



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C. S. EDIFICADORES MISTI,  
AREQUIPA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de  
salud**

Presentado por:

**Carmen Rosa Paredes Zapana**

**Shirley Jazmin Calsina Huacani**

Tesis desarrollada para optar el Título de  
Licenciado en Enfermería

Docente asesor:

Mg. José Yomil Pérez Gómez

Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

**Asesor**

MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ

**Miembros del jurado**

- Dr. Edmundo González Zavaleta
- Dr. Jorge Campos Martínez
- Dr. Elio Huamán Flores

## DEDICATORIA

Llena de alegría y satisfacción dedico mi tesis al forjador de mi camino, a Dios a mi padre celestial, el que me acompaña en cada etapa de mi vida, el que me guía e ilumina día a día, el que me da la fortaleza y perseverancia para seguir.

A mi madre por el enorme esfuerzo que dedica día a día por sacarme adelante por ser mi mayor motivación y ejemplo de lucha.

A todos los que me apoyaron para concluir esta tesis.

***Carmen Rosa Paredes Zapana***

A Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mis padres José y Lidia por haberme forjado como la persona que soy; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que incluye este.

A todas las personas que aportaron a realizar esta tesis.

***Shirley Jazmin Calsina Huacani***

## **AGRADECIMIENTO**

La presente tesis fue un gran reto tanto personalmente como académicamente, fue un proceso de investigación acumulado a lo largo de nuestra experiencia profesional y nuestra vida académica.

Por ello queremos expresar nuestro profundo agradecimiento ante todo a Dios por habernos guiado en todo este proceso y por poner en nuestro camino a personas que contribuyeron a nuestra formación tanto espiritual y profesional, que inculcaron en nosotras el amor y la pasión por nuestra carrera.

Gracias a nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, gracias por confiar y creer en nosotras por estar dispuestos a estar junto a nosotras en este largo camino, por su profundo esfuerzo para nosotras podamos lograr este gran reto profesional.

Gracias a nuestros docentes que nos inculcaron principios y conocimientos básicos y toda su experiencia, así también como su enorme paciencia durante nuestra formación académica.

Gracias a la vida por este triunfo y en general a todas las personas que formaron parte de ello.

Gracias a los docentes que nos inculcaron principios, conocimientos básicos y toda su experiencia, así también como su enorme paciencia durante nuestra formación académica.

Gracias a la vida por este triunfo y en general a todas las personas que formaron parte de ello.

## RESUMEN

**Objetivo:** La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

**Materiales y métodos:** El tipo de investigación fue básica de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional diseño no experimental y de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios: Enfermedades Ocupacionales y Satisfacción Laboral de autoría propia.

**Participantes:** El estudio se llevó a cabo con un muestreo no probabilístico de tipo censal compuesto por 61 personas del personal de salud que labora en el C.S Edificadores Misti.

**Resultados:** Se observó que el 57.38% confirma mucha probabilidad de que el personal de salud padece de enfermedades ocupacionales. Y el 42.62% confirma una baja probabilidad que puede padecer de enfermedades ocupacionales. Asimismo, el 88.52% están poco satisfecho laboralmente y el 11.48% están satisfechos laboralmente.

**Conclusiones:** Se concluyó que existe relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021, con un nivel de significancia de  $0.042 < 0.05$ .

**Palabras clave:** Enfermedades ocupacionales, Satisfacción laboral y Personal Salud.

## ABSTRACT

**Objective:** The present research aimed to determine the relationship between occupational diseases and job satisfaction in health personnel in C. S. Edificacions Misti, Arequipa 2021.

**Materials and methods:** The type of research was basic quantitative approach, descriptive level - correlational, non-experimental design and cross-sectional. The instruments used were questionnaires: Occupational Diseases and Job Satisfaction of own authorship.

**Participants:** The study was carried out with a non-probabilistic census-type sample made up of 61 people from the health personnel who work in the C.S Edificacions Misti.

**Results:** It was observed that 57.38% confirm a high probability that health personnel suffer from occupational diseases. And 42.62% confirm a low probability that they may suffer from occupational diseases. Likewise, 88.52% are poorly satisfied with work and 11.48% are satisfied with work.

**Conclusions:** It was concluded that there is an inverse and significant relationship between occupational diseases and job satisfaction in health personnel in S. Edificacions Misti, Arequipa 2021, with a significance level of  $0.042 < 0.05$ .

**Keywords:** Occupational diseases, Job satisfaction and Personal Health

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE CUADROS	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Justificación e importancia	17
2.4.1. Justificación	17
2.4.1.1. Justificación teórica	17
2.4.1.2. Justificación Práctica	18
2.4.1.3. Justificación Metodológica	18
2.4.2. Importancia	18
2.5. Objetivo general	19
2.6. Objetivos específicos	19
2.7. Alcances y limitaciones	19
2.7.1. Alcances	19
2.7.2. Limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes	21

3.1.1.	Antecedentes Internacionales	21
3.1.2.	Antecedentes Nacionales	25
3.2.	Bases teóricas	28
3.2.1.	Variable 1: Enfermedades ocupacionales	28
3.2.1.1.	Estrés	33
3.2.1.2.	Fatiga	37
3.2.1.3.	Enfermedades por agentes patógenos	39
3.2.2.	Variable 2: Satisfacción laboral	43
3.2.2.1.	Condiciones laborales	46
3.2.2.2.	Entorno laboral	49
3.2.2.3.	Seguridad laboral	53
3.3.	Marco conceptual	55
IV.	METODOLOGÍA	59
4.1.	Tipo y nivel de Investigación	59
4.2.	Diseño de la Investigación	59
4.3.	Población y muestra	60
4.3.1.	Población	60
4.3.2.	Muestra	60
4.4.	Hipótesis general y específicos	61
4.4.1.	Hipótesis general	61
4.4.2.	Hipótesis específicas	61
4.5.	Identificación de las Variables	62
4.6.	Operacionalización de Variables	63
4.7.	Recolección de datos	65
4.7.1.	Técnicas de análisis e Interpretación de datos	66
4.7.2.	Confiabilidad del instrumento	67
V.	RESULTADOS	70



5.1. Presentación de Resultados	70
5.2. Interpretación de los Resultados	78
5.2.1. Prueba de normalidad	80
5.2.2. Contrastación de la hipótesis general	81
5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1	83
5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2	85
5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3	87
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	89
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	89
6.2. Comparación de resultados con marco teórico	89
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	102
Anexo 1: Matriz de consistencia	103
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	104
Anexo 3: Validación de expertos	107
Anexo 4: Constancias de permiso y memorando donde se efectuó la investigación	119
Anexo 5: Evidencias fotográficas	121
Anexo 6: Base de datos	131
Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud	135

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1. Fórmula y datos del coeficiente de KR-20	68
Figura N° 2. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad sobre las enfermedades ocupacionales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	70
Figura N° 3. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de estrés en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	71
Figura N° 4. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de fatiga en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	72
Figura N° 5. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de enfermedades por agentes patógenos en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	73
Figura N° 6. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	74
Figura N° 7. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre las condiciones laborales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	75
Figura N° 8. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre el entorno laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	76
Figura N° 9. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre la seguridad laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	77

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N°1. Criterio de confiabilidad valores	68
Cuadro N°2. Estadísticas de fiabilidad de la variable X	69
Cuadro N°3. Estadísticas de fiabilidad de la variable Y	69
Cuadro N°4. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad sobre las enfermedades ocupacionales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	70
Cuadro N°5. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de estrés en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	71
Cuadro N°6. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de fatiga en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	72
Cuadro N°7. Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de enfermedades por agentes patógenos en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	73
Cuadro N°8. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	74
Cuadro N°9. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre las condiciones laborales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	75
Cuadro N°10. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre el entorno laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	76
Cuadro N°11. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre la seguridad laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021	77
Cuadro N°12. Pruebas de Normalidad	80
Cuadro N°13. Tabla Cruzada de la Hipótesis General	81
Cuadro N°14. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general	82
Cuadro N°15. Medidas simétricas de la hipótesis general	82
Cuadro N°16. Tabla Cruzada de la Hipótesis Específico 1	83
Cuadro N°17. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1	84
Cuadro N°18. Medidas simétricas de la hipótesis específico 1	84

Cuadro N°19. Tabla Cruzada de la Hipótesis Específico 2	85
Cuadro N°20. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específico 2	86
Cuadro N°21. Medidas simétricas de la hipótesis específico 2	86
Cuadro N°22. Tabla Cruzada de la Hipótesis Específico 3	87
Cuadro N°23. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específico 3	88
Cuadro N°24. Medidas simétricas de la hipótesis específico 3	88

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo es una herramienta primordial para el ser humano ya que promueve el desarrollo tanto personal, intelectual y social, pero a su vez este puede tener riesgos tales como físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos, siendo el personal de salud uno de los grupos más vulnerables a causa del trabajo que desempeñan día a día.

A partir de un criterio científico, queda claro que los individuos que trabajan tienden a interactuar con otras personas, donde hallan que su trabajo es de gran beneficio para otros, proporcionando un reconocimiento en la sociedad y una satisfacción personal.

La salud ocupacional es un total de actividades que promueven el confort de los trabajadores, por lo que se previenen enfermedades relacionadas con la actividad laboral. El personal de salud es una población de suma importancia es allí la importancia de la satisfacción que mantengan los profesionales hacia el trabajo que desarrollan

La satisfacción laboral da una combinación de sentimientos y pensamientos tanto negativos como positivos dada la percepción de los trabajadores hacia su trabajo

La falta de satisfacción laboral desencadena un gran número de afecciones al trabajador donde estas repercuten directamente en la calidad de atención que se les brinda a los usuarios

Está presente investigación se realizó en el C. S. Edificadores Misti de la provincia de Arequipa. Como marco metodológico, el tipo de investigación es básico de diseño no experimental y de corte transversal.

El objetivo fue determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del Problema

La Organización Mundial De la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que la salud ocupacional es el mantenimiento, la prevención y promoción del mejor nivel de bienestar mental, social y físico de todos los empleados en las diversas labores. La adaptación en el control de las medidas de riesgos en sus puestos de trabajo, las desviaciones de la salud y la medida de prevención, son factores que se dividen de gran manera y todas son contribuyentes a la salud.

En los países de Latinoamérica y el Caribe, existen accidentes laborales que ocurren repentinamente, por minuto se evidencia 36 lesiones aproximadamente y más de 300 trabajadores mueren diariamente. Estos números nos muestran las lesiones ocupacionales que llegan hacer una carga para los servicios médicos y las muertes de igual forma. En consecuencia, más de 11, 000,000 son enfermedades ocupacionales y las muertes que se sitúan alrededor del mundo 800,000. En diferentes países el costo del PBI varía del 2 al 14 % según las muertes, las enfermedades ocupacionales y las lesiones.

En nuestro país las enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo e incidentes peligrosos que sufren los trabajadores desde diciembre del 2020, nos brinda cifras de accidentes ocasionados a trabajadores por accidentes no mortales que van del 97,26%, los accidentes mortales del 0.68%, en los accidentes más peligrosos el 1,60% y el 0,58% en las enfermedades ocupacionales.

De acuerdo con Medical Assistant (2019) la causa o la exposición a una enfermedad ocupacional en su medio laboral, donde los trabajadores se exponen diariamente a un estado patológico contraído por el colaborador y son ocasionados, por agentes biológicos, químicos, psicosociales, físicos e incluso los ergonómicos.

El Centro de Salud (C.S.) Edificadores Misti forma parte de la Red de salud de la ciudad de Arequipa, se encuentra ubicado en la calle Ricardo Palma N° 305, Urb. Pueblo Joven Unión Edificadores Misti Zona D, distrito de Miraflores, en la

provincia de Arequipa, que cubre a más de 50 mil pobladores apropiadamente; se encargan de los siguientes servicios de salud: área de Ginecología, Farmacia, Pediatría, Medicina General, Psicología, Obstetricia, Enfermería, Psiquiatría, Terapia Física, Ecografías, Saneamiento Ambiental, Servicio Social, la Oficina del SIS y entre otros.

Los horarios laborales se dividen en varios turnos y son rotativos con todo el personal de salud, cumpliendo con el horario: En el turno de la Mañana (6 horas), en el turno de la Tarde (6 horas), en el turno de la Noche (12 horas), incluyendo las Guardia diurna (12 horas) y las Guardia nocturna (12 horas).

En la actualidad, aún nos encontramos en estado de emergencia nacional debido a la pandemia iniciada a comienzo del 2019 provocada por el COVID-19 que comenzó a inicios del año pasado. Provocó una coyuntura de cuarentena total, existiendo un incremento de pacientes ha dicho establecimiento y por lo tanto el profesional de salud fue el más afectado.

La salud ocupacional es un tema de suma importancia en todo ámbito laboral, ya que esta tendrá como consecuencia el desempeño de los trabajadores. Su objetivo fue mejorar los ambientes en las que se ven obligados a laborar.

Por tal motivo, el personal de salud dentro del establecimiento que labora tiene diversas funciones que desempeñar, debido a ello fue sometido a diversas enfermedades ocupacionales a lo largo de su desempeño profesional.

Debido a la gran demanda de usuarios, hubo un gran incremento en las actividades habituales que el personal de salud no llegó abastecerse con todos los requerimientos exigidos por el establecimiento, por lo tanto, no llegaron a cumplir con los objetivos o metas designadas. Es por ello que muchas veces el personal de salud fue sometido a un estrés y fatiga, debido a una saturación de responsabilidades.

La satisfacción laboral según Nicola Cortes (2021), nos redacta que es siempre y cuando el trabajador se sienta motivado, dichoso, empeñoso y esté contento ejerciendo sus funciones. Esto le garantiza al empleador a tener un crecimiento profesional, manteniendo un equilibrio con una estabilidad laboral, es

así donde la satisfacción laboral ocurre tanto dentro de su entorno laboral y en su vida diaria.

Por lo tanto, debido a la coyuntura que estábamos atravesando, el personal de salud fue sometido a una carga laboral que muchas veces no supo manejar y esta repercutió en el ambiente laboral, así como también en el usuario.

Es también por ello que, al comienzo de la pandemia el personal de salud desconocía sobre esta enfermedad nueva que se dio a conocer al mundo llamado COVID-19, el manejo de pacientes infectados con dicha enfermedad, ha provocado un caos habiendo gran cantidad de morbilidad y mortalidad, el tratamiento requerido es muy diverso a otras enfermedades, a esto se da la exigencia de las medidas de bioseguridad tanto para salvaguardar la vida del usuario como también la del personal de salud y el uso de un material nuevo.

El personal de salud tuvo que capacitarse e informarse sobre esta nueva enfermedad, en este caso el personal de primera línea mantiene una carga laboral, no solo de poder contagiarse de forma laboral, sino que también de forma personal (familiares). También coexiste ciertas enfermedades patógenas que el personal, sino cumple o no tienen el suficiente conocimiento del debido manejo del plan de contingencia o protocolos, podría contagiarse de igual forma.

En toda empresa o institución es muy importante mantener un clima laboral para un mejor desempeño por parte de su personal, podemos decir que el trabajo en equipo se debe mantener óptimo y eficiente para salvaguardar vidas lo mayor posible, tanto así no se ha podido respetar las jornadas laborales y cada día se aumenta una carga masiva laboral el personal no se abastece; al ver tanto caos a través de esta coyuntura, ha provocado que en el personal de salud exista ciertas enfermedades ocupacionales.

El profesional que labora en los centros de salud tiene diferentes responsabilidades y obligaciones que desempeñan cada uno en base a sus funciones especializadas, pero muchas veces este ambiente laboral coexiste mucha discrepancia entre colaboradores y se quiebra así la confianza entre ellos. También provoca una falta de reconocimiento en base a sus esfuerzos o iniciativas que puedan cumplir en el día a día.



Como consecuencia a todos estos casos, se puede notar que el personal de salud en base a su cumplimiento de sus funciones y la carga excesiva que hoy en día se está llevando por la pandemia, puede padecer de alguna enfermedad ocupacional, resultando o no alguna insatisfacción laboral por parte del personal de salud.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

PE1 : ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?

PE2 : ¿Cuál es la relación que existe entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?

PE3 : ¿Cuál es la relación que existe entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?

## **2.4. Justificación e importancia**

### **2.4.1. Justificación**

#### **2.4.1.1. Justificación teórica**

Se aportó y verificó la disponibilidad entre las variables motivo del estudio de una relación significativa, por consiguiente, se favoreció con aumentar nuevos conocimientos teóricos según textos de autores especializados. Para poder comprender la situación problemática, según información de autores.

#### **2.4.1.2. Justificación Práctica**

Los objetivos inherentes se justificaron, ya que nos dio resultados a la relación que existe en sus variables, donde se pudo evidenciar los factores del problema que emite las enfermedades ocupacionales en el profesional de salud en mejorar su satisfacción laboral de dicho Centro de Salud.

#### **2.4.1.3. Justificación Metodológica**

Las autoras fabricaron los instrumentos para poder medir las variables y fueron analizadas convenientemente, que quedó para ser utilizados por futuros investigadores, así también se tuvo en cuenta la aplicación de técnicas y procedimientos por lo que se pudo realizar dicha investigación. Asimismo, el siguiente trabajo constó como base para poder utilizarlo como antecedente para futuros trabajos.

#### **2.4.2. Importancia**

Esta investigación fue establecido en la orientación de los resultados proporcionados por el personal de salud del C.S. