equilibrio entre las exigencias del trabajo y las necesidades del trabajador, puede ser crónico cuando está presente por un largo tiempo, y si es de manera excesivo sobrepasando el límite de la tolerancia va a causar complicaciones en la salud, repercutiendo en el desarrollo normal de las actividades, tanto en el trabajo, en lo social, o en lo familiar (Calabrese, Gustavo, 2006).

Entre los signos y síntomas del estrés pueden ser de tipo cognoscitivo ocasionando falta de concentración, sensación de desesperación, presencia de mal humor, ansiedad, angustia, inseguridad, desorientación, negación a los llamados de atención, sensación permanente de no poder consigo mismo, entre

los síntomas motrices aumento de las ganas de comer o pérdida del apetito, no pronunciar bien las palabras, movimientos involuntarios, signos de bipolaridad y C) sintomatología fisiológica como aumento de la frecuencia cardíaca, aumento de la presión arterial, disminución del sueño, aumento de la azúcar en la sangre, , hipercolesterolemia, aceleración del metabolismo basal, depresión del sistema inmunológico, midriasis, entre otros (García, 2010).

De los conceptos de estrés laboral se disgrega tres dimensiones: El Síndrome de agotamiento emocional que es una enfermedad ocupacional evidente en el personal sanitario que están en servicios de alta responsabilidad, con signos y síntomas físicos, emocionales y conductuales que aparecen por estrés crónico (Dávila, 2017), en este tipo de pacientes es evidente la pérdida progresiva de energía, de interés por el trabajo, se muestran desmotivados, ansiosos y con depresión, pierden su interés por el trabajo, cuando éste supera las capacidades del colaborador presentando a veces sentimientos de cinismo, apatía e insensibilidad, se auto valora como incompetente, que no es productivo y con carencias de logro (Vega C. , 2020). Se presenta con mayor frecuencia en los jóvenes quienes reprochan su vocación, en las mujeres en ellas se acentúa más y en solteros o quienes no tienen una pareja estable (Castillo, 2020). La Segunda dimensión, realización personal, es cuando la persona se traza metas y lo desea y logra alcanzar en el lugar donde trabaja, vive o se lo plantee. (Izquierdo, 2016), pero al presentar estrés presenta una baja realización profesional que es una tendencia del trabajador a sentir insatisfacción, sentirse infeliz, frente al esfuerzo realizado profesionalmente dentro de un lugar de trabajo que no cumple con las expectativas dado por las instituciones para que realicen sus labores cotidianas (Lozano J. L., 2020). Y la tercera la despersonalización se trata de la poca atención que le ofrece el profesional a su paciente o a sus compañeros, importándole en lo mínimo la situación que atraviesa el resto, mirándolos como si se tratarán de objetos, se siente que ya no es el mismo, cambia su personalidad ya no es el mismo que era antes, para todo se muestra negativo, con trabas es insensible, no le interesa los problemas de los demás, presenta apatía, le fastidia su alrededor, le angustia las personas que le rodean, además se torna irritable, no le interesa realizar sus funciones, no encuentra motivación el realizarlas (Morales, Lachiner, 2015).

En cuanto a la segunda variable; toda institución, organización está constituida por miembros que aportan sus conocimientos para cumplir las metas planteadas, con eficacia y eficiencia para lo cual se busca el trabajar en conjunto en donde cada miembro aporta con sus habilidades, manteniendo su responsabilidad individual, su trabajo es complementario al del resto para obtener un solo producto con mayor rendimiento producción y satisfacción individual. (COWORKINGFY, 2020).

Katzenbach (2000) define El trabajo en equipo como al conjunto de personas que poseen pericias, que aportan cada uno su granito de arena, para complementar la tarea asignada, por los cuales se hacen mutuamente responsables (Caicedo, 2019).

Según Robbins es la unión de dos o más personas que interactúan y son independientes con relación laboral y que al fusionarse logran objetivos particulares

Según Fremont el trabajo en equipo, es la realización de actividades en conjunto que se relacionan de alguna manera o unidas por un mismo interés el de alcanzar un solo objetivo. (Usonmx, 2017).

Debemos diferenciar equipo de trabajo de; trabajo en equipo, en el primero el resultado es las actividades que hace cada uno de manera individual, existe un líder fuerte, el propósito va de acuerdo a la misión organizacional más amplio, tiene reuniones eficientes, mide la eficacia a través de los resultados de los demás. En cambio, en el segundo o trabajo en equipo la responsabilidad es individual, pero con la entrega de resultados colectivos, el liderazgo es compartido, el propósito es específico, tiene reuniones activas y motiva al debate para la solución de problemas, los resultados se miden de acuerdo al desempeño colectivo (Zeuseduca, 2018).

Las características principales del trabajo en equipo son la unión de cada aporte de los integrantes del grupo, del aporte de ellos depende la funcionabilidad del mismo , las responsabilidades son compartidas por cada uno de los integrantes, toda actividad se la realiza planificada y coordinada, enfocada a un fin o una meta común.

El trabajo en equipo se fundamenta en las 5 C: Complementariedad, cada uno de los integrantes es experto en su materia en lo que sabe realizar, siendo necesario este conocimiento para sacar adelante el proyecto. Coordinación con un líder que

ponga las líneas y organice el equipo para sacar adelante el proyecto. Comunicación, asertiva, fluida y adecuada entre los miembros para poder entenderse, solucionar problemas, eventualidades que en el transcurso del camino se pueden presentar, manejándolas de la mejor forma de manera inteligente; la comunicación debe ser fluida, para mejorar el clima laboral, los procesos creativos de la institución y las relaciones personales de la misma (Cibernos, 2020). Confianza: cada uno de los miembros del equipo de trabajo cree en sus compañeros, lo que unidos da buenos resultados teniendo éxito en sus funciones, y no por sí solos. Cada uno aporta con sus conocimientos sin destacar por sí solo sino haciendo que el equipo triunfe logrando los objetivos. Compromiso cada uno tiene la predisposición de comprometerse para aportar lo mejor de sí mismo y dar todo su esfuerzo para salir hacer que la empresa surja y triunfe. (Nutcaché, 2020).

Enfocado en la solución de problemas o condiciones complejas, que para llevarlo a cabo se necesita de varios profesionales, técnicos y usuarios con conocimientos individuales, que al articularlos el único motivo es alcanzar las metas planificadas. Existen tres tipos de enfoques: el multidisciplinario, interdisciplinario y el transdisciplinario, los tres comparten características comunes como 1) cada grupo es fortalecido por personas con conocimientos de acuerdo a la actividad a realizar, con mentalidad de alcanzar las metas y objetivos propuestos. 2) Son grupos en donde ya se conocen por tiempos y saben sus debilidades y fortalezas se ayudan mutuamente, se muestran flexibles cuando ameritan de cambios siempre poniéndose de acuerdo por un bien común, el enfoque multidisciplinario consiste en que las personas saben su parte de una manera experta que al momento de unir se con otros miembros se consolidan los conocimientos fortaleciendo la meta propuesta. El enfoque interdisciplinario, se reúnen o se integran varias disciplinas con conocimiento y con acción de complementación del problema en solución, y el transdisciplinario los miembros de un equipo comparten sus conocimientos en un solo lineamiento uniendo cada parte de su trabajo individual en un bien determinado para llegar a lo propuesto. La descripción de cada uno de estos enfoques contribuye a explicar el trabajo en equipo (Fandiño, 2017).

Y de esta forma poder alcanzar un Nivel de satisfacción, en cada miembro que labora en grupo, sintiendo emociones por la búsqueda de los objetivos propuestos (Fernandez G. , 2020).

Esta investigación tiene bases teóricas, para lo cual se citará, la teoría del trabajo en equipo traemos como referencia a Maslow, una teoría psicológica elaborada Abraham Maslow en 1943 basada en la “motivación humana”, el indica que cada persona en el mundo laboral está encaminada para satisfacer necesidades cumpliendo acciones por niveles de prioridad que se simplificado en una pirámide para mejor comprensión. La pírame de Maslow como base plantea las relaciones basadas en la supervivencia, luego el acceso a necesidades más elevadas para finalmente llegar al nivel más alto o cúspide de la pirámide que consiste en auto correlacionarse. A continuación, se describe los 5 escalones de la pirámide.

La persona que quiere laborar lo realiza por una compensación salarial pero la empresa debe brindar las facilidades para que este desarrolle sus actividades individuales y en equipo sin ningún problema. Como una oficina, lugares apropiados para poder comer, descansar y realizar las necesidades fisiológicas, ya que tenga cubiertas estas necesidades el trabajador, se preocupará de la seguridad, tanto personal como lo que le oferte la empresa, seguridad social, estabilidad laboral, sueldo seguro, prevención de daños y peligros. Siempre las personas buscan ser integradas con el resto y fortalecer el trabajo para lo cual debe la empresa reconocer su esfuerzo, esta correlación es la cúspide de la pirámide es aquí donde encuentra sentido a labor por el crecimiento personal y desarrollo eficaz de su trabaja siempre y cuando las anteriores estén cubiertas (Randstad, 2016).

