



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial
de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zavala Martínez, Isabel del Carmen (ORCID: 0000-0001-9719-9543)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia ya que siempre han sido mi fortaleza durante este proceso de formación y han sabido comprender en los momentos que no he podido compartir con ellos por alcanzar mi meta.

Isabel del Carmen

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios porque es mi guía espiritual, porque no me ha dejado desmayar durante la elaboración de mi proyecto.

A mi familia, pilar fundamental para mi crecimiento profesional.

Mi gratitud a los maestros de la UCV, por sus sabias enseñanzas, en especial a mi tutor, Dr. Castillo Hidalgo Efrén, por su apoyo y las recomendaciones para la construcción de mi trabajo de investigación.

Isabel del Carmen Zavala

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra en estudio	15
Tabla 2. Correlación entre estrés laboral y factores sociodemográficos.....	20
Tabla 3. Correlación detallada entre estrés laboral y los factores sociodemográficos.	21
Tabla 4. Correlación entre factores organizacionales y factores sociodemográficos.	22
Tabla 5. Correlación entre factores laborales y factores sociodemográficos.	23
Tabla 6. Correlación entre factores personales y factores sociodemográficos.	24
Tabla 7. Niveles de estrés laboral.....	25
Tabla 8. Niveles de las dimensiones de estrés laboral.....	26
Tabla 9. Factores sociodemográficos.	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de esquema de estudio.....	13
Figura 2. Niveles de estrés laboral- Sexo masculino y femenino.....	25

Resumen

Ante una pandemia que ha cambiado la vida de las personas debemos brindar atención a un grupo que constantemente se enfrenta a las adversidades, los profesionales de la salud, quienes se encuentran en situaciones de estrés, pero con el deseo de ayudar. La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño correlacional, tomando como muestra a 96 profesionales de la salud, a quienes se les aplicó una adaptación del cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS, el cual fue sometido a la validez y la confiabilidad del instrumento fue evidenciada mediante el coeficiente Omega de McDonald obteniendo $\omega = .887$. Los datos obtenidos mediante las encuestas fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS 25 y el Excel 2010. Concluyendo que no existe una correlación significativa entre el nivel de estrés de los profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil y los factores sociodemográficos y además se identificó que presentan un nivel medio de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, factores sociodemográficos, salud.

Abstract

In the face of a pandemic that has changed people's lives, we must provide care to a group that is constantly facing adversities, health professionals, who find themselves in stressful situations but with the desire to help. The present research aims to determine the relationship between work stress and sociodemographic factors in healthcare personnel of a hospital in Guayaquil in times Covid-19, 2021. The research was descriptive with a correlational design, taking as a sample 96 health professionals, to whom an adaptation of the OIT- OMS workplace stress questionnaire was applied, which was subjected to the validity and reliability of the instrument was evidenced by the McDonald's Omega coefficient obtaining $\omega = .887$. The survey data were analysed using the SPSS 25 statistical programme and Excel 2010. Concluding that there is no significant correlation between the level of stress of health professionals in a hospital in Guayaquil and sociodemographic factors and also identified that they present a medium level of work stress.

Keywords: Work stress, sociodemographic factors, health.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo vive una crisis global ya sea económica, social, sanitaria, por la pandemia COVID-19, caracterizado por rápido contagio del virus Sars COV 2 y expansión masiva; ha generado entre 6,8 y los 10 millones de muertes, 224,7 millones de casos de contagios hasta mayo 2021 y ha visibilizado las limitaciones, carencias y precariedad del sistema sanitario de aquellos países que se encuentran en vías de desarrollo. Esta pandemia conllevó que la Organización Mundial de la salud proponga la implementación de estrictas medidas de bioseguridad para el cuidado personal y comunitario como el confinamiento domiciliario, el distanciamiento social, el lavado de manos, la utilización de protección de barrera como la mascarilla, entre otros (Ortega & González, 2020). Además de ello, generó cambios significativos en los modos de trabajo, condiciones laborales y estilos de vida de millones de personas; esto conlleva a un proceso de adaptación y ajuste psicosocial, como también a exposición a estresores personales, familiares y laborales, cuyo afrontamiento moviliza recursos personales, socioeconómicos, familiares (Bellido et al., 2021).

Uno de los problemas que afrontan los profesionales de la salud durante la pandemia por COVID-19 es su salud mental, la cual conlleva al aumento de los niveles de estrés laboral. La estigmatización de esos trabajadores es frecuente, incrementando los intentos de suicidio en los trabajadores sanitarios. En Canadá, el 47% de los trabajadores solicitaron apoyo psicológico, en China, el 50% presentó altos niveles de depresión, ansiedad y el 34%, insomnio. En Pakistán, el 42% del personal sanitario señaló que sufría de angustia psicológica moderada y un 26% era grave, todo esto conllevó a ocasionar secuelas en su salud mental, es así como los pensamientos suicidas se elevaron entre un 8% y un 10%, sobre todo en personal de salud joven donde la cifra ascendió a cifras entre un 12,5% y un 14%, debido a la situación socioeconómicas desfavorables por mayor trabajo y poca remuneración (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Latinoamérica no ha sido la excepción, es así como Venezuela presenta el nivel de estrés laboral más alto de su personal de salud (63%), seguido de Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá, los cuales han mostrado una menor

frecuencia, además se destaca que las mujeres (95%) y enfermeras (90%) han sentido una mayor discriminación en el campo profesional debido a su sexo y profesión (Confederación Salud Mental España, 2021). En Colombia, por cada diez médicos, siete han experimentado algún síntoma de ansiedad o estrés laboral y al menos cuatro han sentido miedo a contagiarse y a la muerte (Monterrosa-Castro et al., 2020).

En Ecuador, los profesionales de la salud son quienes se encuentran en la primera línea de la emergencia sanitaria y por ello son más vulnerables a sufrir trastornos mentales como estrés, angustia, depresión y miedo, esto debido a la falta de procesos de prevención y los problemas que se presentan en la organización del trabajo, lo cual evidencia dos realidades: profesionales de la salud que son contagiados del COVID-19 y personal que tiene miedo de contagiarse, generando ambientes llenos de angustia e incertidumbre y causando efectos negativos en su salud mental, y en la atención a los ciudadanos que llegan a los centros de salud en busca de ayuda a sus padecimientos (Jácome, 2020); entre los factores que afectan a mayor escala el desarrollo de las actividades laborales se relacionan con la supervisión y un deficiente liderazgo (40,5%), tensión psicológica (estrés) 22,5%, relacionado con la escasez de insumos, medicación, falta de camas hospitalarias y que causa en ellos impotencia y frustración.

En la exploración del estado del arte se identifican varias investigaciones que analizan el estrés laboral según factores sociodemográficos en personal sanitario, donde es más evidente en el género femenino que en el género masculino por el doble papel que desempeña la mujer; el de profesional y el de ama de casa al tener que realizar actividades domésticas luego de su jornada laboral sin ayuda del entorno familiar y estar al cuidado de sus hijos. Además, el estrés laboral es más evidente en el personal de salud que no cuenta con vivienda propia, que vive lejos de su familia cuando son casados, en cuanto al grupo de edad lo más notorio es en la edad adulta por temor a contagiarse y miedo a la muerte por las enfermedades crónicas que aquejan (Fernández et al., 2017). Dichas investigaciones han sido previas a la pandemia COVID-19 y algunos reportes en el primer año, siendo necesario un estudio que analice dicha relación al segundo año de la crisis sanitaria.

La presente investigación se realizará en un Hospital de Guayaquil correspondiente al segundo nivel de atención de salud, atiende en un horario de 24 horas, cuenta con un total de 96 profesionales de la salud que comprenden a médicos especialistas, médicos generales, obstetras, auxiliares de la salud en donde se evidencia estados de tensión, estrés, probablemente alteración emocional, exceso de trabajo, desmotivación por recargo laboral con poca remuneración económica, despersonalización producidos por la exacerbación del estrés laboral de manera directa o indirectamente frente a la Covid -19. El trabajo en este entorno afecta directamente al establecimiento y los usuarios en general debido a la calidad del servicio.

Por tal motivo se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y factores sociodemográficos en el personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021?

El presente proyecto investigativo se justifica porque tendrá un valor teórico dado que analiza un objeto de estudio que constituye un vacío teórico, de tal modo que los hallazgos constituyen evidencia empírica para el desarrollo teórico conceptual del estrés laboral y la gestión de riesgo en salud. Su justificación metodológica se centra en la revisión, actualización, adaptación y validación de técnicas e instrumentos que brinden confianza para futuras investigaciones y constituyan una referencia donde se encuentren las variables de estudio. Además, su relevancia práctica se evidencia porque aportará información científica que permitirá contestar aquellas inquietudes que presenten los profesionales de la salud y los hallazgos permitirán la implementación de estrategias y aplicación de decisiones por parte del personal directivo del hospital de Guayaquil fomentando el trabajo en equipo, el afrontamiento a las situaciones adversas con apoyo profesional de psicólogos y de los propios compañeros.

Por tal razón se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Los objetivos específicos asumidos en la presente investigación son los siguientes: Identificar la relación entre factores organizacionales y factores

sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021; Identificar la relación factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021; Identificar la relación entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021; describir los niveles prevalentes de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021; describir los niveles prevalentes de factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Por tanto, se formula la siguiente Hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Las hipótesis específicas asumidas en el estudio son las siguientes:

Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre factores organizacionales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar estudios internacionales sobre el estrés laboral y factores sociodemográficos se pueden mencionar los siguientes:

En Perú, Peña (2021) en su trabajo investigativo pretendió establecer la correlación existente entre los factores psicosociales y el estrés laboral en profesionales de la salud de un Centro hospitalario de Piura en tiempos COVID-19. El trabajo fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional. Tomando a 45 trabajadores de la salud como población muestral, los cuales se encontraban laborando en el área de atención a pacientes con COVID19. La técnica aplicada fue la encuesta, con el uso de la escala de ISTAS se midieron el estrés laboral y los factores psicosociales mediante el Cuestionario DER, luego de ser revisados por expertos. Determinando que existía una correlación significativa de las variables estudiadas.

Noriega (2021), en Tumbes, Perú, realizó un trabajo investigativo cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el estrés laboral y el miedo al COVID 19. La investigación fue de tipo transversal- correlacional, enfoque cuantitativo y su diseño no experimental. Teniendo una población de 223 profesionales de la salud y utilizó dos instrumentos para la recopilación de datos, el cuestionario de estrés laboral de la OIT y la versión peruana del cuestionario de problemas psicosomáticos. Concluyendo que existía una relación significativa entre sus variables de estudio con una confiabilidad del 99%, lo que indicaba la importancia de futuras investigaciones.

Apaza (2021), en Lima, Perú, se planteó determinar la relación existente entre los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en médicos que se encontraban de residentes durante la pandemia Sars cov-2. La investigación fue de diseño no experimental, transversal, prospectivo, tipo cuantitativa. Para la recopilación de los datos se trabajó con el cuestionario de Factores sociodemográficos y laborales (19 ítems) y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (22 ítems). El muestreo fue censal, con la participación de 48 médicos residentes, donde se obtuvo la presencia de estrés laboral asociada con los factores sociodemográficos y laborales. Se concluyó que la dimensión

agotamiento emocional se encontraba asociada con factores como el sexo, estado civil, la edad, cantidad de hijos, la cantidad de guardias que tenían al mes y su relación con sus compañeros de trabajo, además, la dimensión despersonalización se asoció a los factores como edad, número de hijos y si recibía equipos de protección personal.

En Colombia, Monterrosa et al. (2020), desarrollaron un trabajo investigativo para determinar los síntomas de ansiedad, miedo y estrés laboral en los médicos generales y evaluar la relación con su lugar de trabajo. Fue un estudio transversal, parte del proyecto DISEU, donde se analizaron los síntomas de 531 médicos generales. La participación fue voluntaria y se aplicó un formulario electrónico denominado Cuestionario de problemas psicosomáticos o test de estrés laboral que constaba de 12 ítems y la escala de trastorno de ansiedad generalizada con 7 preguntas. Llegando a la conclusión que de cada diez médicos, siete presentaron síntomas relacionados al estrés o ansiedad, de los cuales el 73.3% laboraba en Municipio capital.

En España, Sandín et al. (2020), realizaron investigaciones para determinar el impacto en la población debido al confinamiento y De la Torre y Jenaro (2019) realizaron se comprometieron a evaluar las fuentes de estrés y los niveles de burnout experimentado por los trabajadores teniendo como referencia las características individuales y las del trabajo. El estudio fue transversal y se contó con la participación de 56 trabajadores. Se realizaron cuestionarios de manera online para identificar los datos sociodemográficos, el nivel de estrés constó de 21 potenciales estresores, para la medición de los niveles de Bornout se utilizó la versión MBI-GS que consiste en tres dimensiones. Concluyendo que las características del trabajo como el salario, horas de trabajo, entre otros, son factores determinantes de estrés y existe un agotamiento emocional.

En el ámbito nacional, Jácome (2020) realizó una investigación en Quito para identificar los niveles de depresión y ansiedad, el estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio, cuya población se conformó por 12 profesionales de la salud a quienes se les aplicó el Test de Goldberg (EADG) y la Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO. La investigación demostró que el 83.3% de los encuestados presentaron

afecciones de estrés y el 91,6% una posible depresión, por lo tanto se sugiere la aplicación de un proyecto que permita atender la salud mental de los trabajadores y mejorar su ambiente laboral.

En cuanto a los antecedentes locales, Borgoño y Muñoz (2021) realizaron una investigación en un Centro de Salud de Guayaquil donde se planteó establecer la frecuencia del Síndrome de Burnout. La investigación se la realizó con una metodología de tipo descriptivo, cuantitativa, prospectivo y de diseño transversal. Se contó con la participación de 30 trabajadores del ámbito de salud. Se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual consta de 22 preguntas para determinar los tres criterios de desarrollo del síndrome de burnout. Los resultados mostraron que el sexo predominante fue el femenino con un 67% en edades de 26 a 49 años (50%) y el 37% contaba con 2 hijos. Al finalizar su trabajo, concluyeron que era necesario estudiar este síndrome en el personal sanitario para poder ayudar a prevenir estos factores que se relacionan con el síndrome de burnout y así evitar llegar a casos graves que perjudiquen la salud mental del trabajador.

Carvajal y Jiménez (2020) buscaron analizar cómo influyen los factores sociodemográficos en el estado psicoemocional de las enfermeras/os de un hospital en Guayaquil durante la pandemia. Dicha investigación tuvo enfoque descriptivo, cuantitativo y fue de corte transversal. La población contó con 53 enfermeras/os. Se aplicó un cuestionario online correspondiente a una adaptación del Cuestionario de Salud General de Goldberg y Nursing Estress Scale. Entre los resultados más relevantes se obtuvo que las enfermeras de 30 a 39 años tienen un horario rotativo que implica más de 12 horas de trabajo. En lo correspondiente al estado psicológico y emocional se debe destacar que existe un nivel de estrés del 58,83% y lo relacionado con la depresión proyectan datos del 86,79%. Concluyendo que el aspecto mental en el transcurso de la pandemia no se encuentra estrictamente relacionado con los factores sociodemográficos.

En la revisión teórica sobre el estrés laboral encontramos que es entendido como una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento que surgen en el proceso de adaptación en condiciones de trabajo

que demandan más requerimientos de los que se poseen (Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2017).

Fainstein (2018), menciona que el estrés laboral surge como un mecanismo de adaptación del cuerpo ante una situación de peligro a fin de protegerlo y alcanzar un equilibrio entre sus capacidades y los requerimientos de las actividades que se presentan en su lugar de trabajo.

Para Calabrese (2006) el estrés laboral está asociado a un desequilibrio que se produce entre el trabajador y el ambiente laboral, causando una respuesta comúnmente denominada tensión, debido a que el individuo sufre de amenaza o se siente presionado cuando las exigencias o demandas no están acordes a sus habilidades o capacidades.

Según la OMS (2004), el estrés laboral es “la reacción que pueden tener los individuos ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades”, lo cual conlleva a la presión excesiva si no cuenta con el apoyo de supervisores o colegas, perjudicando su salud y el ambiente de la empresa.

Para Martín García et al. (2004), es “un desequilibrio entre el trabajador y su entorno laboral”, lo cual conlleva a la tensión en el ambiente de trabajo y la falta de armonía.

Además, hay que mencionar que actualmente se lo considera como uno de los grandes problemas que aqueja a la ciudadanía por las sensaciones de nerviosismo, temor y miedo que no consiguen dominar, por lo cual su desempeño individual y colectivo se ha visto afectado de manera significativa (Delgado & Macías, 2020).

Existen varios modelos que permiten determinar el estrés laboral, como el modelo "desequilibrio esfuerzo-recompensa" presentado por Siegrist en 1996, el cual ha tenido gran relevancia en las investigaciones del mundo laboral, donde se menciona que el estrés laboral se debe al desequilibrio que se presenta entre el esfuerzo realizado por los trabajadores y la recompensa recibida, lo cual causa

sensaciones negativas debido a que los individuos requieren de un intercambio social exitoso donde se pueda comprobar el balance entre las tareas cumplidas y los beneficios obtenidos. Si dicho desequilibrio se prolonga llega al deterioro de la autoestima y la autoeficacia de los empleados hasta desencadenar en trastornos psicológicos y enfermedades cardiovasculares propias de un estrés laboral crónico (Tirado et al., 2019).

El modelo de interacción entre demandas y control formulado por Robert Kaserk en 1977, plantea que el nivel de estrés laboral se relaciona con las demandas psicológicas del trabajo que implican el tiempo, la carga laboral, ritmo de trabajo entre otros y el nivel de control que se tiene sobre las mismas, es decir las habilidades del trabajador y su autonomía. Este modelo presenta cuatro cuadrantes que se detallan a continuación: Alto estrés, causado por la alta demanda y poco control llevando a enfermedades mentales y físicas; activo, el estrés laboral es bajo o moderado donde comprende altas demandas y el gran control de las actividades; bajo estrés, implica bajas demandas y alto control por parte del trabajador y el cuadrante pasivo, donde las demandas y el control son bajos, llegando a causar desmotivación en el empleado (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017).

Jhonson y Hall en 1988 introdujeron una nueva dimensión al modelo anterior dando como resultado el modelo demandas, control y apoyo social, el nuevo término hace referencia al apoyo entre los compañeros de trabajo y autoridades los cuales se convierten en un factor primordial al momento de modular el nivel de estrés. Es necesario tener en cuenta que el trabajo en equipo, la ayuda en tareas o explicación oportuna de las actividades amortiguan y disminuyen el nivel de estrés de los trabajadores, de la misma manera, el desinterés, la intimidación o un ambiente conflictivo se asocia con altos niveles de enfermedades y el incremento del estrés (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017).

Según la Organización Panamericana de la Salud, entre los síntomas del estrés laboral tenemos: ansiedad, sensación de desesperación, falta de concentración, disminución del sueño, inseguridad, cansancio, entre otros lo cual

implica un desgaste cognitivo y fisiológico afectando al individuo y su ambiente social (OPS, 2020).

Además, se demuestra que los trabajos que producen mayor estrés son aquellos donde las exigencias superan los conocimientos del trabajador, donde tienen pocas o nulas oportunidades para tomar decisiones y no reciben apoyo de sus compañeros o superiores.

Por lo cual se van a tomar en cuenta tres dimensiones que se adaptaron del cuestionario de estrés laboral planteado por la OIT-OMS como son:

Factores organizacionales: se analizan los elementos y las características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución.

Factores laborales: incluyen los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también se relaciona con las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales.

Factores personales: implican las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas (Yslado et al., 2013).

En cuanto a los factores sociodemográficos Pérez (2020), los considera como las características o rasgos que dan identidad a un individuo dentro de la sociedad, los cuales incluyen atributos como la edad, el sexo, ocupación, personas a su cargo, entre otros.

Además, se debe reconocer que constituyen otro de los elementos de análisis en el ámbito psicológico ante el COVID-19 debido a que son las características del ambiente social y laboral, la personalidad del individuo, su respuesta ante las dificultades y su red de apoyo (Muñoz et al., 2020).

Por lo tanto se tendrá en cuenta la edad, el género, estado civil, la jornada laboral, carga familiar (números de hijos si los tienen), sus rasgos de personalidad, deseos e ingresos (Gutiérrez, 2020).

De acuerdo con el modelo teórico asumido de Muñoz et al., (2020) se caracteriza el estrés laboral en los siguientes factores o dimensiones:

Factores individuales: Componentes personales relacionados a la edad (experiencia), el género, reconociendo que los hombres tienden a priorizar su trabajo sobre sus necesidades personales, además son quienes a menudo ocultan sus emociones, como el miedo al contagio y no buscan ayuda ante las dificultades, pero en el otro lado nos encontramos con las mujeres quienes se han visto en un estrés mayor si consideramos que son madres o están embarazadas. La crisis sanitaria mundial las coloca en un estado de sobrecarga emocional.

Factores familiares: La carga familiar, que conlleva una responsabilidad y un mayor temor al contagio no solo individual sino hacia su familia, lo cual los hace susceptibles al desarrollo del deterioro de su salud mental.

Factores laborales: se relacionan con el ambiente en que se desempeña el individuo, las relaciones interpersonales, salarios y demás aspectos del entorno laboral que influyen en su necesidad de encontrarse en una posición relevante y que sus méritos sean apreciados (Muñoz et al., 2020).

Para afrontar el COVID-19 se debe tener en cuenta que la clave principal es el bienestar psicológico lo cual se relaciona con la prevención de enfermedades mentales y la debida gestión de emociones. Por lo tanto, las personas deben tener una preparación psicológica que les brinde seguridad antes las situaciones adversas que todavía pueden experimentar sin dejar de lado las medidas socio sanitarias que permitan la prevención y el afrontamiento de la crisis en que nos encontramos (Ozamiz et al., 2020).

La perspectiva psicosocial propuesta por Maslach en 1982 donde se menciona el Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT), considera que el estrés laboral crónico se da en los profesionales de la salud, incluso el trabajo realizado

por Yslado y sus colaboradores evidenció que el 78% de los profesionales se encontraban en la fase inicial de estrés, debido a un sistema organizacional deficiente, condiciones laborales difíciles y factores sociodemográficos (individuales e interpersonales) donde se hace énfasis en las diferencias significativas entre hombres y mujeres (Yslado et al., 2011).

Además, las características sociodemográficas y los factores relacionados con el trabajo pueden aumentar la posibilidad de estrés, donde sobresale la edad de los trabajadores, dando como resultado un mayor nivel de estrés en profesionales más jóvenes (promedio de 30 años), aunque diferentes estudios han demostrado lo contrario, lo cual puede ser resultado del uso de diferentes instrumentos para la obtención de los datos, los criterios estipulados por cada investigador, incluso la cantidad de la muestra. También se debe tener en cuenta que autores como Hillhouse y Adler citados por Fernández et al. (2017), consideran que existen momentos donde el trabajador se encuentra vulnerable y con el paso del tiempo su mundo laboral va cambiando, sea por la madurez, recompensas personales o profesionales .

Cabe destacar que en investigaciones sobre estrés laboral en personal médico de emergencia, donde se enfrentan diariamente al dolor y la muerte, se demostró que el género femenino es más susceptible de padecer un alto nivel de estrés con el 57,14% en comparación al nivel bajo del género masculino correspondiente al 42,86%, debido a la constitución psicológica de la mujer, sus necesidades afectivas, responsabilidades laborales y sus obligaciones familiares. Incluso se evidenció que el personal con menos años de servicio en el área de emergencia tiene un nivel de estrés alto (35,72%) en comparación con los de mayor experiencia (López-Zambrano et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación se trata de un estudio de tipo básico porque sirve de cimiento para una investigación más profunda del objeto de estudio (Niño Rojas, 2011). Además, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo porque utiliza métodos y técnicas que permiten la medición de las variables para su respectivo análisis con el fin de contestar las preguntas de investigación y comprobar o rechazar las hipótesis que se han planteado (Vega-Malagón et al., 2014).

Su diseño es no experimental, transversal, correlacional. Se establece como no experimental porque no se manipularon intencionalmente las variables que forman parte del estudio, solo se observó el suceso sin modificarlas (Maldonado, 2015); transversal porque se recolectaron datos en un momento determinado para su debida comprensión y correlacional debido a que permitirá aclarar si existe alguna relación entre las variables, es decir entre el estrés laboral y los factores sociodemográficos del personal asistencial (Hernández Sampieri et al., 2014).

En el siguiente esquema se puede observar el diseño de la investigación con su respectiva interpretación:

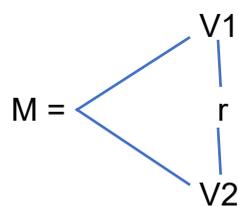


Figura 1. Diagrama de esquema de estudio.

Dónde:

M : Personal asistencial de un hospital de Guayaquil

V1 : Estrés laboral.

V2 : Factores Sociodemográficos

r : Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral está asociado a un desequilibrio que se produce entre el trabajador y el ambiente laboral, causando una respuesta comúnmente denominada tensión, debido a que el individuo sufre de amenaza o se siente presionado cuando las exigencias o demandas no están acordes a sus habilidades o capacidades (Calabrese, 2006).

Definición operacional: El estrés laboral será medido a través de las puntuaciones que se obtengan con la adaptación del instrumento Estrés laboral OIT- OMS que permite identificar 3 dimensiones conformadas por factores organizacionales, personales y laborales, dando un total de 14 ítems.

Dimensiones:

- Factores organizacionales: Características de la organización, protocolos.
- Factores laborales: Recursos, posición del trabajador, carga laboral.
- Factores personales: Cansancio emocional.

Variable 2: Factores sociodemográficos

Definición conceptual: Son las características o rasgos que dan identidad a un individuo dentro de la sociedad, los cuales incluyen atributos como la edad, el sexo, ocupación, personas a su cargo, entre otros (Pérez, 2020).

Definición operacional: Los factores sociodemográficos serán recogidos mediante una ficha elaborada por la investigadora a fin de obtener las características de los individuos, estará dividida en 3 dimensiones que contienen un total de 9 ítems.

Dimensiones:

- Factores individuales: edad, sexo, nivel de instrucción.
- Factores familiares: estado civil, carga familiar.
- Factores laborales: estado laboral, cargo, años de servicio, horas de trabajo.

Escala de medición: Nominal. (Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población hace mención del conjunto de personas que son consideradas la razón del proceso investigativo y que cuentan con características comunes (Ñaupas et al., 2014). Para el presente trabajo se trabajó con 96 profesionales que conforman el personal de salud asistencial que labora en un Hospital de Guayaquil.

Tabla 1.

Muestra en estudio

MÉDICOS		ENFERMERAS		TÉCNICOS ENFERM.		TOTAL
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
24	18	0	30	4	20	96

Fuente: Datos brindados por el Hospital.

En el estudio se aplicó censo, toda vez que se trabajó con el 100 % de sujetos que conforman la unidad del estudio, constituida por 96 profesionales que conforman el personal de salud de un Hospital de Guayaquil.

Criterios de inclusión: El personal de salud asistencial que labora en el establecimiento, aquellos que tienen más de 6 meses en su misma área y sobre todo al personal de salud que se encuentre dispuesto a realizar el cuestionario y que haya otorgado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se excluirá al personal que se encuentre de vacaciones, quienes estén de licencia por maternidad hace 2 meses y el personal de salud que no desee ser parte de la encuesta, es decir aquellos que no brinden el consentimiento informado.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Para el trabajo investigativo se aplicó la técnica de la encuesta, considerada una técnica muy útil en el proceso investigativo, debido a que permite una

recopilación metódica de datos a través de entrevistas y/o encuestas personales, a fin de brindar datos descriptivos los cuales son proporcionados por los participantes (Bernal, 2010).

Instrumento

Para el trabajo se utilizó el cuestionario, que consisten en un conjunto de preguntas relacionadas a las variables que se desean investigar. Suelen ser considerados útiles por su aplicabilidad (Bastar, 2014), donde se trabajó con preguntas cerradas, las cuales permitirán conseguir los objetivos propuestos. Así también con la misma se pretendió conocer la situación actual referente a la calidad de atención de salud en los centros de salud desde varias dimensiones.

Para evaluar los niveles de estrés laboral se utilizó una adaptación del instrumento de Escala de Estrés laboral OIT- OMS que permite valorar los estresores laborales del personal de salud de un hospital de Guayaquil, el instrumento consta de 14 ítems divididos en tres dimensiones: Factores organizacionales (5 ítems), factores laborales (4 ítems) y factores personales (5 ítems). Además, el nivel de estrés laboral se valoró en tres niveles: Bajo (14- 32), medio (33- 51) y alto (52- 70). La escala utilizada fue la de Likert, teniendo en cuenta 5 categorías: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 rara vez, 4 casi siempre y 5 siempre. (Anexo 2)

Para determinar los factores sociodemográficos se elaboró una ficha que permite determinar datos relevantes sobre los profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil como: la edad, estado civil, carga familiar, instrucción, horas laborales, entre otros. La ficha consta de 9 ítems divididos en tres dimensiones: factores individuales (3 ítems), factores familiares (2 ítems) y factores laborales (4 ítems).

Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido para determinar si su aplicación permitía realizar la medición de la variable en estudio mediante la evaluación de las dimensiones que la conforman y establecer su relación con las teorías presentadas (Medina, 2020) , por lo tanto este proceso estuvo a cargo del juicio de 5 expertos, de los cuales 2 tienen experiencia en gestión de los servicios de la salud, 2 en psicología y 1 en investigación, quienes emitieron su valoración a

través del estadígrafo de V de Aiken (Galicia et al., 2017), de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3= Moderado nivel, 4= Alto nivel) relacionado con claridad, coherencia y relevancia, teniendo como resultado un promedio de ,95 a 1, permitiendo establecer que dichos lo cual significa que dichas preguntas contaban con claridad, sintaxis adecuada y semántica. (Ver anexo 4 y 5)

Adicional, se realizó una prueba piloto para evidenciar la confiabilidad del instrumento adaptado de Estrés laboral de OIT- OMS, mediante el uso del coeficiente Omega de Mc Donald con un total de 20 profesionales de la salud, dando una confiabilidad global de $\omega = .887$, también se revisaron sus factores: organizacionales ($\omega = .773$), factores laborales ($\omega = .805$) y factores personales ($\omega = .794$); lo cual indica que el instrumento es confiable por consistencia interna. (Ver anexo 6)

3.5. Procedimientos

El proceso para el desarrollo de la investigación se realizó de la siguiente manera:

- Realizar la debida adaptación de los instrumentos acorde a los requerimientos de la investigación.
- Se realizó la validación de instrumentos mediante el juicio de expertos: 2 con experiencia en gestión de los servicios de la salud, 2 en psicología y 1 en investigación.
- Se realizó una prueba piloto que contó con la participación de 20 voluntarios (profesionales) para establecer el grado de confiabilidad del instrumento, donde se utilizó el programa estadístico Jamovi.
- Para la recopilación de los datos a los profesionales de la salud se procedió a solicitar la autorización correspondiente a la máxima autoridad del hospital de la ciudad de Guayaquil, teniendo en cuenta que el tiempo aproximado para llenar el formulario oscila entre los 10 y 15 minutos.
- Se digitalizaron los instrumentos mediante el formulario Google Form, luego se obtuvo el link (<https://forms.gle/uHfUH5FtoBvZw4hq6>) para ser distribuido al personal de salud y así lograran responderlo en el tiempo estipulado. Teniendo en cuenta que se adjudicó el consentimiento informado.

- Concluida la aplicación del instrumento se procedió a la descarga y revisión de la base de datos en Excel y continuar con el análisis estadístico correspondiente.
- Se obtuvieron los resultados que permiten desarrollar el informe de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos correspondientes a las variables de estudio se trabajó con los programas estadísticos el SPSS 25 y el Excel 2010.

Los datos que se obtuvieron del trabajo piloto permitieron determinar la confiabilidad de los instrumentos mediante coeficiente Omega de McDonald en el programa Jamovi 1.6.23, el cual fue mayor a 0.7 ($\omega = .887$) y así se validaron las preguntas planteadas.

La presentación de los gráficos estadísticos, frecuencias y porcentajes se realizó con ayuda del programa Excel.

Para realizar el análisis de datos y la contrastación de las hipótesis, se aplicó el Chi-Cuadrado (χ^2), la cual es una prueba no paramétrica que permite analizar datos de nivel nominal, ordinal o de variables cualitativas, a fin de corroborar si existe asociación entre las variables de estudio, comparando las frecuencias observadas con las esperadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se fundamentó en el código de ética de la Universidad César Vallejo actualizados mediante resolución del Consejo Universitario N°0262-2020/UCV (2020), las cuales permitieron el desarrollo de una investigación científica basada en la regulación de las prácticas adecuadas y el cumplimiento de los principios éticos. Por lo tanto, tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

- Respeto a la integridad y autonomía de cada uno de los participantes de la investigación.

- Honestidad del investigador al momento de la obtención, operacionalización, procesamiento e interpretación de cada uno de los datos recogidos mediante el cuestionario aplicado.
- Anonimato y confidencialidad de los participantes.

La aplicación de los cuestionarios a los profesionales de la salud se realizó con el debido consentimiento, mencionando que la información recabada mantendrá el anonimato y el instrumento aplicado brindará la veracidad requerida.

IV. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se procederá al análisis de las respuestas de los 96 profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, quienes contestaron al formulario sobre estrés laboral y factores sociodemográficos.

Objetivo general:

Determinar la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

H= Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Tabla 2.

Correlación entre estrés laboral y factores sociodemográficos.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	549,058 ^a	507	,096
Razón de verosimilitud	323,514	507	1,000
Asociación lineal por lineal	,299	1	,584
N de casos válidos	96		

a. 560 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.
Prueba de Chi cuadrado.

En la tabla 2 se observan los resultados después de aplicar la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado (χ^2), donde se encontró que existe un nivel de significancia de 0,096, siendo $>0,05$ y por lo tanto se demuestra que no existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

A continuación se presenta la tabla detallada de la relación entre los factores sociodemográficos y el estrés laboral.

Tabla 3.
Correlación detallada entre estrés laboral y los factores sociodemográficos.

	Sexo	Edad	Nivel de instrucción	Estado civil	Carga familiar	Estado laboral	Cargo	Años de servicio	Horas de trabajo diario
Chi-cuadrado de Pearson	40,578	140,297	95,278	180,043	75,771	38,040	83,147	122,299	91,918
Significación Asintótica (bilateral)	,401	,070	,089	,091	,550	,514	,324	,350	,134
Casos	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Prueba de Chi cuadrado.

La tabla 3 demuestra de forma detallada que no se encontró relación significativa entre los factores sociodemográficos y el estrés laboral, debido a que ninguno de los factores presenta un nivel de significancia $<0,05$ (p), pero se debe tener en cuenta que la edad (0,07), el nivel de instrucción (0,089) y estado civil (0,091) tienen valores aproximados y por lo tanto se deben considerar para futuras investigaciones.

Objetivo específico 1:

Identificar la relación entre factores organizacionales y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

H₁₁: Existe relación estadísticamente significativa entre factores organizacionales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Tabla 4.

Correlación entre factores organizacionales y factores sociodemográficos.

	Sexo	Edad	Nivel de instrucción	Estado civil	Carga familiar	Estado laboral	Cargo	Años de servicio	Horas de trabajo diario
Chi-cuadrado de Pearson	14,703	46,250	21,814	56,581	25,176	5,670	23,228	42,193	25,336
Significación Asintótica (bilateral)	,399	,301	,790	,453	,618	,974	,722	,463	,610
Casos	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Prueba de Chi cuadrado.

La tabla 4 presenta los datos relacionados con los factores organizacionales y los factores sociodemográficos después de aplicar la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado (χ^2), se constata que presentan un nivel de significancia >0.05 y por lo tanto se rechaza la hipótesis: Existe relación estadísticamente significativa entre factores organizacionales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021, debido a que no se encontró relación entre los factores.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre los factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Tabla 5.

Correlación entre factores laborales y factores sociodemográficos.

	Sexo	Edad	Nivel de instrucción	Estado civil	Carga familiar	Estado laboral	Cargo	Años de servicio	Horas de trabajo diario
Chi-cuadrado de Pearson	12,864	44,962	23,187	62,254	29,161	9,588	17,792	38,891	21,859
Significación Asintótica (bilateral)	,537	,349	,724	,263	,404	,792	,931	,608	,788
Casos	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Prueba de Chi cuadrado.

La tabla 5 presenta los datos relacionados con los factores laborales y los factores sociodemográficos, después de aplicar la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado (χ^2) y teniendo en cuenta que los valores de significancia son mayores a 0,05, se determina que no existe una relación significativa entre factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Objetivo específico 3:

Identificar la relación entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Tabla 6.

Correlación entre factores personales y factores sociodemográficos.

	Sexo	Edad	Nivel de instrucción	Estado civil	Carga familiar	Estado laboral	Cargo	Años de servicio	Horas de trabajo diario
Chi-cuadrado de Pearson	17,717	51,686	50,024	62,765	27,799	10,771	38,086	55,139	31,341
Significación Asintótica (bilateral)	,278	,229	,012	,379	,581	,769	,148	,143	,399
Casos	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Prueba de Chi cuadrado.

La tabla 6 presenta los datos relacionados con los factores personales y los factores sociodemográficos, donde el nivel de instrucción presenta un valor de significancia de 0.12, es decir $p < 0,05$ y, por lo tanto, a pesar de presentar una relación significativa entre el nivel de instrucción de la dimensión factores personales y los factores sociodemográficos no es suficiente para determinar que exista una relación estadísticamente significativa entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Objetivo específico 4:

Describir los niveles prevalentes de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Tabla 7.

Niveles de estrés laboral.

Nivel		Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	Femenino	12	13%	18%
	Masculino	5	5%	
Medio	Femenino	51	53%	75%
	Masculino	21	22%	
Alto	Femenino	5	5%	7%
	Masculino	2	2%	
Total		96	100%	100%

Datos obtenidos de la encuesta.

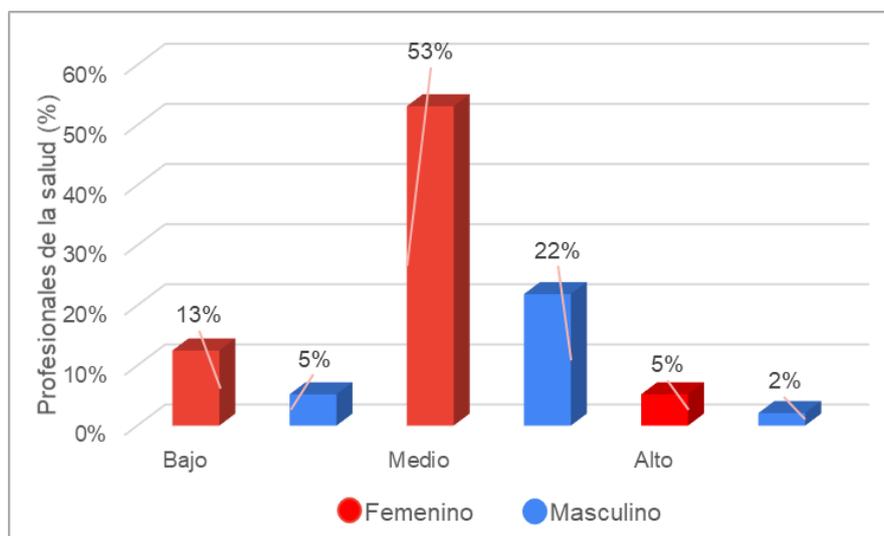


Figura 2. Niveles de estrés laboral- Sexo masculino y femenino.

En la tabla 7 y la figura 2, se puede observar que el nivel de estrés laboral que tienen los profesionales de la salud de un Hospital de Guayaquil, 2021, es medio, lo cual corresponde al 75% de los encuestados, donde el 53% pertenece al sexo femenino y el 22% al masculino, lo que indica que la mayoría ha logrado manejar la presión del ambiente laboral. Además, se debe señalar que el sexo femenino presenta un mayor nivel de estrés alto (5%) comparado con los hombres (2%).

A continuación se presentan los niveles de cada una de las dimensiones de estrés laboral.

Tabla 8.

Niveles de las dimensiones de estrés laboral.

Nivel	Factores organizacionales		Factores laborales		Factores personales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6%	30	31%	28	29%
Medio	68	71%	62	65%	60	63%
Alto	22	23%	4	4%	8	8%
Total	96	100%	96	100%	96	100%

Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 8 muestra que del total de 96 profesionales de la salud encuestados, en lo relacionado a la dimensión factores organizacionales, el 71% presenta un nivel medio de estrés laboral seguido de un 23% de nivel alto. Al revisar los factores laborales, el 65% muestra un nivel medio, el 31% tiene un nivel bajo y el 4% presenta un nivel alto. Por último, al analizar los datos de la dimensión factores personales, el 63% de los profesionales presentan un nivel medio, seguido de un 29% en nivel bajo y solo el 8% presentó un nivel alto.

Objetivo específico 5:

Describir los niveles prevalentes de factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

Tabla 9.
Factores sociodemográficos.

Dimensión	Indicador	nº	%
Sexo	Masculino	28	29,2%
	Femenino	68	70,8%
Edad	20- 30 años	19	19,8%
	31- 40 años	39	40,6%
	41- 50 años	26	27,1%
	> 50 años	12	12,5%
Nivel de instrucción	Bachiller	3	3,1%
	Tercer Nivel	86	89,6%
	Cuarto Nivel	7	7,3%
Estado civil	Soltero/a	19	19,8%
	Casado/a	51	53,1%
	Unión libre	16	16,7%
	Viudo/a	2	2,1%
	Divorciado/a	8	8,3%
Carga familiar	Ninguna	21	21,9%
	1- 2 familiares	54	56,2%
	3 o más familiares	21	21,9%
Estado laboral	Nombramiento	16	16,7%
	Contrato	80	83,3%
Cargo	Enfermero/a	30	31,3%
	Médico	42	43,7%
	Técnico enfermero/a	24	25,0%
Años de servicio	Menos de 1 año	28	29,2%
	De 1 a 4 años	38	39,6%
	De 5 a 10 años	10	10,4%
	> 10 años	20	20,8%
Horas de trabajo diario	8 horas	38	39,6%
	9 a 12 horas	43	44,8%
	Más de 12 horas	15	15,6%

Datos obtenidos de la encuesta.

En la tabla 9 se describen las características sociodemográficas de los profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2021; se puede observar que el 70,8% de los profesionales corresponden al sexo femenino; el 40,6% tienen entre 31 y 40 años; el 89,6% tiene un título de Tercer Nivel; el 53,1% se encuentra casado; el 56,2% tiene entre 1 y 2 cargas familiares; el 83,3 % se encuentran en modalidad de contrato, en el hospital se cuenta con un 43,7% de médicos donde el 39,6% lleva laborando menos de 5 años y debido a la pandemia, el 44,8% de los profesionales deben trabajar entre 9 a 12 horas diarias.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de la investigación se propuso determinar la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021 y luego del análisis de los resultados identificados mediante Chi Cuadrado, se determinó que no existe una correlación significativa entre estrés laboral y factores sociodemográficos (Tabla 2), aunque se debe tener en cuenta que los factores edad (.07), nivel de instrucción (.08) y estado civil (.09) presentaron un considerable grado de significancia (Tabla 3), por lo cual se deben analizar en futuras investigaciones.

Los datos obtenidos son similares a los obtenidos por Arrieta (2021), donde constató que no existe relación significativa entre las variables demográficas-laborales y el estrés laboral, pero reconoció que existía un alto nivel de estrés laboral, al igual que la investigación de Carvajal y Jiménez (2020), donde encontraron que el estado psicoemocional de un grupo de enfermeros/as de un hospital en Guayaquil no estaba estrictamente relacionado con los factores sociodemográficos, a pesar que el 58,83% presentaba un nivel de estrés esto no se debía a su estado civil o carga familiar, lo cual indica que lograron adaptarse a las situaciones que se les presentaron sin dejar que sus asuntos personales fueran parte de su ambiente laboral. Así como se sugiere en el modelo de interacción entre demandas y control de Robert Kaserk, el nivel de estrés laboral se relaciona con las exigencias dentro de la organización, por lo tanto, se analiza la capacidad de resolución de problemas del empleado y el control sobre las situaciones que se pueden presentar (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017), dejando de lado los factores sociodemográficos con los que cuenta el mismo.

Aunque no se puede dejar de lado el nivel de instrucción y su relación con la dimensión factores personales, como mencionan López-Zambrano et al. (2021), quienes en su trabajo investigativo encontraron que el nivel de estrés alto se presenta en aquellos profesionales de la salud que poseen menos años de servicio y cuyo nivel de instrucción es inferior, es decir que el menor nivel de estrés laboral lo presentan los profesionales de la salud con mayor experiencia. Además, cabe recalcar que en su investigación, se menciona a los médicos de edades entre 25 -

35 años (57,14%), como un grupo propenso a padecer de estrés laboral. Aunque también se debe hacer mención a los factores psicosociales y su relación con el nivel de estrés, los cuales influyen de manera positiva o negativa en los profesionales dentro de la organización, teniendo en cuenta la importancia del apoyo que brindan los directivos y personal en general a todos sus colaboradores (Peña, 2021).

Al analizar el objetivo específico 1, identificar la relación entre factores organizacionales y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021, luego del análisis no se encontró una relación significativa entre la dimensión y los factores sociodemográficos, lo cual conlleva a la observación de la situación de los profesionales de la salud en el lugar de trabajo, donde las normas son establecidas y por lo tanto no causan conflicto entre los empleados y los directivos, al igual que los estudios de Gutiérrez (2020), donde los factores organizacionales no influyeron en la percepción de estrés por parte de un grupo de docentes.

Aunque no se encontraron factores asociados en la presente investigación, es necesario recalcar que las diferentes acciones organizacionales que se llevan a cabo por parte de las autoridades pueden causar conflicto dentro de una empresa, como es el ámbito de salud, donde el extender la jornada laboral significa el inicio de síntomas como la presión, cansancio y por consiguiente el surgimiento del estrés laboral (Arciniega, 2013), incluso al revisar la propuesta de Maslach sobre el Síndrome de Quemado por el Trabajo (Yslado et al., 2011), señala que un factor causante del estrés laboral es un sistema organizacional deficiente, donde no se cuenta con las condiciones adecuadas y necesarias que beneficien a los colaboradores, por lo tanto los diferentes factores deben ser analizados desde su fuente a fin de erradicarlos, mejorar la situación de los empleados y como consecuencia lograr el avance y prestigio de la organización de manera conjunta y en un entorno armonioso.

Al analizar el objetivo específico 2, identificar la relación entre los factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021, en la investigación no se encontró

relación significativa entre las dimensiones y los factores sociodemográficos lo que implica su escasa o nula asociación, aunque para Apaza (2021), los factores laborales se encuentran estrechamente relacionados con el número de guardias por mes que realizan los especialistas, por lo tanto ellos presentaron un nivel alto de estrés de aproximadamente el 70%, demostrando que las situaciones adversas en el lugar de trabajo repercuten en el nivel del desarrollo de los individuos, cuando no hay el apoyo de los jefes, aunque para Ochoa (2018), la influencia de los factores laborales en el estrés laboral es moderada en el personal de enfermería..

Es así como se puede evidenciar que en el hospital se cuenta con el apoyo de las autoridades y compañeros de trabajo, el cual es esencial al momento de disminuir la presión laboral, lo cual se relaciona con el modelo demandas, control y apoyo social de Jhonson y Hall (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017), donde se menciona el valor del trabajo en equipo y el apoyo para evitar el incremento del estrés y la aparición de los síntomas que menciona la OPS (2020), como el cansancio y la ansiedad, que perjudican no solo la parte física de los profesionales de la salud sino su estado emocional, causando complicaciones en su entorno.

Con relación al objetivo específico 3, identificar la relación entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021, se consiguió que el nivel de instrucción sobresale entre los demás factores (tabla 5), donde el 89% del personal de la salud cuenta con título de Tercer nivel y solo el 7% ha conseguido un título de Cuarto Nivel, por lo cual se convierte en una parte esencial de análisis en la investigación. Al igual hay que mencionar que el 54% de los encuestados son casados, debido a que también es un factor que sobresale en el análisis.

Aunque de acuerdo con la investigación de De la Torre & Jenaro (2019), los factores determinantes de estrés están relacionados con las horas de trabajo y el salario, lo cual indica la relación entre el nivel, el cargo y los años de experiencia, a fin de mejorar la calidad de vida familiar, los profesionales de la salud buscan invertir en estudios superiores que le garanticen una oportunidad de mejorar sus ingresos

y evitar sufrir de ansiedad o estrés causados con el exceso de trabajo y la falta de experiencia (Monterrosa-Castro et al., 2020).

Al analizar el objetivo específico 4, donde se describen los niveles de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021, se encontró que el 75% de los profesionales se encontraban en un nivel medio, similar al estudio realizado por Noriega (2021) donde se evidenció que un 65% de los encuestados estaba en un nivel medio, un 35% en nivel bajo y no se encontró a nadie con nivel alto, aunque en la presente investigación existió un 7% en dicho nivel, lo cual debe relacionarse con la fecha de la investigación, debido a que según los datos emitidos por el Comité de Operaciones de emergencia Nacional (2021), para el 29 de octubre del 2021, la ocupación de camas UCI en la Red Pública Integral de Salud, se encontraba en un 33% y un 47% , pero las cifras presentadas el 29 de noviembre del 2021, aumentaron a 51% y 57% respectivamente, lo cual indica un cambio de percepción durante las diferentes fechas y por consiguiente la necesidad de realizar nuevos estudios teniendo en cuenta las variaciones que surgen a medida que pasan los días, semanas y meses de la problemática.

Además, hay que reconocer que del 7% de nivel alto de estrés laboral que se evidenció luego de la recopilación de los datos, el sexo femenino obtuvo el 5%, lo cual es significativamente superior al 2% que mostró el sexo masculino, lo mismo que ha sido reportado por varios autores en diferentes investigaciones donde hacen mención a que las mujeres son más vulnerables a sufrir de estrés debido a la su constitución psicológica, sus necesidades afectivas, responsabilidades laborales y sus obligaciones familiares (Bellido et al., 2021), las cuales no pueden ser desligadas, incluso algunas profesionales han expresado que no cuentan con el mismo reconocimiento en la organización que sus compañeros, es decir, han sentido que su trabajo no es valorado en igualdad con el sexo masculino (Mejia et al., 2019).

Se debe mencionar que en investigaciones anteriores se encontró que el cansancio o estrés laboral se relaciona con el sexo, número de hijos, especialidad y el número de guardias (Apaza, 2021), lo cual no coincide con los resultados

obtenidos en la presente investigación, donde la relación significativa estuvo con el nivel de instrucción, lo cual se puede relacionar con las experiencias obtenidas por los individuos en el transcurso de su desarrollo profesional. Es así que determinados individuos son capaces de adaptarse y resistir al estrés, debido a que utilizan una serie de estrategias que les permite superar aquellas frustraciones presentes en su ambiente laboral y las cuales pueden causar un malestar psicológico (Salvatierra, 2021).

Al analizar las dimensiones de estrés laboral (tabla 7), el nivel más alto se presenta en la dimensión Factores organizacionales, seguida de los factores personales, evidenciando una falencia en dicho aspecto, debido a que según el Modelo Demandas Control Apoyo Social, la organización debe apoyar a sus colaboradores a fin de brindarle las herramientas oportunas y necesarias para que ellos no sientan tensión en el lugar de trabajo y a través de la motivación mejoren su salud física y mental permitiendo el desarrollo integral (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017). Además, el factor intraorganizativo analizado en otras investigaciones demuestra que los grupos ocupacionales más vulnerables son los enfermeros y los médicos, debido al contacto directo con los pacientes, creando en ellos enfermedades mentales, la renuncia prematura y otras enfermedades que deben ser revisadas a fin de evitar sucesos mayores a corto o mediano plazo (Andrade, 2021). Incluso se puede mencionar que el trabajo en equipo se constituye uno de los factores relevantes entre los que sufren de estrés laboral, debido a la importancia del apoyo constante (Díaz, 2021).

Al revisar los factores sociodemográficos, se puede constatar que la mayoría de los profesionales son de sexo femenino (68 %), también se encontró que el 40% de los encuestados tienen edades entre los 31- 40 años, siendo un grupo mayoritario con un nivel de instrucción de Tercer nivel, también se encontró que el 39,6% cuenta con menos de 5 años de experiencia, relacionándose con los datos obtenidos por López- Zambrano et al., donde señala que el nivel de estrés más alto (35,72%) lo tenían los profesionales menos experimentados, determinando la importancia de la preparación, adquisición de conocimientos y la actualización constante. Un aspecto importante a recalcar en la investigación al igual que en el trabajo de Parra (2020), es que la mayor parte de los encuestados fueron mujeres

casadas, con un nivel de instrucción superior, lo cual indica son un grupo prioritario y se debe tener mayor atención a sus requerimientos.

También se debe mencionar que según los datos recabados, la jornada de trabajo supera las 8 horas diarias, por lo que es un asunto de revisión para futuros trabajos, como mencionan Fred y Scheid (2018), debido a que las largas jornadas pueden ser motivo de cansancio extremo en los profesionales y llevarlos a desarrollar el denominado Síndrome de Burnout (Eslava, 2020).

Es así como con investigaciones de la Organización Mundial de la Salud han brindado numerosas estrategias para reducir el nivel de estrés laboral, como la modificación de las exigencias laborales, fomentar la adquisición de conocimientos a sus empleados a fin de brindarles herramientas que les permitan mejorar su desempeño profesional (OMS, 2004) y sobre todo que cuenten con apoyo de calidad por parte de sus empleadores que favorezca la interacción y se fomente el trabajo en equipo.

Por lo tanto, se requiere mayor atención por parte de las autoridades y sistema hospitalario para afrontar no solo las nuevas variantes que van apareciendo sino las necesidades que requiere el grupo de profesionales de la salud, quienes constantemente dan su mayor esfuerzo para ayudar a los miembros de su comunidad.

VI. CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se evidenció que no existe una relación significativa general entre el nivel de estrés laboral y todos los factores sociodemográficos del personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.
2. También se encontró que el nivel de instrucción del personal asistencial de un hospital de Guayaquil se relacionó con la dimensión factores personales (estrés laboral) debido a que presentó un nivel de significancia diferente a los demás factores.
3. El nivel de estrés laboral encontrado en el personal asistencial es medio, seguido de un porcentaje bajo y un pequeño nivel que corresponde al nivel alto, lo cual indica que se deben tener en cuenta los factores que se relacionan con los profesionales a fin de trabajar con los que presentan el grado más alto de estrés.
4. Entre los factores sociodemográficos sobresale el nivel de instrucción y el estado civil, demostrando la importancia de obtener una mejor situación personal y familiar.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que los directivos y el personal que laboran en un hospital de Guayaquil tengan en cuenta que el nivel de estrés de los profesionales fue medio pero se requiere brindar mayor atención para que no aumente debido a las recientes variantes del virus.

Que los directivos revisen la situación laboral de los profesionales de la salud como la cantidad de horas laborales a la semana, a fin de evitar sobrecargarlos y mejorar su entorno.

Que los profesionales de la salud expresen sus necesidades para que puedan ser ayudados de manera oportuna por el personal adecuado y así evitar que su nivel de estrés aumente.

Que los participantes de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud sigan realizando investigaciones que permitan determinar nuevos factores que destaquen en la relación con el estrés laboral.

Además, se sugiere la creación de programas estratégicos que beneficien futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- Andrade, K. (2021). *Revisión documental sobre riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid- 19 en el continente americano.*
- Apaza, V. R. (2021). *Factores Sociodemográficos y Laborales asociados al Síndrome de Burnout en Médicos Residentes durante la Pandemia SARS-COV-2 en un Hospital Público de Lima, 2021* [César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Arciniega Arce, R. S. (2013). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60). <https://doi.org/10.31876/revista.v17i60.10935>
- Arrieta, L. V. (2021). *Variables demográficas - laborales y estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia COVID – 19, Morropón Piura 2020* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Bastar, S. (2014). Metodología De La Investigación. In *Metallurgia Italiana: Vol. 6ta edición* (Issue 1). http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Bellido, R. S., Gamarra Castellanos, M. E., Aguilar Gonzales, J. L., Pastor Xespe, K. H., & Morales Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124–130. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borgoño, E., & Muñoz, J. (2021). *Frecuencias Del Síndrome De Burnut En El Personal De Salud De Un Centro De Salud De Guayaquil.* <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16629/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-639.pdf>

- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Colombian Journal of Anesthesiology*, 34(4), 233–240. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Carvajal, M., & Jiménez, Y. (2020). *ESTADO EMOCIONAL Y PSICOLÓGICO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL HOSPITAL PADRE CAROLLO “UN CANTO A LA VIDA”, AGOSTO - DICIEMBRE 2020*. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18903/Disertación Final_Carvajal y Jiménez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18903/Disertación_Final_Carvajal_y_Jiménez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- COE. (2021). *Comité de Operaciones de Emergencia Nacional*. <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/resoluciones-coe/>
- Confederación Salud Mental España. (2021). Salud mental y COVID-19. Un año de pandemia. *Confederación Salud Mental España*, 1–17.
- De la Torre, J., & Jenaro, C. (2019). The impact of job stress on workers in children's contact services in Spain. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 28(4), 452–460. <https://doi.org/10.24205/03276716.2019.1094>
- Delgado, T., & Macías, C. (2020). “*Estrés Laboral Del Personal Médico Durante La Pandemia Covid 19 Hospital General Monte Sinaí .*”
- Díaz, O. P. (2021). *Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el Hospital Básico de Ventanas – Ecuador, 2021 TESIS* (Vol. 0). [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva_Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)
- Eslava, J. (2020). Prevalence and Factors Associated with Burnout Syndrome in Colombian Anesthesiologists. *International Journal of Preventive Medicine*, 11, 11.
- Fainstein, H. (2018). *Empowerment en los equipos de trabajo*. <https://www.gestiopolis.com/estres-en-los-equipos-de-trabajo/>
- Fernández-Arata, J. M., & Calderón-De la Cruz, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio de estrés laboral en el Perú. *Med. Hered*, 28, 281–282.
- Fernández, J. C., Pérez-Mármol, J. M., & Peralta Ramírez, M. I. (2017). Influencia

- de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 40(3), 421–432. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0114>
- Fred, H., & Scheid, M. (2018). Physician Burnout: Causes, Consequences, and (?) cures. *Texas Heart Institute Journal*, 45(4), 198–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.14503/THIJ-18 - 6842>
- Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 9(2), 42–53. <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/993>
- Gutiérrez Ailaca, J. (2020). *EVALUACIÓN DE ESTRÉS PERCIBIDO Y SU RELACIÓN CON FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA FRENTE LA PANDEMIA COVID-19* (Vol. 21, Issue 1). <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11880/1/ACUAODONT021-2020.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill* (6ª).
- Jácome, R. A. (2020). Salud Mental Y Trabajo : Estudio De Depresión Y Ansiedad Ante El Covid-19 En El Personal De Cajas De Un Hospital Privado De Quito-Ecuador 2020. *Repositorio Digital Universidad Internacional SEK*, 1–77. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>
- López-Zambrano, J. Y., Quimis-Coronel, G. C., López-Zambrano, M. A., & Cañizares-Mendoza, P. E. (2021). Estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 6(1), 549–556. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2164>
- Maldonado, J. Á. (2015). *Metodología de la Investigación (Fundamentos)*.
- Martín García, J., Díaz Ramiro, E., Rubio Valdehita, S., & Luceño Moreno, L. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 3(1), 95–108.
- Medina, R. (2020). Content Validity of a Measurement Instrument of Human Rights in Mexico. *Ciencias Sociales*, 168, 203–232.
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado, O. M., Garnica, L. R., Chacón, S. A., &

- García, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab*, 28(3), 204–211. <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Muñoz, S. I., Molina Valdespino, D., Ochoa Palacios, R., Sánchez Guerrero, O., & Esquivel Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(4S1), 127. <https://doi.org/10.18233/apm41no4s1pps127-s1362104>
- Niño Rojas, V. (2011). *Metodología de la Investigación - Diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Noriega, S. C. (2021). *Estrés laboral y miedo relacionado al COVID-19 en profesionales de la salud de dos microredes de Tumbes, 2021* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Ochoa Campoverde, C. P. (2018). Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018. *Universidad César Vallejo*.
- OMS. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de La Salud de Los Trabajadores*, 3.
- OPS. (2020). *Enfermedad-Por-Coronavirus-Covid-19*. <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental. *Informe de Políticas*, 35, 22.
- Ortega, J., & González, J. M. (2020). *Enfermería-Tiempos-Covid-19-Relato-Dos-Enfermeros-Practica-Avanzada-Desde-Frente-Pandemia*. <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos->

enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia

- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Parra, J. (2020). *Síndrome de Burnout y relación con los factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en una clínica privada de la ciudad de Cuenca en el contexto con la emergencia sanitaria por covid-19.*
- Peña, J. A. (2021). *Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021* [César Vallejo]. http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/244/1/TRABAJO_DE_INV_MAN_MEDINA_DANIEL.pdf
- Pérez, J. (2020). *Definición de sociodemográfico.* <https://definicion.de/sociodemografico/>
- Pillajo, D. (2021). “ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL PARAMÉDICO DEL HOSPITAL IESS QUITO SUR EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS 19.”
- Rivera, K. (2020). *Nivel de satisfacción y factores asociados a la atención en usuarios externos de Centro de Salud Yaguachi, Ecuador, 2020.*
- Salvatierra, D. (2021). *Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021.* <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic: Negative and positive effects in Spanish people during the mandatory national quarantine. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.5944/RPPC.27569>
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

- Tirado, G., Llorente-Alonso, M., & Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 59. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.320>
- Universidad César Vallejo. (2020). "Código de ética en investigación." *Vicerrectorado de Investigación*, 1–16. <https://es.scribd.com/document/509036811/Codigo-de-etica-en-Investigacion-UCV>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la Investigación: Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523–528.
- Yslado, R., Atoche B., R., Quispe G., M., Ruiz G., L., & Medina G., J. (2011). Factores sociodemográficos intra y extra organizativos relacionados con síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. Ancash. Perú. 2011. *Revista de Investigación En Psicología*, 14(2), 5. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2100>
- Yslado, R., Cermeño, B., Rodríguez, D., & Sánchez, J. (2013). Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizacionales en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú. *Revista IIPSI*, 16, 199–209. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2024/26323.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable Estrés laboral	El estrés laboral está asociado a un desequilibrio que se produce entre el trabajador y el ambiente laboral, causando una respuesta comúnmente denominada tensión, debido a que el individuo se siente presionado cuando las exigencias o demandas no están acordes a sus habilidades o capacidades (Calabrese, 2006).	El estrés laboral será medido a través de las puntuaciones que se obtengan con la adaptación del instrumento Estrés laboral OIT- OMS que permite identificar 3 dimensiones conformadas por un total de 14 ítems.	• Factores organizacionales	- Características de la organización - Protocolos	Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Rara vez 4 Casi siempre 5 Siempre
			• Factores laborales	- Recursos del trabajador - Posición del trabajador - Carga laboral	
			• Factores personales	- Autoconciencia - Cansancio emocional	
Variable Factores sociodemográficos	Son las características o rasgos que dan identidad a un individuo dentro de la sociedad, los cuales incluyen atributos como la edad, el sexo, ocupación, personas a su cargo, entre otros. (Pérez, 2020)	Los factores sociodemográficos serán recogidos mediante una ficha elaborada por la investigadora a fin de obtener las características de los individuos, estará dividida en 3 dimensiones que contienen un total de 9 ítems.	• Factores individuales	- Edad - Sexo - Nivel de instrucción	Nominal Ordinal
			• Factores familiares	- Estado civil - Carga familiar	
			• Factores laborales	- Estado laboral - Cargo - Años de servicio - Horas de trabajo	

Fuente: Elaboración de la autora.

Anexo2.

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Código del usuario:

Sexo: M F

Estimado compañero(a) de trabajo, te saludamos y a la vez solicitarte responder las preguntas del presente cuestionario que está direccionado a conocer el nivel de estrés laboral relacionado a las labores en la entidad hospitalaria. Marca con una equis(x) la respuesta que creas conveniente.

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), Rara vez (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

	1	2	3	4	5
Dimensión: Factores organizacionales					
1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.					
2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.					
3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.					
4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.					
5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.					
Dimensión: Factores laborales					
6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.					
7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.					
8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.					
9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.					
Dimensión: Factores personales					
10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.					
11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.					
12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.					
13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.					
14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a casa infectado por el COVID-19.					

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

CUESTIONARIO DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Código del usuario:

Estimado compañero(a) de trabajo, te saludamos y a la vez solicitamos responder las preguntas del presente cuestionario que está direccionado a conocer los factores sociodemográficos de los profesionales de la entidad hospitalaria. Marca con una equis(x) la respuesta adecuada.

Factores sociodemográficos			
Factores individuales			
1. Edad			
20 – 30 años	<input type="checkbox"/>	31 – 40 años	<input type="checkbox"/>
41- 50 años	<input type="checkbox"/>		
> 51 años	<input type="checkbox"/>		
2. Sexo			
Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Nivel de instrucción			
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel	<input type="checkbox"/>
		Cuarto nivel	<input type="checkbox"/>
Factores familiares			
4. Estado civil			
Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
		Unión libre	<input type="checkbox"/>
Divorciado/a	<input type="checkbox"/>		
		Viudo/a	<input type="checkbox"/>
5. Carga familiar			
Ninguna	<input type="checkbox"/>	1-2 familiares	<input type="checkbox"/>
		3 o más familiares	<input type="checkbox"/>
Factores laborales			
6. Estado laboral			
Nombramiento	<input type="checkbox"/>	Contrato	<input type="checkbox"/>
7. Cargo			
Enfermera/o	<input type="checkbox"/>	Médico	<input type="checkbox"/>
		Técnico enfermero/a	<input type="checkbox"/>
8. Años de servicio			
Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	De 1 a 4 años	<input type="checkbox"/>
5 a 10 años	<input type="checkbox"/>		
> 10 años	<input type="checkbox"/>		
9. Horas de trabajo diarias			
8 horas	<input type="checkbox"/>	9 a 12 horas	<input type="checkbox"/>
		Más de 12 horas	<input type="checkbox"/>

Elaboración de la autora.

Anexo 3

Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				Tipo de Investigación: Básica. Enfoque cuantitativo. Diseño de Investigación: No experimental, transversal, correlacional Población: 96 profesionales de la salud Muestra: 96 profesionales de la salud Muestreo: No probabilístico Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios
¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y factores sociodemográficos en el personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021?	Determinar la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> Factores organizacionales Factores laborales Factores personales 	<ul style="list-style-type: none"> Características de la organización y protocolos. Recursos, posición del trabajador y carga laboral. Autoconciencia y cansancio emocional. 	
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
	1. Identificar la relación entre factores organizacionales y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.	1. Existe relación estadísticamente significativa entre factores organizacionales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.	Factores sociodemográficos	<ul style="list-style-type: none"> Factores individuales Factores familiares Factores laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Edad, sexo, nivel de instrucción. Estado civil, carga familiar. Estado laboral, cargo, años de servicio, horas de trabajo. 	
	2. Identificar la relación factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.	2. Existe relación estadísticamente significativa entre factores laborales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.				
	3. Identificar la relación entre factores personales y los factores sociodemográficos en personal asistencial de un	3. Existe relación estadísticamente significativa entre factores personales y los factores sociodemográficos en				

	hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.	personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.				
	4. Describir los niveles prevalentes de estrés laboral en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.					
	5. Describir los niveles prevalentes de factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.					

Anexo 4

INFORME DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TÉCNICA DEL ESTRÉS LABORAL.

Nombre de la Prueba:	Escala de estrés laboral (adaptación)
Autor (a):	OIT- OMS
Procedencia:	OIT- OMS
Administración:	El cuestionario fue diseñado para ser autoadministrado y aplicado de manera individual.
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital de Guayaquil
Significación:	Este instrumento está constituido por 14 ítems, los cuales están divididos en tres dimensiones: Factores organizacionales, laborales y familiares.

Elaboración de la autora.

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Instrumento adaptado de estrés laboral OIT-OMS.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Factores organizacionales	1	0,95	1,00	1,00
	2	1,00	1,00	1,00
	3	1,00	1,00	0,95
	4	0,95	1,00	1,00
	5	1,00	1,00	1,00
Factores laborales	6	1,00	1,00	1,00
	7	1,00	1,00	1,00
	8	1,00	1,00	1,00
	9	1,00	1,00	1,00
Factores personales	10	1,00	1,00	1,00
	11	1,00	1,00	1,00
	12	1,00	1,00	1,00
	13	1,00	1,00	1,00
	14	1,00	1,00	1,00

FICHA TÉCNICA DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS.

Nombre de la Prueba:	Factores sociodemográficos
Autor (a):	Isabel Zavala Martínez
Administración:	El cuestionario fue diseñado para ser autoadministrado y aplicado de manera individual.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital de Guayaquil
Significación:	Este instrumento está constituido por 9 ítems, los cuales permiten determinar las características del personal en tres aspectos: individuales, familiares y laborales.

Elaboración de la autora.

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Instrumento de factores sociodemográficos.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Factores individuales	1	1,00	1,00	1,00
	2	1,00	1,00	1,00
	3	1,00	1,00	1,00
Factores familiares	4	1,00	1,00	1,00
	5	1,00	1,00	1,00
Factores laborales	6	1,00	1,00	1,00
	7	1,00	1,00	1,00
	8	1,00	1,00	1,00
	9	0,95	1,00	1,00

Anexo 5. Validación de expertos- Instrumento de estrés laboral

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clínico, Forense, psicométrica, investigación cuantitativa
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, clínico Forense
Institución donde labora:	Unidad Médico legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Señor de Sipán Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	19 años
Experiencia en Investigación	Propiedades psicométricas de escala FACES II en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala ADCA en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo Revisor por pares de la Revista Tempus Psicológicos de la Universidad de Manizales- Colombia Miembro del Comité Editorial de la Revista Jang de la Universidad Cesar Vallejo

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral.**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	OIT- OMS
Adaptación:	Zavala Martínez, Isabel del Carmen
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10- 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Investigación, gestión de los servicios de la salud, ámbito clínico, salud ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento que surgen en el proceso de adaptación en condiciones de trabajo que demandan más requerimientos de los que se poseen (Sarsosa & Charria, 2018).	1.- Factores organizacionales	Son los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución. (OPS, 2021)
	2.- Factores laborales	Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales. (OPS, 2021)
	3.- Factores personales	Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas. (Yslado, 2018)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **Cuestionario de estrés laboral** por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Factores organizacionales

Evalúa los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores organizacionales	Características de la organización y protocolos.	1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.	4	4	4	
		2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	4	4	4	
		3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.	4	4	4	
		4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.	4	4	4	
		5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores laborales

Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores laborales	Recursos, posición del trabajador	6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.	4	4	4	
		7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.	4	4	4	
		8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.	4	4	4	
		9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores personales

Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas (Yslado, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores personales	Cansancio emocional	10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	4	4	4	
		11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.	4	4	4	
		12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	4	4	4	
		13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.	4	4	4	
		14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a la casa infectado por el COVID-19.	4	4	4	

Lugar y fecha: Piura, 17 de octubre del 2021


Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Psicólogo
C.Ps.P. 9264

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Marina Caján Villanueva
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Dr. En Ciencias de la Salud Dr. en Educación MG. Gestión de los servicios de la Salud Especialista en Administración de los servicios de Enfermería Especialista en Investigación
Áreas de experiencia profesional:	Gestión hospitalaria- más de 42 años Docencia pregrado- 7 años Docencia Posgrado- más de 10 años
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	42 años
Experiencia en Investigación	10 años

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral.**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	OIT- OMS
Adaptación:	Zavala Martínez, Isabel del Carmen
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10- 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Investigación, gestión de los servicios de la salud, ámbito clínico, salud ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento que surgen en el proceso de adaptación en condiciones de trabajo que demandan más requerimientos de los que se poseen (Sarsosa & Charria, 2018).	1.- Factores organizacionales	Son los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución. (OPS, 2021)
	2.- Factores laborales	Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales. (OPS, 2021)
	3.- Factores personales	Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas. (Yslado, 2018)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **Cuestionario de estrés laboral** por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Factores organizacionales

Evalúa los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores organizacionales	Características de la organización y protocolos.	1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.	4	4	4	
		2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	4	4	4	
		3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.	4	4	4	
		4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.	4	4	4	
		5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores laborales

Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores laborales	Recursos, posición del trabajador	6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.	4	4	4	Ninguna
		7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.	4	4	4	Ninguna
		8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.	4	4	4	Ninguna
		9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	4	4	4	NINGUNA

DIMENSIÓN: Factores personales

Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas (Yslado, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores personales	Cansancio emocional	10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	4	4	4	Ninguna
		11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.	4	4	4	Ninguna
		12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	4	4	4	Ninguna
		13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.	4	4	4	Ninguna
		14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a la casa infectado por el COVID-19.	4	4	4	Ninguna

Lugar y fecha: Piura, 20 de octubre de 2021

Marina Caján V
0000-0002-1559-4556

Dra. Marina
Caján Villanueva

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Andrea Narcisa Alarcón Gavilanes
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicología, Educación
Áreas de experiencia profesional:	Psicoterapia, Docencia
Institución donde labora:	Consulta privada Unidad Educativa Padre Juan de Velasco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	5 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

5. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral.**
6. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	OIT- OMS
Adaptación:	Zavala Martínez, Isabel del Carmen
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10- 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Investigación, gestión de los servicios de la salud, ámbito clínico, salud ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento que surgen en el proceso de adaptación en condiciones de trabajo que demandan más requerimientos de los que se poseen (Sarsosa & Charria, 2018).	1.- Factores organizacionales	Son los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución. (OPS, 2021)
	2.- Factores laborales	Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales. (OPS, 2021)
	3.- Factores personales	Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas. (Yslado, 2018)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **Cuestionario de estrés laboral** por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Factores organizacionales

Evalúa los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores organizacionales	Características de la organización y protocolos.	1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.	3	4	4	Mejore la redacción
		2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	4	4	4	
		3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.	4	4	3	
		4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.	3	4	4	Mejore la redacción
		5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores laborales

Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores laborales	Recursos, posición del trabajador	6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.	4	4	4	
		7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.	4	4	4	
		8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.	4	4	4	
		9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores personales

Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas (Yslado, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores personales	Cansancio emocional	10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	4	4	4	
		11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.	4	4	4	
		12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	4	4	4	
		13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.	4	4	4	
		14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a la casa infectado por el COVID-19.	4	4	4	

Lugar y fecha: Guayaquil, 20 de octubre de 2021



Psi. Andrea Alarcón Gavilanes M.Sc.

Andrea Alarcón G.
PSICÓLOGA
REG. BENEVOLENT: 1006-2618-7021488
REG. MSP: 0926410986

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Peggi Analía Morales Campos
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Psicóloga, Máster en Psicología Educativa
Áreas de experiencia profesional:	Psicología, Investigación, Desarrollo de Proyectos
Institución donde labora:	Edúcate
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 años
Experiencia en Investigación	2 tesis

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral.**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	OIT- OMS
Adaptación:	Zavala Martínez, Isabel del Carmen
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10- 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Investigación, gestión de los servicios de la salud, ámbito clínico, salud ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento que surgen en el proceso de adaptación en condiciones de trabajo que demandan más requerimientos de los que se poseen (Sarsosa & Charria, 2018).	1.- Factores organizacionales	Son los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución. (OPS, 2021)
	2.- Factores laborales	Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales. (OPS, 2021)
	3.- Factores personales	Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas. (Yslado, 2018)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **Cuestionario de estrés laboral** por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Factores organizacionales

Evalúa los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores organizacionales	Características de la organización y protocolos.	1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.	4	4	4	
		2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	4	4	4	
		3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.	4	4	4	
		4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.	4	4	4	
		5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores laborales

Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores laborales	Recursos, posición del trabajador	6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.	4	4	4	
		7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.	4	4	4	
		8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.	4	4	4	
		9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores personales

Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas (Yslado, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores personales	Cansancio emocional	10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	4	4	4	
		11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.	4	4	4	
		12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	4	4	4	
		13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.	4	4	4	
		14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a la casa infectado por el COVID-19.	4	4	4	

Lugar y fecha: Guayaquil, 20 de octubre de 2021



Ps. Peggy Morales C.

Peggy Morales C.
PSICOLOGA
REG. SEMESCT. 1006-2019-2021596
REG. MSP. 0915987657

Msc. Peggy Morales C.
Firma y sello

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Kenya Katherine Vinueza Domo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Licenciada en Enfermería Maestra en Gestión de los Servicios de Salud
Áreas de experiencia profesional:	Gestión De Los Servicios De Salud
Institución donde labora:	Secretaría de Salud del Distrito Metropolitano de Quito
Tiempo de experiencia profesional en el área:	4 años
Experiencia en Investigación	2 tesis y 1 publicación en Revista indexada de Salud

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral.**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	OIT- OMS
Adaptación:	Zavala Martínez, Isabel del Carmen
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10- 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Investigación, gestión de los servicios de la salud, ámbito clínico, salud ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y de comportamiento que surgen en el proceso de adaptación en condiciones de trabajo que demandan más requerimientos de los que se poseen (Sarsosa & Charria, 2018).	1.- Factores organizacionales	Son los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución. (OPS, 2021)
	2.- Factores laborales	Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales. (OPS, 2021)
	3.- Factores personales	Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas. (Yslado, 2018)

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **Cuestionario de estrés laboral** por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Factores organizacionales

Evalúa los elementos y características dentro de la organización, incluyendo los objetivos y protocolos que se siguen en determinadas tareas y actividades de la institución (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores organizacionales	Características de la organización y protocolos.	1. Se siente desprotegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales.	4	4	4	
		2. Considera insuficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	4	4	4	
		3. Cree usted que las medidas dispuestas en su institución para afrontar la pandemia son insuficientes.	4	4	4	
		4. Considera que falta mayor comprensión de la estrategia organizativa de su institución.	4	4	4	
		5. Considera que los protocolos de desinfección aplicados en su institución son insuficientes.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores laborales

Son los recursos con los que cuenta el trabajador y que le permiten un desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral, mejorando las relaciones interpersonales y también menciona las jornadas de trabajo, las cuales pueden afectar el desempeño de los profesionales (OPS, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores laborales	Recursos, posición del trabajador	6. Las pruebas de detección de COVID que se hacen en su comunidad son insuficientes.	4	4	4	
		7. Considera que las acciones de sus superiores han incrementado su carga de trabajo.	4	4	4	
		8. Siente que la reestructuración de turnos laborales afecta su desempeño.	4	4	4	
		9. Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DIMENSIÓN: Factores personales

Las características del individuo al afrontar diferentes situaciones en el ambiente laboral, lo cual le beneficia o le perjudica según su capacidad de resolución de problemas (Yslado, 2018).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Factores personales	Cansancio emocional	10. Siente que no está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	4	4	4	
		11. Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar.	4	4	4	
		12. Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	4	4	4	
		13. Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia.	4	4	4	
		14. Considera que su familia tiene miedo de que vuelva a la casa infectado por el COVID-19.	4	4	4	

Lugar y fecha: Quito, 20 de octubre de 2021



MSc. Kenya Katherine Vinueza Domo

C.I. 09509 46079

Firma y sello

Anexo 6

Informe de Confiabilidad por consistencia interna

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario adaptado de estrés laboral en personal hospitalario de un Hospital de Guayaquil, 2021

Dimensiones	N° ítems	N	M	DE	ω
Factores organizacionales	5	20	3.19	0.700	.773
Factores laborales	4	20	3.09	0.758	.805
Factores personales	5	20	2.71	0.777	.794
Dimensión global	14	20	2.99	0.627	.887

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; ω : Omega de Mc Donald.

En la tabla 5, se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral en personal hospitalario de un Hospital de Guayaquil, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 profesionales de la salud, tiene alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global ($\omega = .887$), como en las dimensiones que corresponden a factores organizacionales ($\omega = .773$), factores laborales ($\omega = .805$) y factores personales ($\omega = .794$); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

The screenshot shows the Jamovi software interface with the 'Reliability Analysis' window open. The main window displays a data table with 20 rows and 7 columns. The 'Reliability Analysis' window is divided into three sections, each showing the results for a different scale:

- Scale 1 (Global):** mean = 2.99, sd = 0.627, McDonald's ω = 0.887.
- Scale 2 (Organizational):** mean = 3.19, sd = 0.700, McDonald's ω = 0.773.
- Scale 3 (Laboral):** mean = 3.09, sd = 0.758, McDonald's ω = 0.805.

The 'Scale Statistics' section for each scale shows the mean, standard deviation (sd), and McDonald's ω . The 'Item Statistics' section shows the mean and standard deviation for each item in the scale. The 'Additional Options' section includes checkboxes for 'Correlation heatmap' and 'Reverse Scaled Items'.

Anexo 7

Solicitud y autorización de aplicación del instrumento

SEÑOR : **Dr. Iván Barreto Zambrano**
Director del Hospital Municipal De Guayaquil
Bicentenario

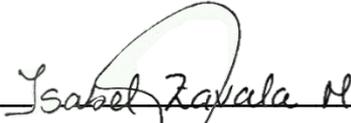
ASUNTO : **Autorización para aplicar Instrumentos**
De Trabajo de Investigación de Tesis

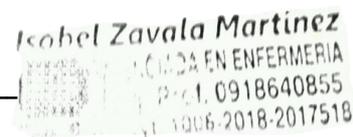
Yo, **ISABEL DEL CARMEN ZAVALA MARTINEZ** identificada con cédula de identidad N° **0918640855**, con domicilio en Guayaquil, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que por estar realizando mis estudios de postgrado en la Universidad César Vallejo y estar desarrollando mi trabajo de investigación denominado **“Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021”** y debiendo aplicar los instrumentos para recabar información, recurro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha encuesta al personal hospitalario de la institución.

Por lo expuesto, espero su comprensión y me brinde la debida atención al presente, agradeciéndole anticipadamente.

Guayaquil, 22 de octubre del 2021


Isabel Zavala Martínez
N° 0918640855
Firma



Autorización

ALCALDIA DE GUAYAQUIL			
 Alcaldía Guayaquil	HOSPITAL BICENTENARIO		FECHA DE ELABORACIÓN: 24/10/2021
		Nº 001	ÁREA/PROCESO:

AUTORIZACIÓN

QUIEN SUSCRIBE DIRECTOR DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE GUAYAQUIL BICENTENARIO

AUTORIZA:

A la Sra. ISABEL DEL CARMEN ZAVALA MARTINEZ, con cédula de identidad # 0918640855, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Piura - Perú, para que aplique los instrumentos relacionados con el Proyecto de Investigación titulado "Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021".

Esperando que culmine con éxito su proyecto de estudio emprendido.

Para mayor constancia firmo el presente para los fines pertinentes.

Guayaquil, 24 de octubre de 2021

Atentamente


Dr. Iván Barreto Zambrano

MEDICINA INTERNA

Dr. Iván Barreto Zambrano

Director del Hospital Municipal De Guayaquil Bicentenario

Anexo 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación titulada:

Estrés laboral y Factores Sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

El objetivo del estudio es: Determinar la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial de un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021.

La presente investigación es conducida por Zavala Martínez Isabel del Carmen. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, y su participación consistirá en responder un cuestionario virtual. Esto le tomará aproximadamente entre 10 a 15 minutos de su tiempo para la resolución. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador. De Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

DESEA PARTICIPAR

- Si acepto participar
- No acepto participar

Anexo 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

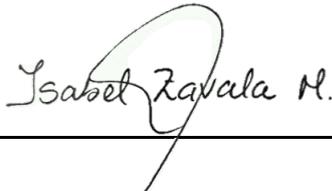
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAVALA MARTÍNEZ ISABEL DEL CARMEN, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: “ESTRÉS LABORAL Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL EN TIEMPOS COVID-19, 2021”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: 6 de enero del 2022

Nombres y Apellidos	Firma
ISABEL DEL CARMEN ZAVALA MARTINEZ DNI: 0918640855 ORCID: 0000-0001-9719-9543	

Anexo 10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, ZAVALA MARTINEZ ISABEL DEL CARMEN identificado con DNI N° , 0918640855, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Tesis Completa:

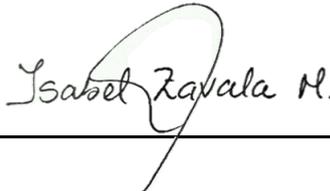
"ESTRÉS LABORAL Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL EN TIEMPOS COVID-19, 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....
.....

Lugar y fecha: 6 de enero del 2022

Nombres y Apellidos	Firma
ISABEL DEL CARMEN ZAVALA MARTINEZ DNI: 0918640855 ORCID: 0000-0001-9719-9543	

Anexo 11

Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	1. Edad	2. Sexo	3. Nivel de Instruc	4. Estado civil	5. Carga familiar	6. Estado laboral	7. Cargo	8. Años de servicio	9. Horas de trabajo	1. Se siente des	2. Considera ins	3. Cree usted qu	4. Considera qui	5. Considera qui	6. Las pruebas	7. Considera qu	
2	1 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	De 2 a 4 años	9 a 12 horas	3	4	3	4	2	1		
3	2 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Enfermero/a	Menos de 1 año	Más de 12 horas	3	3	4	3	4	3		
4	4 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Unión libre	1-2	Contrato	Médico	De 2 a 4 años	8 horas	4	4	5	4	5	5		
5	5 más de 51 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Médico	Más de 10 años	Más de 12 horas	3	5	4	3	4	4		
6	6 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Técnico enfermero	Más de 10 años	9 a 12 horas	3	3	5	5	3	4		
7	7 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	Menos de 1 año	9 a 12 horas	3	3	5	4	4	4		
8	8 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Nombramiento	Médico	De 5 a 10 años	Más de 12 horas	3	3	4	3	3	3		
9	9 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	Menos de 1 año	8 horas	3	2	5	1	3	1		
10	10 más de 51 años	Femenino	Tercer Nivel	Viudo/a	1-2	Contrato	Técnico enfermero	De 5 a 10 años	9 a 12 horas	5	4	4	3	3	3		
11	11 20- 30 años	Femenino	Tercer Nivel	Soltero/a	Ninguna	Nombramiento	Enfermero/a	Menos de 1 año	Más de 12 horas	4	4	4	4	3	4		
12	12 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Menos de 1 año	Más de 12 horas	3	4	3	3	3	3		
13	13 más de 51 años	Femenino	Tercer Nivel	Viudo/a	1-2	Contrato	Técnico enfermero	De 5 a 10 años	8 horas	3	4	5	5	3	1		
14	14 20- 30 años	Femenino	Tercer Nivel	Soltero/a	Ninguna	Contrato	Enfermero/a	Menos de 1 año	8 horas	3	4	3	3	3	3		
15	15 20- 30 años	Femenino	Bachillerato	Soltero/a	Ninguna	Contrato	Enfermero/a	De 2 a 4 años	9 a 12 horas	3	2	3	3	3	4		
16	16 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Nombramiento	Médico	De 2 a 4 años	9 a 12 horas	3	3	4	3	2	3		
17	17 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Técnico enfermero	Menos de 1 año	9 a 12 horas	1	2	1	2	3	4		
18	18 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Médico	Menos de 1 año	9 a 12 horas	4	5	5	4	3	3		
19	19 41- 50 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Más de 10 años	9 a 12 horas	5	5	5	3	3	5		
23	23 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Más de 10 años	9 a 12 horas	3	5	3	4	3	3		
24	24 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Técnico enfermero	Más de 10 años	9 a 12 horas	3	3	4	5	1	4		
25	25 más de 51 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Más de 10 años	Más de 12 horas	3	3	3	3	3	3		
26	26 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Enfermero/a	De 2 a 4 años	Más de 12 horas	5	5	4	4	3	5		
30	30 41- 50 años	Femenino	Cuarto Nivel	Casado/a	1-2	Nombramiento	Médico	Más de 10 años	8 horas	4	4	4	4	4	4		
35	35 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Nombramiento	Médico	De 5 a 10 años	8 horas	2	2	1	5	1	2		
37	37 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	De 5 a 10 años	8 horas	3	4	3	4	3	3		
40	40 41- 50 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	De 2 a 4 años	8 horas	2	3	3	3	3	3		
41	41 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Enfermero/a	Menos de 1 año	9 a 12 horas	1	5	4	2	1	5		
46	46 20- 30 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Médico	De 2 a 4 años	8 horas	3	3	3	3	4	2		
47	47 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Menos de 1 año	9 a 12 horas	3	1	2	3	3	3		
49	49 41- 50 años	Femenino	Bachillerato	Casado/a	3 o más	Contrato	Enfermero/a	Más de 10 años	9 a 12 horas	5	3	5	5	3	3		
50	50 más de 51 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	De 5 a 10 años	9 a 12 horas	4	4	3	4	2	3		
51	51 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	De 2 a 4 años	8 horas	3	5	2	4	4	4		
52	52 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	De 5 a 10 años	Más de 12 horas	3	3	2	3	2	3		
53	53 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Nombramiento	Médico	Más de 10 años	Más de 12 horas	3	3	3	3	2	2		
54	54 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Menos de 1 año	8 horas	4	4	4	5	3	3		
55	55 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Contrato	Técnico enfermero	Menos de 1 año	8 horas	3	3	3	3	3	3		
81	81 más de 51 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Más de 10 años	8 horas	3	3	3	3	3	3		
84	84 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Técnico enfermero	De 2 a 4 años	9 a 12 horas	2	1	3	3	3	3		
85	85 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Técnico enfermero	Más de 10 años	8 horas	4	4	5	4	4	3		
86	86 41- 50 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Técnico enfermero	Más de 10 años	9 a 12 horas	3	3	1	3	3	5		
69	69 31- 40 años	Masculino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	De 2 a 4 años	8 horas	5	4	1	3	4	4		
71	71 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	3 o más	Nombramiento	Técnico enfermero	De 2 a 4 años	9 a 12 horas	3	4	2	3	4	4		
73	73 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Médico	Menos de 1 año	8 horas	5	5	4	4	4	5		
74	74 31- 40 años	Femenino	Tercer Nivel	Casado/a	1-2	Contrato	Enfermero/a	Menos de 1 año	8 horas	3	4	2	5	4	3		

Nivel de estrés laboral

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRÉS

N	Factores organizacionales					Factores laborales					Factores personales					Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	T	10	11	12	13	14		T		
1	3	4	3	3	2	15	1	4	3	1	9	1	1	3	2	4	11	35	
2	3	5	2	3	4	17	3	3	3	3	12	4	1	1	1	3	10	39	
3	3	3	3	4	2	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	42	
4	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	10	5	3	3	3	3	17	42	
5	4	4	4	4	3	19	4	4	4	2	14	3	3	3	3	4	16	49	
6	3	3	5	3	3	17	3	3	3	1	10	1	3	1	3	3	11	38	
7	3	3	5	3	2	16	2	2	1	1	6	2	1	1	5	2	11	33	
8	3	5	4	3	4	19	4	3	3	3	13	1	1	3	3	5	13	45	
9	3	3	5	5	3	19	4	2	1	1	8	3	1	4	3	2	13	40	
10	3	2	2	2	2	11	2	2	4	1	9	1	2	2	2	4	11	31	
11	3	3	5	4	4	19	4	4	4	1	13	1	3	3	1	4	12	44	
12	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	29	
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	42	
14	5	5	3	3	3	19	4	3	3	1	11	1	2	3	3	3	12	42	
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	10	3	3	3	3	3	15	40	
16	3	1	3	3	4	14	5	1	1	3	10	3	1	3	3	3	13	37	
17	3	4	4	4	2	17	2	1	1	1	5	5	2	3	3	4	17	39	
18	3	3	4	3	3	16	3	1	1	1	6	1	1	1	3	3	9	31	
19	4	4	5	4	5	22	5	4	4	3	16	3	3	3	3	4	16	54	
20	4	3	3	3	2	15	3	4	3	3	13	4	2	3	3	3	5	17	45
21	3	4	3	4	2	16	1	1	1	1	4	2	2	4	4	4	16	36	
22	3	2	5	1	3	14	1	3	5	1	10	5	1	1	1	3	11	35	
23	3	4	3	3	3	16	5	4	4	1	14	5	3	5	4	4	21	51	
24	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	10	3	2	3	3	4	15	39	
25	3	3	3	3	2	14	3	4	2	3	12	3	1	3	2	5	14	40	
26	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	4	3	5	18	46	
27	3	3	4	3	2	15	3	4	2	1	10	2	2	4	3	5	16	41	
28	1	2	1	2	3	9	4	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	23	
29	4	5	5	4	3	21	3	3	1	1	8	1	1	3	3	3	11	40	
30	5	5	5	3	3	21	5	1	3	1	10	1	1	3	3	5	13	44	
31	3	5	3	4	3	18	3	1	1	1	6	3	1	1	3	3	11	35	
32	3	3	4	5	1	16	4	5	3	3	15	3	1	2	4	5	15	46	
33	2	4	3	4	3	16	2	5	3	1	11	1	3	3	3	5	15	42	
34	3	3	1	3	3	13	3	1	1	1	6	1	1	1	3	1	7	26	
35	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	10	1	3	3	3	5	15	40	
36	5	5	4	4	3	21	5	5	4	1	15	1	5	5	3	4	18	54	
37	3	3	4	4	3	17	3	4	3	1	11	4	2	4	2	3	15	43	
38	4	3	3	4	3	17	3	3	2	3	11	3	2	3	3	4	15	43	
39	1	4	4	4	4	17	4	1	1	1	7	1	1	1	3	1	7	31	
40	2	2	1	5	1	11	2	2	1	1	6	3	2	5	3	1	14	31	

45	3	3	2	2	2	12	4	4	3	1	12	3	3	3	4	4	17	41	
46	1	5	4	2	1	13	5	2	2	4	13	2	5	5	4	4	20	46	
47	3	3	3	3	4	16	2	3	1	1	7	1	1	1	1	5	9	32	
48	3	1	1	1	1	7	1	2	2	1	6	1	1	2	1	3	8	21	
49	3	1	2	3	3	12	2	2	3	2	9	1	1	3	3	3	11	32	
50	5	3	5	5	3	21	1	3	3	1	8	3	3	3	3	5	17	46	
51	4	4	3	4	2	17	3	4	2	2	11	2	2	2	4	3	13	41	
52	2	2	4	2	2	12	2	2	1	1	6	3	3	3	2	4	15	33	
53	3	5	2	4	4	18	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	19	51	
54	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	37	
55	3	3	3	3	2	14	2	3	3	1	9	1	1	3	3	5	13	36	
56	5	5	5	5	5	25	4	5	3	1	13	1	3	3	4	5	16	54	
57	2	2	2	5	2	13	1	4	5	1	11	1	1	2	1	5	10	34	
58	3	3	2	3	2	13	2	2	3	2	9	2	2	2	2	3	11	33	
59	3	4	4	1	1	13	1	1	1	1	4	3	3	3	3	5	17	34	
60	3	4	4	5	3	19	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	5	17	45
61	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	1	1	3	3	3	11	37	
62	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	1	1	2	1	3	8	33	
63	2	1	5	3	3	14	3	1	3	1	8	1	1	1	1	5	9	31	
64	4	4	5	4	4	21	3	4	4	2	13	4	5	4	4	5	22	56	
65	3	3	3	1	3	13	5	5	5	5	20	1	4	5	5	5	20	53	
66	5	4	1	3	4	17	4	5	5	4	18	5	3	5	2	3	18	53	
67	3	4	2	3	4	16	4	3	1	1	9	1	1	2	3	4	11	36	
68	3	3	3	3	2	14	4	4	3	2	13	3	3	3	4	5	18	45	
69	2	3	1	2	4	12	2	3	4	2	11	1	1	2	2	4	10	33	
70	5	5	4	4	4	22	5	1	3	3	12	1	3	3	3	5	15	49	
71	3	4	2	2	5	16	3	5	4	1	13	1	3	3	1	4	12	41	
72	5	1	3	1	4	14	3	5	5	1	14	4	1	1	1	1	8	36	
73	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	15	3	4	4	3	2	16	47	
74	3	5	4	3	4	19	5	5	5	5	20	3	4	4	4	5	20	59	
75	3	2	3	3	3	14	4	4	4	2	14	3	4	4	4	4	19	47	
76	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	43	
77	2	4	3	4	3	16	2	5	3	1	11	1	3	3	3	5	15	42	
78	1	3	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	9	20	
79	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	11	4	2	2	3	3	14	42	
80	3	4	4	3	3	17	4	3	3	2	12	2	2	3	3	5	15	44	
81	3	3	4	4	3	17	3	3	3	1	10	1	1	2	2	5	11	38	
82	5	4	4	3	3	19	3	4	5	3	15	3	3	3	3	5	17	51	
83	3	5	2	3	4	17	3	3	3	3	12	4	1	1	1	3	10	39	
84	4	4	4	3	5	20	3	3	5	2	13	2	4	4	4	4	18	51	
85	3	4	5	5	3	20	1	5	3	1	10	1	3	5	5	5	19	49	
86	3	3	3	3	4	16	2	4	4	3	13	3	2	3	4	4	16	45	
87	4	4	3	3	4	18	3	3	3	1	10	1	2	2	2	5	12	40	
88	3	3	3	2	4	15	3	3	2	1	9	2	1	2	2	3	10	34	
89	3	5	3	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	3	5	17	47	
90	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	42	



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAVALA MARTINEZ ISABEL DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL EN TIEMPOS COVID-19, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ISABEL DEL CARMEN ZAVALA MARTINEZ DNI: 0918640855 ORCID 0000-0002-0247-8724	Firmado digitalmente por: DCZAVALAZ el 06-01-2022 17:31:45

Código documento Trilce: TRI - 0256847