Como segunda teoría se considera la teoría de Frederick Taylor conocida como taylorismo la misma que se fundamenta cuatro principios básicos: principio de planeación basada en la organización; principio de preparación es la selección de los miembros de la organización de acuerdo a sus conocimientos con entrenamiento individual y colectivo. Además, preparar toda la logística material, humana, mecánica etc. para el desarrollo eficaz de todo lo planificado con el fin de lograr lo planteado. Se debe tener en cuenta la supervisión del trabajo para seguimiento de lo realizado y comprobación de lo planificado. Principio de ejecución, Taylor decía que al momento de trabajar todos los integrantes lo

realizaban dividiendo tareas entre la planificación y la operativización con asignación de tareas a los empleados (Gómez, 2010).

Valor epistemológico: la investigación está basada en el paradigma, de acuerdo a Siegrist (1996) que se basa en "desequilibrio esfuerzo-recompensa"; es una simplificación de las técnicas, procedimientos y la manera de interpretar tanto los datos como la información teórica referencial donde, se va analizar, interpretar, describir, explicar los conocimientos en cuanto Estrés laboral y trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

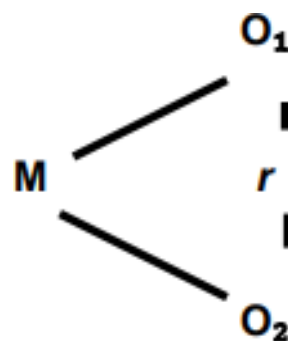
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, se caracterizó por ser un proceso en donde predominó las mediciones numéricas; en donde nos permitió analizar los datos estableciendo un importe numérico a las variables de estudio, utilizando la estadística para presentar los resultados (Vega G. , 2014).

Esta investigación fue de tipo aplicada porque tiene como objetivo profundizar y aumentar el nivel de conocimientos acerca del tema de investigación que se realizó, las cuales se valoraron y analizaron con el fin de perfeccionarlas (Grajales, 2000)

Diseño no experimental, porque no se manipularon las variables solo se observaron el fenómeno entre las variables. De corte transversal porque lo datos que se usaron para hallar los resultados se realizaron en un momento determinado (Hernandez, Metodología de la Investigacion , 2014), descriptivo porque se detalló las propiedades de cada variable, recolectando la información de manera imparcial e independiente sobre los elementos que constituyen una variable. (Fernandez H. , 2014) y correlacional porque se comparó las dos variables con el objetivo de establecer si existió algún tipo de relación (Hernandez, Fernandez, 2014).

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M : Muestra

O1 : Variable 1 Estrés laboral.

O2 : Variable 2 Trabajo en equipo.

r : Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable1: Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés laboral es la respuesta del organismo a cualquier presión desafío, amenaza, demanda obviamente cuando sus motivos son laborales, las reacciones nocivas tanto físicas como emocionales se dan cuando las exigencias del trabajo son mayores a las expectativas de compensación del trabajador sea de tipo económica, emocional o de incentivo. Cuando el estrés laboral se acumula y persiste por mucho tiempo se convierte en estrés crónico, si es excesivo superando la tolerancia del organismo generando una cascada de síntomas que desgastan la salud, teniendo repercusión en la vida profesional, en la vida familiar y social (Calabrese, Gustavo, 2006).

Dimensiones e indicadores:

Agotamiento emocional: efecto por su trabajo, causas de estrés,

Baja realización Personal: entendimiento a los de su entorno, transmite tranquilidad, satisfacción de lo que realiza.

Despersonalización: sentir hacia el resto, cambio emocional, percepción emocional

Definición Operacional: En cuanto el conocimiento de Estrés Laboral se logró obtener mediante un cuestionario que lo realizaron los profesionales en del Hospital básico de la ciudad de Ventanas.

Variable 2: Trabajo en Equipo

Definición conceptual

Se basa en la optimización del personal en donde se unifica lo que se pretende realizar trazando metas, objetivos, los cuales se logran con el apoyo de cada miembro de acuerdo a lo que saben y a sus condiciones tanto físicas como mentales (Gomez, 2003)

Dimensiones e indicadores:

Comunicación: comunicación con los del entorno, conexión con administrativos, interviene en el grupo

Colaboración: ayudar a sus compañeros, actividades laborales, cooperación

Nivel de satisfacción: relación laboral, manejo de conflictos.

Definición Operacional: En cuanto el conocimiento de Trabajo en Equipo se logró obtener mediante un cuestionario que lo realizaron los profesionales en del Hospital básico de la ciudad de Ventanas.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población

La constituyeron los profesionales de salud que laboran en el Hospital Básico de la ciudad de Ventanas, que están distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 1

Población

MÉDICOS		ENFERMERAS		TECNICOS ENFERM.		ADMINISTRATIVOS		TOTAL
HOMBRES	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	
24	18	0	30	4	36	18	22	152

Muestra

La muestra estuvo definida por el subconjunto de la población objeto del presente estudio, y fue considerada de acuerdo a las características de los elementos que conforman la muestra y tiene rasgos iguales, para este caso la muestra determinada fue de 55 profesionales de la salud que laboran en las distintas áreas del hospital básico de Ventanas.

Tabla 2

Muestra

MÉDICOS		ENFERMERAS		TECNICOS ENFERM.		ADMINISTRATIVOS		TOTAL
HOMBRES	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERES	HOMBRE S	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	
8	7	0	11	2	12	7	8	55

Muestreo

Se realizó un muestreo probabilístico, seleccionándose estratégicamente a los trabajadores asistenciales que laboran en el Hospital Básico de la ciudad de Ventanas.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

Personal de salud asistencial que trabaja en el hospital básico Ventanas.

Personal de salud que está más de 6 meses en la misma área.

Personal de salud con disposición participar en el cuestionario.

Criterios de Exclusión

Personal que estuvo de vacaciones el mes anterior

Personal de salud que estuvo de licencia por maternidad hace 2 meses.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. La técnica empleada fue la encuesta, que permitió la recopilación sistemática de datos que se recabaron mediante encuestas vía internet por cuidado frente a la pandemia, para recopilar la información de datos descriptivos que el encuestado proporcione.

Instrumento: Se empleó el cuestionario como instrumento, el mismo que está estructurado por un conjunto de preguntas de carácter cerrado, las mismas que permitieron alcanzar los objetivos propuestos, al cual se lo denominó “Estrés Laboral y Trabajo en Equipo”, fue diseñado en dos partes. La primera sección es para la variable Estrés Laboral, tiene 19 ítems que recolecta información de las tres dimensiones y sus indicadores. El segundo cuestionario para la variable 2 Trabajo en equipo tiene 17 ítems de la misma forma para sus dimensiones e indicadores.

Adaptado a una escala ordinal en cinco categorías: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 rara vez, 4 casi siempre, y 5 siempre.

Validez y confiabilidad del Instrumento

El instrumento fue validado por tres expertos que están relacionados con el tema de investigación, los mismo que analizaron, emitieron sus observaciones para la

corrección y poder aplicar, avalándolos como confiable, corroborándose con el análisis de fiabilidad, dando fe de la validez de los instrumentos.

Tabla 3

Validez de instrumento estrés laboral y trabajo en equipo, hospital básico de la ciudad de Ventanas

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Evaluación
1	Aurora María Soto Montoya	Magister en Dirección y Gestión	Aprobado
2	Evelyn Lisbeth Vera Bayas	Magister en Gerencia de Salud	Aprobado
3	William Eduardo Baños León	Magister en Gerencia de Salud	Aprobado

Fuente: Matriz de evaluación de expertos

Validez de criterio: se establece la validez del instrumento comparándolo con un criterio adicional, se le conoce también como ítem total, compara cada ítem con el total de la variable (Hernández, et al, 2014).

Validez de Constructo: Aquí se procede a validar los datos procesados, verificando la correlación entre las variables y las dimensiones, el instrumento en la prueba piloto tuvo validez, porque los valores estuvieron mayor a $p=0,5$ lo cual es próximo a 1 y lo clasifica como válidos (Hernández et al

Confiabilidad

La confiabilidad es aplicada a los instrumentos de recolección de datos para determinar si son útiles para nuestra investigación. Se lo realizó con el coeficiente de alfa de Cronbach el cual nos dio como resultado

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Nº de Ítems	Coeficiente de alfa Cronbach
Cuestionario Estrés Laboral	19	0,962
Cuestionario Trabajo en equipo	17	0,863

3.5 Procedimientos

Se solicitó la debida autorización a la máxima autoridad del Hospital Básico para el permiso correspondiente, para la aplicación de la encuesta en el

establecimiento, considerando un periodo aproximado de 20 minutos para llenar el formulario.

Finalizada la aplicación del cuestionario se procedió a agrupar los datos y el respectivo ingreso a una base de datos del programa Excel y posteriormente se efectuó el respectivo análisis en el sistema estadístico SPSS v26

3.6 Método de análisis de datos

Después de haber recolectados los datos a través de las herramientas, se procedió a codificar los instrumentos, separando cada uno de ellos, para su posterior análisis, siendo estos plasmados y procesados en el programa estadístico SPSS v26, de tal modo que se refleje sus variables Estrés laboral y trabajo en equipo, se utilizó la estadística descriptiva la cual describe o caracteriza el grupo de datos recolectado, y la estadística inferencial la cual busca sacar conclusiones desde un panorama general más allá de los datos obtenidos.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se consideró la fundamentación ética de las normas descritas en el código de ética de la Universidad César Vallejo, las mismas que fueron importantes a seguir en una investigación científica, pues las mismas permitieron la regulación de las buenas prácticas asegurando que los principios éticos se cumplan. Por ello se mantuvo el respeto por la integridad y autonomía de los participantes, por lo tanto, es responsabilidad entera del investigador actuar con honestidad al obtener, manejar, procesar e interpretar los datos recogidos en el cuestionario que se aplicó. Es así que no se recogieron datos personales, garantizando que la presente investigación cuente con el anonimato y confidencialidad de los participantes.

Por lo cual se aplicó los cuestionarios a los profesionales con un previo permiso de ellos mismos, la información que se logró recabar fue proporcionada de manera anónima y se tomó en cuenta la veracidad con que se aplicó el instrumento.

IV. RESULTADOS

Para la obtención de los resultados de la presente investigación y lograr demostrar la aprobación de las hipótesis, se utilizó dos cuestionarios en los cuales se recogió datos relacionados con las dimensiones de cada variable planteada para estudiar. Para la variable Estrés Laboral se utilizó un cuestionario de 19 preguntas, y para el cuestionario Trabajo en equipo 17 preguntas, utilizando la escala de Likert; la muestra estuvo conformada por 55 profesionales de salud del Hospital Básico de la ciudad de Ventanas, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, porque se empleó toda la muestra filtrando la información con los criterios de inclusión y exclusión.

A continuación, se presenta los resultados empezando con las tablas de frecuencia.

Tabla 5

Nivel de estrés laboral en Hospital Básico de la ciudad de Ventanas

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	18	33%
Nivel Medio	15	27%
Nivel Alto	22	40%
Total	55	100,0%

Tabla 5 se representa el nivel de estrés en los profesionales de la salud del Hospital Básico de la ciudad de Ventanas, es así que 40% presentan un nivel alto de estrés ante la pandemia por Covid19, un 27% presentan un nivel bajo y el 33% presenta un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 6

Nivel de trabajo en equipo en el hospital básico de la ciudad de Ventanas

Nivel de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
nivel bajo	18	33%
nivel medio	21	38%
nivel alto	16	29%
Total	55	100%

En la tabla 6 se representa el nivel de trabajo en equipo de los profesionales de salud del hospital básico de la ciudad de Ventanas, es así que el 29% tiene un nivel alto de trabajar en equipo, el 38% tiene un nivel medio, y el 33% tiene nivel bajo de trabajo en equipo.

Contrastación de hipótesis

Prueba estadística para determinar la normalidad

Para el análisis de los resultados, se determinó el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para ello se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad.

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Estrés laboral	Trabajo en Equipo
N	55	55
Estadístico de prueba	,074	,087
Sig. asintótica(bilateral)	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Criterios para determinar normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

$P \geq 0,05$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P \leq 0,05$ = Los datos no provienen de una distribución normal

En la tabla 7 se observa que variables tiene una distribución normal, porque $P \geq 0,05$, por lo tanto se aplica la prueba de correlación de Pearson para este estudio, como se muestra a continuación

Objetivo General: Establecer la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021

H1: Existe relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021

H0: No existe relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 202.

Tabla 8

Relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas

VARIABLES	CORRELACIÓN	ESTRÉS LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	-,272*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	-,272*	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se muestra la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de Pearson = -0,272, y $P \leq 0,044$ lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, se concluye que existe una relación baja e inversa entre el entre el estrés laboral y trabajo en equipo de los profesionales del Hospital Básico de Ventanas, por el Covid-19, año 2021.

Objetivos específicos 1: Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021,

H1: Existe relación inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021

H2: No existe relación inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021

Tabla 9

Relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas

Variables	Correlación	Agotamiento emocional	Trabajo en equipo
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	-,421**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	-,421**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	55	55

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

En la tabla 9 se muestra la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de Pearson = -0,421, y $P \leq 0,001$ lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, se concluye que existe una relación moderada e inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo de los profesionales del Hospital Básico de Ventanas, por el Covid-19, año 2021.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021,

H1: Existe relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021

H0: No existe relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021

Tabla 10

Relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas

		Realización personal	Trabajo en equipo
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,664**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,664**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

En la tabla 10 se muestra la relación entre la realización personal y el trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,664, y $P \leq 0,00$ lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, se concluye que existe una relación moderada entre realización personal y el trabajo en equipo de los profesionales del Hospital Básico de Ventanas, por el Covid-19, año 2021.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021.

H1: existe relación inversa entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid- 19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021.

H0: No existe relación inversa entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid- 19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021.

Tabla 11

Relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas

		Despersonalización	Trabajo en equipo
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,247
	Sig. (bilateral)		,004
	N	55	55
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	-,247	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	55	55

En la tabla 11 se muestra la relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de Pearson = - 0,247, y $P \leq 0,004$ lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, se concluye que existe una relación una relación baja e inversa entre la despersonalización y el trabajo en equipo de los profesionales del Hospital Básico de Ventanas, por el Covid-19, año 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del presente trabajo de investigación demuestran que el 40% de los profesionales de la salud del Hospital básico de la ciudad de Ventanas tienen un nivel de estrés alto, seguido de 33% que afirman tener un bajo grado de estrés laboral y solo un 27% afirman tener un nivel medio de estrés laboral. En cuanto al nivel de trabajo en equipo se aprecia un nivel medio con el 38%, de los profesionales refieren realizar un trabajo en equipo, seguido del 33% que afirman tener un bajo nivel de trabajo en equipo. Al analizar el resultado de frecuencias de niveles de estrés del personal sanitario podemos evidenciar que presentan un nivel alto de estrés, de miedo, de angustia por enfrentarse día a día a un problema de salud mundial que se desconocía y que aún no existen protocolos claros de cómo tratarla, ocasionando fallos diagnósticos y terapéuticos, lamentado vidas de colegas de la salud que produce más desolación y nostalgia, esto acompañado de la escasez de insumos, de material de bioseguridad, de horarios extendidos, de falta de personal médico por enfermarse, hace que aumente más el estado de estrés.

Esta investigación tuvo como hipótesis general verificar la existencia de relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo de los profesionales de salud de un hospital básico de la ciudad de Ventanas, periodo 2021

En esta investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador 2021, se pudo encontrar, un valor de Pearson $= -0,270$ correlación baja inversa, y un nivel de significancia $p=0,044$ siendo este valor menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación donde se hace referencia que existe relación inversa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de un hospital básico de la ciudad de Ventanas, lo que significa que los profesionales de la salud de esta institución procuran adaptarse a las actividades diarias en las áreas Covid, cumpliendo con sus horarios de trabajo, con su cronograma de actividades aunque tengan contratiempos con la parte organizacional, a la parte gerencial, al no tener una distribución adecuada y oportuna de insumos de protección los cuales influyen en la estabilidad emocional aumentando los problemas mentales, acompañado de esto el trabajar solo en dichas áreas, no teniendo relación con sus compañeros de

trabajo durante su guardia, sin realizar actividades grupales por disposiciones administrativas o por el cuidado de seguridad individual. Esto ocasiona que los niveles de estrés aumenten, la angustia, la depresión, sintiendo desmotivación para la realización de actividades grupales y por tanto ausencia de trabajo en equipo. Estos resultados son corroborados con el estudio de Lozada (2020) en su trabajo de investigación se propone determinar problemas emocionales en un grupo de enfermeras que están al cuidado de pacientes Covid-19, el cual determina al finalizar su estudio que existe mayores problemas mentales como ansiedad, depresión, en las enfermeras por estar más tiempo con los pacientes, permanecer más tiempo en sus lugares de trabajo que en sus domicilios, sentir la ausencia de sus seres queridos por autoaislarse luego de su jornada laboral, a pesar de tratar de hacer las actividades en grupo se les es difícil, por el temor al contagio, para lo cual han sugerido realizar sus actividades dentro del trabajo de forma individual siguiendo los protocolos de seguridad, y al terminar la jornada reunirse virtualmente para planificación de actividades posteriores. Fainstein (2018), en su trabajo de investigación hace referencia que los problemas son individuales, que algunos los pueden superar con autocontrol, con decisiones personales que no dañen al resto, refugiándose en ellos mismos, teniendo la capacidad de afrontar los momentos de estrés y saber sobrellevar, pero cuando no lo pueden superar y esta persona es parte de un equipo de trabajo no va a producir o rendir de una manera adecuada evidenciando resultados negativos con conflictos internos, discusiones, problemas del equipo de trabajo, con menosprecio por parte del resto del equipo por no aportar el momento de toma de decisiones ocasionando más angustia, depresión y estrés en el trabajo, llevando sus problemas al hogar de donde viene y esto influenciando negativamente en su alrededor. Apolinario (2018) evidencia una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo con un resultado de ($Rho=0.742$, $p=0,000$), interpretándolo como a mayor liderazgo mayor nivel de trabajo en equipo. Se puede determinar con su estudio que ante cualquier circunstancia, eventos, problemas, emergencias, etc, si existe la persona ideal con un liderazgo capaz de sobrellevar a su personal a alcanzar los objetivos planteados trabajando siempre en equipo, las circunstancias, las adversidades son superables, sin dificultad. En tal sentido al analizar los resultados de la investigación es importante indicar que los niveles de estrés causados por la pandemia en los

profesionales de la salud de un Hospital Básico de la ciudad de Ventanas, como en cualquier casa de salud están altos, como consecuencia de enfrentarse a una enfermedad desconocida, por lo que ha disminuido el trabajo en grupo tratando de hacer lo necesario en sus tareas asignadas, pidiendo ayuda a sus compañeros en lo mínimo, por la única razón evitar el contagio, y por las barreras existentes, tanto de prevención como de control.

Al analizar la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas, se pudo encontrar, un valor de Pearson $= -0,471$ correlación moderada inversa, y un nivel de significancia $p=0,001$ siendo este valor menor a 0,05 ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación evidenciándose que existe una relación inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo en un hospital básico de la ciudad de Ventanas, esto se interpreta que al encontrarse en situaciones de estrés de alteraciones mentales, producto de estar en constante preocupación al enfrentarse a un escenario de posible contagio, al estar en áreas con exposición mayor al virus, tener jornadas laborales exhaustivas, horarios de trabajo con ausencia de personal, realizar actividades laborales solos, produciendo agotamiento, mental y físico lo que motiva al trabajador a que no desee realizar más actividades, su deseo es de terminar su jornada laboral, no hay el deseo de formar parte de actividades grupales, el desconsuelo, el miedo, lo frustra por tal razón a mayor agotamiento emocional menor trabajo en equipo y viceversa. Estos resultados son confrontados por Remuzgo (2018) señala en su trabajo de investigación que al tener agotamiento emocional las tareas laborales no se cumplen como se espera, no tienen el impacto que se debe, se ven influenciadas en su desarrollo de manera negativa, teniendo insatisfacción, coraje y estrés, aislándose del resto de compañeros por su estado de ánimo desmotivado, angustiado y deprimido lo que dificulta el trabajo en equipo.

Muelles (2019), en su estudio se propone determinar la calidad de atención y el trabajo en equipo interprofesional realizando encuestas en 890 usuarios, los cuales en el análisis de los resultados percibieron en su mayoría que el personal de salud trabaja en equipo lo cual determina una atención de calidad ya que todos se preocupan del usuario desde el momento que llega hasta el momento que se va complacido de la atención brindada. Se concluye que el crear un ambiente de

cuidado de buen trabajo en equipo interprofesional puede ayudar a las unidades geriátricas agudas a retener a los profesionales de enfermería en el trabajo y lograr una mayor calidad de atención. Flores (2020) en su trabajo de investigación determina que el personal que es parte de la modalidad de teletrabajo, por evitar aglomeraciones en las instituciones, presenta problemas de cansancio emocional al realizar actividades de manera no presencial como en antes lo realizaba, debido a que realiza mayores actividades sea laboral o del hogar, ahora su tiempo es compartido porque a más de realizar su cronograma de actividades debe estar pendiente de su familia, acompañado de esto el mayor tiempo empleado en actividades laborales individuales y menor trabajo en equipo ya que las tareas son específicas para cumplimiento de estándares, sumado a esto el incremento de los gastos por consumo mayor de luz, agua, servicio de telefonía, internet, aumenta el estrés laboral, el agotamiento emocional. Al analizar los resultados se puede decir que mientras más agotamiento emocional por distintas causas en el horario de trabajo, falta de personal de salud, menor va a ser el trabajo en equipo, va a producir poco y aumentar las acciones y pensamientos negativos, como el estrés, la angustia, la depresión.

Al determinar la relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas, se pudo encontrar, un valor de Pearson $r=0,664$ correlación moderada, y un nivel de significancia $p=0,001$ siendo este valor menor a 0,05 ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, en donde se describe la existencia de relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas, lo que significa que el personal de salud entiende su entorno donde labora, entiende a sus compañeros, comprende el dolor de sus pacientes, creando un ambiente agradable, dando tranquilidad al grupo por lo que se relaciona con un adecuado trabajo grupal, fortalecido, controlando las emociones malas, ayudando al resto para que el dolor, la angustia, la desesperación de atender pacientes ingresados por esta enfermedad, sea menos dolorosa y se la sepa sobrellevar. Estos resultados los reafirma Quito (2016) realiza una investigación denominada trabajo en equipo y desempeño laboral, encuestando a 40 trabajadores en donde pudo evidenciar que el control de las emociones fortalece el espíritu, que al realizar técnicas de relajación se puede controlar los

malos pensamientos, realizar pausas activas durante la jornada laboral mejora el desempeño laboral individual y grupal, el analizar individualmente su estado de ánimo ayuda a encontrar la falla y corregir a tiempo para el buen desempeño, esto con ayuda de los compañeros de trabajo y de la familia se puede realizar un trabajo en equipo con mayor desempeño laboral, alzando los objetivos propuestos. León (2018) realiza su investigación enfocado en encontrar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral hace referencia que a mayor estrés profesional menor control de las emociones, por tal razón hacen medidas de autocuidado con terapias de grupo, compartiendo el trabajo, superando las experiencias negativas, dando apoyo emocional a sus compañeros y a los pacientes que se encuentran solos en las salas de aislamiento aplacando de alguna forma el dolor emocional por la enfermedad. Por esta razón y analizando los resultados se puede decir que mientras más se realicen actividades grupales mejor es la estancia hospitalaria, menor es el estrés para el personal sanitario y para los pacientes, la angustia y la depresión, por la ayuda brindada mutuamente, reduciendo la ansiedad y a depresión.

El tercer objetivo determinar la relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo por el Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas, se pudo encontrar, un valor de Pearson $= -0,247$ correlación baja e inversa, y un nivel de significancia $p=0,004$ siendo este valor menor a $0,05$ ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación en la cual se indica que existe relación inversa entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid- 19 en el Hospital Básico de Ventanas.

Esto quiere decir que con esta enfermedad desconocida el personal de salud actúa con mayor preocupación, evitando que se complique para que pueda mejorar su estado de salud y pueda regresar a casa con sus familiares evitando que los pensamientos y sentimientos de angustia despersonalicen al profesional, trabajando en equipo con sus compañeros para solventar las emergencias y cuidados de los pacientes con Covid-19, Dávila (2017) en su estudio hace referencia que cuando con el estrés, la ansiedad, la angustia, la depresión la mayor parte de los que se les pudo realizar la encuestas se mostraron faltos de energía, desmotivados, ansiosos, desinterés por su trabajo, por ocasiones ante los pacientes demuestra cinismo, apático, insensible, presentándose como que no

sirve como incompetente, presentando en las test de estudio carencias de logro, disminuyendo el trabajo de grupo y la productividad. Fernández (2005) en su estudio hace referencia que el personal se desmotiva porque tiene mayor demanda de actividades, muchas responsabilidades, con poca compensación económica y pagos que no están al día, acompañado de falta de beneficios y mayores gastos ante mayores responsabilidades, siendo causas de estrés, angustia depresión y como consecuencia falta de interés en su jornada laboral, apatía, descontrol, quemamiento, Bermeo (2017) realiza un estudio en un sanatorio a 42 enfermeras en donde determina que existe insatisfacción laboral, por acumulo de actividades laborales, teniendo que realizar por satisfacción al usuario visitas domiciliarias, sin formas de movilización, lo que ocasiona malestar, angustia, depresión, sentimientos de abandonar su trabajo, pero con ayuda de su compañeros se motivan para continuar adelante, aunque no exista la compensación económica adecuada y los cuidados necesarios por el empleador. Al analizar los resultados se puede determinar que el personal que atiende a pacientes Covid-19 están adaptándose a las situaciones que crean estrés, angustia, depresión, no se dejan superar por estos sentimientos y mas bien ayudan a sus compañeros y pacientes para aplacar el dolor que causa esta enfermedad.

V. CONCLUSIONES

1. Se halló que existe una relación estadística negativa baja, entre el estrés laboral y trabajo en equipo por el Covid-19, en el Hospital Básico de Ventanas, con un valor de Pearson ($= - 0,270$ $p=0,044$), demostrando que, a mayor estrés laboral, menor es el trabajo en equipo, por tanto, los profesionales encargados de la atención sanitaria realizan actividades para disminuir las emociones negativas fortaleciendo el equipo de trabajo.

2. Se verificó la relación moderada e inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo con una correlación de Pearson de ($=-0,471$ $p=0,001$), evidenciando la importancia de realizar actividades que disminuyan el estrés, la angustia, los malos pensamientos que dañan la estabilidad emocional para laboral en equipo en beneficio del paciente hospitalizado con Covid-19-

3. Se determinó la relación entre realización personal y trabajo en equipo con una correlación de Pearson de ($=0,664$ $p=0,000$), considerado como positiva moderada, evidenciando que las acciones realizadas de manera individual y en grupo como mostrar empatía, solidaridad, preocupación por sus compañeros de labores, fortalecerá el trabajo en equipo, ayudando a adaptarse a las situaciones negativas de la pandemia.

4. Se encontró que existe relación baja e inversa, entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el Hospital Básico de Ventanas con un valor de Pearson de ($=-0,247$ $p=0,004$), determinando que a mayor estrés el personal de salud mayor incompreensión a los demás, a sus compañeros, a sus pacientes, disminuyendo el trabajo en equipo.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del hospital garantizar la seguridad del profesional en las distintas áreas ofertando capacitaciones, salud psicológica, equipos de protección, para disminuir las preocupaciones, el estrés y concomitante fortalecer el trabajo en equipo.
2. A los directivos gestionar la disminución de la carga laboral en las áreas críticas, para no verse afectado el personal sanitario en cansancio mental y mejorar los equipos de trabajo por ende su funcionabilidad en la atención de los pacientes dando a su vez una calidad atención y satisfacción al usuario.
3. El personal de salud apoyar con los profesionales de salud mental para evaluar su estado mental y anímico garantizando su estabilidad emocional y por ende fortalecer el trabajo en equipo.
4. Al personal mejorar los hábitos de salud acogiéndose a las medidas de bioseguridad, distanciamiento, y cuidados de salud para evitar contagios por el Covid-19.

REFERENCIAS

- BBC. (27 de ABRIL de 2020). *BBC NEWS*. Obtenido de BBC NEWS: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52413808>
- Bermeo, M. (2017). *Estres laboral y trabajo con satisfacción de las enfermeras de un distrito de salud*. Portoviejo .
- Caicedo, J. A. (2019). Trabajo en equipo. Coworkingfy plataforma de profesionales y empresas con los espacios coworking, <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Calabrese, Gustavo. (Diciembre de 2006). Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Colombian Journal of Anesthesiology*, 34(4).
- Calabrese, Gustavo. (2006). Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Rev. colomb. anesthesiol.* [online]. 2006, vol.34, n.4, pp.233-240. ISSN 0120-3347.
- Castillo, B. (2020). 9 señales de agotamiento mental y emocional. <https://guiauniversitaria.mx/9-senales-de-agotamiento-mental-y-emocional/>
- Castro, Á. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales. *Medunab*, 5.
- Cibernos. (2020). 7 Aplicaciones de comunicación y trabajo en equipo. <https://www.grupocibernos.com/blog/7-aplicaciones-de-comunicacion-y-trabajo-en-equipo>
- COWORKINGFY. (2020). Trabajo en equipo | Qué es, características, beneficios, importancia y más. Coworkingfy plataforma de profesionales y empresas con los espacios coworking, <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Dávila, A. (Diciembre de 2017). Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Multiciencias*, 11(4).
- Elizabeth, H. (2021). *Estrés laboral y trabajo en equipo*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57301>
- Fainstein, Hector. (2018). Recuperado el 26 de Abril de 2020, de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/estres-en-los-equipos-de-trabajo/>
- Fainstein, Hector. (2020). Recuperado el 22 de abril de 2021, de Gestiopolis: www.gestiopolis.com/estres
- Fandiño, D. (2017). Recuperado el 22 de abril de 2020, de ts.ucr.ac.cr: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000247.pdf>

- Fernandez, G. (Abril de 2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista espacios* , 41(14).
- Fernandez, H. (2014). Metodología de la Investigación .
- Fernández, J. (Noviembre de 2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. . *Calidad Asistencial*, 20(3).
- Flores, J. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por el teletrabajo ante la emergencia sanitaria Covid -19* . Tabacundo .
- García, D. (2010). SATISFACCIÓN LABORAL. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA.
- Gomez, A. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos.
- Gómez, V. (Mayo-Agosto de 2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*. *Un i v e r s i t a s Ps y c h o l o g i c a*, 9(2).
- Grajales, T. (2000). TIPOS DE INVESTIGACION. <https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/>
- Grishaw, J. (marzo de 2020). *Acces Medicina*. Obtenido de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=2910§ionid=243949944>
- Hernandez, F. (2014). Metodología de la Investigación . <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion/>
- Hernandez, Fernandez. (2014). Metodología de la Invstigación. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion/>
- Huamán Ayala, E. (2021). *Estrés laboral y trabajo en equipo*. Lima. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3874/TESIS%20SANDRA%20ALBINAGORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huaman, E. (2021). *Estrés laboral y trabajo en equipo*. Lima. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3874/TESIS%20SANDRA%20ALBINAGORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Izquierdo, J. (2016). Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal.
- Izurieta, I. L. (2021). La Salud mental del personal sanitario ante la Pandemia del Covid 19 . *Enfermería investiga* , 47.
- Josefina, V. C. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión? *Enfermería Investiga*, 63.

- Katherine, A. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. Callao.
- Leon, R. (2018). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del puesto parroquial San Francisco*. Quito.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud. *Revista de Neuro-Psiquiatría versión impresa* ISSN 0034-8597 Rev Neuropsiquiatr vol.83 no.1 Lima ene. 2020
- Lozano, J. L. (Julio de 2020). Burnout, communication skills and self-efficacy in emergency and . *Enfermería Global critical care health professionals*(59).
- Mejia, C. (Septiembre de 2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Española Medica*, 28(3).
- Merchán, E. (2019). *Estres Laboral y agotamiento ocupacional entre personal de un centro médico*. Guayaquil.
- Morales, L. (Marzo de 2015). Síndrome De Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1).
- Morales, Lachiner. (Marzo de 2015). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1).
- Muelles, R. (Marzo de 2019). Trabajo en equipo interprofesional, calidad asistencial e intención de rotación en atención geriátrica. *Revista internacional de estudios de enfermería* , 91.
- Neto, A. C. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* vol.29 no.4 Madrid dic. 2020 Epub 08-Feb-2021
- Nutcache. (2020). La colaboración en el lugar de trabajo. <https://www.nutcache.com/es/blog/la-importancia-de-la-colaboracion-en-el-lugar-de-trabajo/>
- OMS. (febrero de 2021). *Organización Mundial de la Salud* . Obtenido de Who.int: https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?gclid=Cj0KCQjw9_mDBhCGARIsAN3PaFN2igWRd5m8icgGOGuqKAF6WVn2_xMYzNT_2NW7eck2-XxrHYfIVt8aAr1IEALw_wcB

- Quispe, C. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Hospital General Liborio Panchana*. Santa Elena .
- Quito, L. (2016). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de la oficina general de estadística e informática del ministerio de salud*. Ambato.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24190>
- Randstad. (2016). La pirámide de Maslow en el ámbito laboral.
<https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Remuzgo, D. (2017). Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho.
- Unidas, P. d. (mayo de 2020). *Cepal.org*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf
- UNIVERSO, E. (MARZO de 2020). Autoridades desmienten rumores sobre cierre de hospital básico de Salinas. *EL UNIVERSO* , pág. 6.
- Urgilés, S. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia covid-19 en un hospital de Quito*. Quito .
- Usonmx. (2017). Trabajo en equipo. Coworkingfy plataforma de profesionales y empresas con los espacios coworking <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Vega, C. (diciembre de 2020). Síndrome de agotamiento emocional en el personal del Centro de Salud B IESS Tulcán. *Ocronos*.
- Vega, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal* May 2014 edition vol.10, No.15
ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431
- Zeuseduca. (2018). El trabajo en equipo ventajas y dificultades. Coworkingfy plataforma de profesionales y empresas con los espacios coworking <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés laboral y trabajo en equipo por la pandemia Covid -19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE DISEÑO	TECNICA/INSTRUMENTO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Estrés Laboral	Agotamiento emocional	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021?	Establecer la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021	Existe relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021		Realización personal		
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Despersonalización		
¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021?	Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021	Existe relación inversa entre el agotamiento emocional y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021.	Trabajo en Equipo	Comunicación		
¿Cuál es la relación entre la realización personal y trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021?	Determinar la relación entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021	Existe relación inversa entre la realización personal y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021		Colaboración		
¿Cuál es la relación entre la despersonalización y trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021?	Determinar la relación entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021	Existe relación inversa entre la despersonalización y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021.		Nivel de satisfacción		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral es la respuesta del organismo a cualquier presión desafío, amenaza, demanda obviamente cuando sus motivos son laborales, las reacciones nocivas tanto físicas como emocionales se dan cuando las exigencias del trabajo son mayores a las expectativas de compensación del trabajador sea de tipo económica, emocional o de incentivo. Cuando el estrés laboral se acumula y persiste por mucho tiempo se convierte en estrés crónico, si es excesivo superando la tolerancia del organismo generando una cascada de síntomas que desgastan la salud, teniendo repercusión en la vida profesional, en la vida familiar y social	Aplicación de un cuestionario de encuesta	Agotamiento emocional	Efecto por su trabajo	Escala de Likert 1, 2,3,4,5
				Causas de estrés	
				Exceso laboral	
			Realización personal	Entendimiento	
				Trasmite tranquilidad	
				Satisfacción de lo que realiza	
			Despersonalización	Sentir hacia el resto	
				Cambio emocional	
				Percepción emocional	
Trabajo en Equipo	Se basa en la optimización del personal en donde se unifica lo que se pretende realizar trazando metas, objetivos, los cuales se logran con el apoyo de cada miembro de acuerdo a lo que saben y a sus condiciones tanto físicas como mentales	Aplicación de un cuestionario de encuesta	Comunicación	Comunicación con los del entorno	Escala de Likert 1, 2,3,4,5
				Conexión con administrativos	
				Interviene en el grupo	
			Colaboración	Ayudar a sus compañeros	
				Actividades laborales	
				Cooperación	
			Nivel de Satisfacción	Relación laboral	
				Manejo de conflictos	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

CUESTIONARIO APLICADO A LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL BÁSICO JAIME ROLDÓS AGUILERA

Reciban un cordial saludo, solicito su colaboración para realizar la presente encuesta, está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación: "Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el hospital Básico, Ventanas Ecuador 2021".

1. Sección General

Profesión.....

Área donde labora.....

2.-Sección específica

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas.

Clave para responder: según la escala que se presenta a continuación

Nunca (1)	Casi nunca (2)	Rara vez (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	--------------	------------------	-------------

ESTRÉS LABORAL										
					ESCALA					
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional					1	2	3	4	5	
Indicador 1 Efecto por su trabajo										
1	¿Siente frustración por su trabajo?									
2	¿Debido a su trabajo siente estar emocionalmente agotado?									
3	¿Al final de su turno de trabajo se siente acabado?									
Indicador 2 Causas de estrés										
4	¿Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares le produce estrés?									
5	¿Siente que trabajar toda la jornada laboral supone un gran esfuerzo y se cansa?									
Indicador 3 Exceso laboral										
6	¿Considera que su jornada laboral es excesiva?									
7	¿Se siente agotado en su trabajo, al límite de sus posibilidades?									
DIMENSIÓN 2: Realización personal					1	2	3	4	5	
Indicador 1 Entendimiento a los de su entorno										
8	¿Entiende con facilidad como se sienten sus compañeros de trabajo?									
9	¿Tiene facilidad para comprender como se sienten sus pacientes?									
Indicador 2 Trasmite tranquilidad										
10	¿Tiene facilidad para crear una atmosfera relajada en su entorno laboral?									
11	¿Trasmite tranquilidad a sus pacientes durante la consulta?									
Indicador 3 Satisfacción de lo que realiza										

12	¿Ha realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo					
13	¿Sabe sobrellevar bien los problemas que se presentan en el trabajo?					
DIMENSIÓN 3: Despersonalización		1	2	3	4	5
Indicador 1 Sentir hacia el resto						
14	¿Siente que trata a sus compañeros como si fueran objetos?					
15	¿Siente que trata a los pacientes como si fueran objetos?					
Indicador 2 Cambio emocional						
16	¿cree que el trabajo lo está endureciendo emocionalmente?					
17	¿Siente que no le importa lo que les pase a las personas de su entorno laboral?					
Indicador 3 Percepción emocional						
18	¿Considera que las personas lo culpan por algunos de sus problemas?					
19	¿Considera que lo que les ocurra a los pacientes no es su problema?					
TRABAJO EN EQUIPO		ESCALA				
DIMENSIÓN 1: Comunicación		1	2	3	4	5
Indicador 1 Comunicación con los del entorno						
20	¿Se comunica fácilmente con los compañeros de trabajo?					
21	¿Se comunica fácilmente con los directivos de su trabajo?					
Indicador 2 Conexión con administrativos						
22	¿Su jefe de servicio se interesa por sus propuestas, escucha lo que tiene que decir?					
23	¿Interviene asertivamente en el trabajo de equipo?					
Indicador 3 Interviene en el grupo						
24	¿Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo?					
25	¿Intervengo activamente en el equipo de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: Colaboración		1	2	3	4	5
Indicador 1 Ayudar a sus compañeros						
26	¿Le gusta ayudar a sus compañeros cuando tienen dificultades?					
27	¿Considera que la ayuda a sus compañeros satisface las necesidades?					
Indicador 2 Actividades laborales						
28	¿En las actividades laborales existe trabajo en equipo?					
29	¿En las actividades laborales existe colaboración para las actividades?					
Indicador 3 Cooperación						
30	¿La colaboración de todos los compañeros es fundamental para facilitar el trabajo y la meta planteada?					
31	¿El personal coopera en forma voluntaria?					
DIMENSIÓN 3: Nivel de satisfacción		1	2	3	4	5
Indicador 1 Relación laboral						
32	¿Las relaciones humanas entre los miembros del servicio son buenas?					
33	¿Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenece?					
34	¿Las relaciones entre jefe y personal del servicio son agradables?					
Indicador 2 Manejo de conflictos						
35	¿Maneja adecuadamente los conflictos dentro del servicio?					
36	¿Considera que al presentarse un conflicto se lo debe solucionar?					

ESCALA

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
RARA VEZ	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

MATRIZ DE EXPERTO ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLES	DIMENSIÓN	Indicadores	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACION								Observación					
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA							
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Efecto por su trabajo	¿Siente frustración por su trabajo?																
			¿Debido a su trabajo siente estar emocionalmente agotado?																
			¿Al final de su turno de trabajo se siente acabado?																
		Causas estrés	¿Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares le produce estrés?																
			¿Siente que trabajar toda la jornada laboral supone un gran esfuerzo y se cansa?																
			Exceso laboral	¿Considera que su jornada laboral es excesiva?															
	¿Se siente agotado en su trabajo, al límite de sus posibilidades?																		
	Realización personal	Entendimiento	¿Entiende con facilidad como se sienten sus compañeros de trabajo?																
			¿Tiene facilidad para comprender como se sienten sus pacientes?																
		Trasmite	¿Tiene facilidad para crear una atmosfera relajada en su entorno laboral?																

ACTA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Estrés Laboral y Trabajo en equipo

Dirigido a: Profesionales de la salud del Hospital Básico de la ciudad de Ventanas

Nombres y Apellidos:

Cédula:

Título Académico:

Teléfono:

Correo electrónico:

Firma y Sello:

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**FICHA DE EXPERTO
ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO**

VARIABLES	DIMENSIÓN	Esfuerzo para realizar actividades laborales	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación						
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA								
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Efecto por su trabajo	1,2,3																	
		Causas de estrés	4,5			X														
		Exceso laboral	6,7																	
	Realización personal	Entendimiento	8,9																	
		Transmite tranquilidad	10,11			X														
		Satisfacción de lo que realiza	12,13																	
	Despersonalización	Sentir hacia el resto	14,15																	
		Cambio emocional	16,17			X														
		Percepción emocional	18,19																	
TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	Comunicación con los del entorno	20,21																	
		Conexión con administrativos	22,23																	
		Interviene en el grupo	24,25			X														
	Colaboración	Ayudar a sus compañeros	26,27																	
		Actividades laborales	28,29			X														
		Cooperación	30,31																	
	Nivel de satisfacción	Relación laboral	32,33,34			X														
		Manejo de conflictos	35,36			X														

FRMA



ACTA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Estrés Laboral y Trabajo en equipo

Dirigido a: Profesionales de la salud del Hospital Básico de la ciudad de Ventanas

Nombres y Apellidos: Aurora Flaco Soto Mantoya

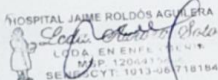
Cédula: 1204415846

Título Académico: Maestría en dirección y gestión de unidades de enfermería.

Teléfono: 0986439551

Correo electrónico: asoto155@gmail.com

Firma y Sello:



FICHA DE EXPERTO
ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLES	DIMENSIÓN	Esfuerzo para realizar actividades laborales	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Efecto por su trabajo	1,2,3					X		X		X		
		Causas de estrés	4,5			X		X		X		X		
		Exceso laboral	6,7					X		X		X		
	Realización personal	Entendimiento	8,9					X		X		X		
		Transmite tranquilidad	10,11			X		X		X		X		
	Despersonalización	Satisfacción de lo que realiza	12,13					X		X		X		
		Sentir hacia el resto	14,15					X		X		X		
Cambio emocional		16,17					X		X		X			
TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	Percepción emocional	18,19					X		X		X		
		Comunicación con las del entorno	20,21					X		X		X		
		Conexión con administrativos	22,23					X		X		X		
	Colaboración	Interviene en el grupo	24,25					X		X		X		
		Ayudar a sus compañeros	26,27					X		X		X		
		Actividades laborales	28,29					X		X		X		
		Cooperación	30,31					X		X		X		
	Nivel de satisfacción	Relación laboral	32,33,34					X		X		X		
		Manejo de conflictos	35,36					X		X		X		

FIRMA:



ACTA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Estrés Laboral y Trabajo en equipo

Dirigido a: Profesionales de la salud del Hospital Básico de la ciudad de Ventanas

Nombres y Apellidos: Evelyn Lisbeth Vera Bayas

Cédula: 120622405-5

Título Académico: Magister en Gerencia de los Servicios en Salud

Teléfono: 099 1770 990

Correo electrónico: evelyn.vera.bayas@gmail.com

Firma y Sello:

Evelyn Vera Bayas
Evelyn Vera Bayas
CI 1206224055
OBSTETRIZ

**FICHA DE EXPERTO
ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO**

VARIABLES	DIMENSIÓN	Esfuerzo para realizar actividades laborales	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Efecto por su trabajo	1,2,3					X		X		X		
		Causas de estrés	4,5		X		X		X		X			
		Exceso laboral	6,7				X		X		X			
	Realización personal	Entendimiento	8,9				X		X		X			
		Transmite tranquilidad	10,11		X		X		X		X			
		Satisfacción de lo que realiza	12,13				X		X		X			
	Despersonalización	Sentir hacia el resto	14,15				X		X		X			
Cambio emocional		16,17				X		X		X				
Percepción emocional		18,19		X		X		X		X				
TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	Comunicación con las del entorno	20,21					X		X		X		
		Conexión con administrativos	22,23		X		X		X		X			
		Interviene en el grupo	24,25				X		X		X			
	Colaboración	Ayudar a sus compañeros	26,27				X		X		X			
		Actividades laborales	28,29		X		X		X		X			
		Cooperación	30,31				X		X		X			
	Nivel de satisfacción	Relación laboral	32,33,34		X		X		X		X			
Manejo de conflictos		35,36		X		X		X		X				

FIRMA:



ACTA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Estrés Laboral y Trabajo en equipo

Dirigido a: Profesionales de la salud del Hospital Básico de la ciudad de Ventanas

Nombres y Apellidos: Willian Eduardo Baños León

Cédula: 120611170-3

Título Académico: Magister en Gerencia de Servicios de la Salud

Teléfono: 0992135138

Correo electrónico: willianb_87@hotmail.com

Firma y Sello:



ANEXO 5: MUESTRA DE ESTUDIO

		Valor porcentual	Valor relativo
Tamaño de la población	N =	152	
proporción de éxito	p =	50,0%	0,50
proporción sin éxito	q =	50,0%	0,50
Valor tabulado	Z_{α} =	1,960	1,96
Nivel de significancia	α =	5,0%	0,05
error o precisión	d =	7,0%	0,07
tamaño de muestra inicial	n_o =	86	
factor de corrección por muestreo	f =	0,565	> 0.05 (5%) \leq 0.05 (5%)
tamaño de muestra final	n_f =	55	

ANEXO 6: RESULTADO DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

FÓRMULA DE CRONBACH

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Según George & Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Para el cuestionario de Estrés Laboral el valor del Alfa de Cronbach es de, 962, ubicado en un nivel excelente.

Escala: ESTRES LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,960	,962	19

y para el cuestionario trabajo en equipo, el valor del Alfa de Cronbach es de,863, ubicado en un nivel BUENO.

Escala: TRABAJO EN EQUIPO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,860	,863	17

VALIDEZ DE CONSTRUCTO VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Correlaciones

		ESTRÉS LABORAL	AGOTAMIENTO O EMOCIONAL	RELACIÓN PERSONAL	DESPERSONALIZACIÓN
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,909**	,776**	,767**
	Sig. (bilateral)		,000	,003	,004
	N	12	12	12	12
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,909**	1	,633*	,523
	Sig. (bilateral)	,000		,027	,081
	N	12	12	12	12
RELACIÓN PERSONAL	Correlación de Pearson	,776**	,633*	1	,373
	Sig. (bilateral)	,003	,027		,233
	N	12	12	12	12
DESPERSONALIZACIÓN	Correlación de Pearson	,767**	,523	,373	1
	Sig. (bilateral)	,004	,081	,233	
	N	12	12	12	12

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

VALIDEZ DE CONSTRUCTO VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Correlaciones

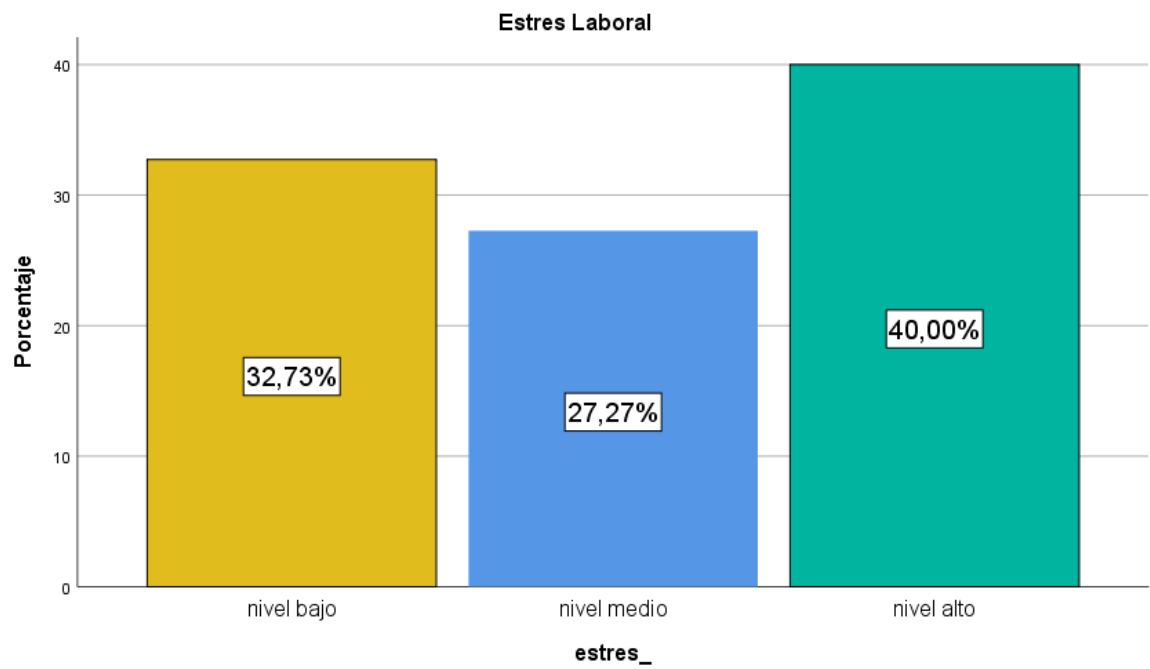
		TRABAJO EN EQUIPO	COMUNICACIÓN	COLABORACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,925**	,892**	,752**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,005
	N	12	12	12	12
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,925**	1	,699*	,669*
	Sig. (bilateral)	,000		,011	,017
	N	12	12	12	12
COLABORACIÓN	Correlación de Pearson	,892**	,699*	1	,491
	Sig. (bilateral)	,000	,011		,105
	N	12	12	12	12
NIVEL DE SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	,752**	,669*	,491	1
	Sig. (bilateral)	,005	,017	,105	
	N	12	12	12	12

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

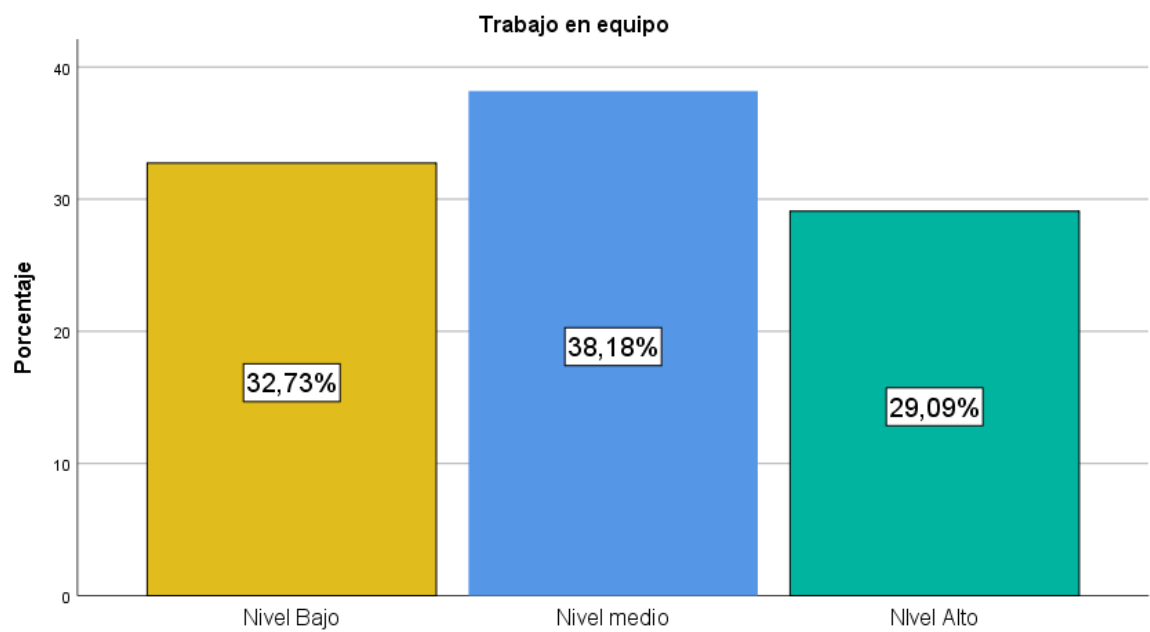
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO 8:

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL



NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO



Coeficiente de correlación de Pearson

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ANEXO 9: MATRIZ DE DATOS

ITEMS	Variable 1: ESTRÉS LABORAL																			Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO													TOTAL													
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							REALIZACIÓN PERSONAL						DESPERSONALIZACIÓN						COMUNICACIÓN					COLABORACIÓN					NIVEL DE SATISFACCIÓN																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D3	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	P26	P27	P28		P29	P30	P31	D2	P32	P33	P34	P35	P36	D3			
1	2	4	5	3	5	3	3	25	4	4	4	5	5	4	26	3	3	4	3	3	3	19	70	4	4	3	3	3	5	22	4	2	4	4	4	4	22	5	3	4	4	4	20	64	134	
2	3	4	2	3	3	1	3	18	4	5	4	4	5	4	26	1	1	3	1	1	1	8	52	5	5	5	4	4	5	28	5	4	4	4	5	4	26	4	5	5	5	5	24	78	130	
3	1	3	4	4	4	4	3	23	4	5	4	5	4	4	26	1	1	3	1	1	3	10	59	5	3	3	4	5	5	25	5	4	4	5	5	4	27	3	4	3	5	5	20	72	131	
4	3	1	3	1	3	1	3	15	5	5	5	5	5	5	30	1	1	3	1	1	1	8	53	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	4	5	4	27	4	5	4	4	5	22	77	130	
5	1	3	4	3	4	3	3	21	4	5	4	5	5	4	27	1	1	3	1	1	2	9	57	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	5	5	23	76	133	
6	1	1	2	1	2	1	1	9	4	5	5	5	5	5	29	1	1	1	1	1	1	6	44	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	23	81	125	
7	1	3	3	1	2	3	3	16	4	5	5	5	5	4	28	1	1	3	1	1	2	9	53	5	3	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	82	135	
8	3	4	4	3	5	5	3	27	5	5	4	5	5	5	29	2	1	3	4	3	1	14	70	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	5	4	23	78	148	
9	4	3	3	1	3	4	3	21	4	5	5	5	5	5	29	1	1	3	5	3	5	18	68	5	3	5	5	5	4	27	5	5	3	5	3	5	26	4	4	4	4	5	21	74	142	
10	1	1	3	1	2	2	2	12	5	5	5	5	4	5	29	1	1	1	2	1	2	8	49	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	84	133	
11	3	3	2	3	2	2	3	18	4	4	4	4	4	4	24	1	1	5	2	1	1	11	53	5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	5	20	67	120	
12	1	1	2	1	1	1	1	8	4	5	5	5	5	5	29	1	1	2	1	1	1	7	44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	85	129	
13	1	3	4	1	3	1	2	15	5	1	4	5	5	5	25	1	1	3	1	1	1	8	48	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	5	4	5	4	27	2	4	5	4	5	20	75	123
14	2	2	2	2	5	4	2	19	4	4	4	4	4	4	24	1	2	3	2	2	1	11	54	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	21	71	125	
15	2	4	4	3	4	4	4	25	3	4	4	5	4	4	24	1	1	2	1	3	1	9	58	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	5	21	74	132	
16	3	3	2	2	4	1	4	19	3	4	4	4	4	4	23	1	2	4	2	3	3	15	57	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	5	23	76	133	
17	1	2	3	3	2	2	3	16	5	4	5	5	4	5	28	1	1	3	3	1	1	10	54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	23	83	137	
18	1	1	3	2	3	2	2	14	3	4	4	4	4	4	24	1	1	5	1	2	3	13	51	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	5	23	74	125	
19	3	3	3	3	3	3	3	21	5	4	5	5	4	4	27	1	1	5	3	4	2	16	64	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	21	70	134	
20	1	3	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	5	4	25	1	1	2	1	2	2	9	48	5	5	4	5	4	5	28	4	4	3	4	5	3	23	4	5	5	4	5	23	74	122	
21	1	3	3	5	5	2	3	22	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	1	1	1	6	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	85	143	
22	1	3	4	1	3	1	3	16	5	4	5	5	4	5	28	1	1	2	3	1	1	9	53	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	83	136	
23	4	5	4	3	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	22	2	4	5	2	5	1	19	69	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	5	5	3	26	4	5	4	3	5	21	73	142	
24	3	3	3	1	3	4	3	20	3	5	5	5	4	5	27	1	1	2	2	2	3	11	58	4	5	4	4	4	5	26	4	4	3	4	4	5	25	3	5	3	5	3	19	70	128	
25	2	2	4	3	3	3	1	18	4	4	4	4	4	4	24	1	1	4	2	1	1	10	52	4	2	3	4	4	4	21	5	4	5	3	4	4	25	4	5	4	4	4	21	67	119	
26	1	3	5	4	3	1	3	20	4	5	5	5	5	5	29	1	1	3	1	3	1	10	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	5	23	81	140	
27	2	3	4	3	3	2	2	20	4	4	4	4	4	4	24	1	1	3	2	3	1	11	55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20	69	124	
28	2	2	3	1	3	3	2	16	3	3	4	4	4	4	22	2	1	3	3	2	5	16	54	5	3	3	4	3	4	22	5	3	4	4	5	3	24	5	5	3	4	5	22	68	122	
29	1	1	1	1	2	1	1	8	4	4	4	5	5	5	27	1	1	4	1	1	3	11	46	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	5	28	5	5	4	4	5	23	76	122		
30	1	1	2	1	1	1	1	8	4	5	5	5	4	4	27	1	1	1	1	1	3	8	43	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	3	5	4	24	5	4	4	5	5	23	73	116	
31	1	3	3	1	3	3	2	16	5	5	5	5	5	5	30	1	1	3	1	1	1	8	54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	85	139	
32	1	2	1	1	4	1	2	12	4	4	5	5	4	5	27	1	1	5	5	1	3	16	55	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	84	139	
33	1	1	3	4	2	1	2	14	4	4	2	5	5	5	25	1	1	1	1	2	1	7	46	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	24	81	127	
34	1	1	1	5	1	2	1	12	5	4	5	5	5	5	29	5	1	3	1	1	3	14	55	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	3	5	5	23	78	133	
35	2	5	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	3	5	5	24	86	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	85	171	
36	1	3	2	1	3	2	3	15	5	5	5	5	5	4	29	1	1	3	1	1	1	8	52	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	24	81	133	
37	1	2	3	1	3	3	2	15	5	5	5	5	5	4	29	1	1	1	1	3	1	8	52	5	5	4	5	5	5	29	5	4	2	4	4	3	22	3	3	3	5	5	19	70	122	
38	3	4	4	3	4	4	3	25	5	5	4	5	5	4	28	1	1	4	3	1	1	11	64	4	3	4	4	3	5	23	5	4	4	4	5	3	25	4	5	4	4	4	21	69	133	
39	1	3	3	1	3	3	3	17	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	1	1	1	6	53	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	82	135	
40	3	3	4	3	2	3	3	21	4	4	5	4	4	5	26	2	2	4	5	1	1	15	62	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	5	5	24	79	141	
41	1	1	1	1	1	2	2	9	4	5	5	5	5	5	29	1	1	1	1	1	1	6	44	5	4	5	5	5	5																	

ANEXO 10: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



18/MAYO/2021

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dr. Willian Eduardo Baños León
Director Técnica del Hospital Básico Dr. "Jaime Roldo Aguilera".

Yo Oscar Paolo Díaz Tejada con cedula de identidad 1204371221, estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada "Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid - 19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021", con el objetivo de "Establecer la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo por la Covid-19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021 " por lo que solicito su autorización para la realización de la presente investigación durante el presente año en el Hospital Básico Dr. "Jaime Roldo Aguilera" y recoger información mediante cuestionarios; es importante indicar que la información recolectada como dato estadístico será utilizada para el análisis de los resultados y se guardará la confidencialidad de la información brindada.

Atentamente.

*Recibido
18/05/2021
hora: 14:25 PM*


Oscar Paolo Díaz Tejada.
.....
CI: 1204371221

ANEXO 11: APROBACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN.

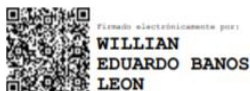
Ventanas, 28 de mayo del 2021.

Obstra. Díaz Tejada Oscar Paolo

Presente:

En atención a su solicitud de autorización para la realización de su investigación denominada **“Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el hospital Jaime Roldós Aguilera, Ventanas Ecuador 2021”**, y de la aplicación de instrumento (encuestas) recibido el 17 de mayo del presente año, como Director Técnico del Hospital Básico de Ventanas, se aprueba su requerimiento por el tiempo que estime necesario, siempre y cuando no interfiera en las funciones de los servidores públicos de la institución.

Atte.



Dr. Willian Eduardo Baños León
Director Técnico del Hospital Básico de Ventanas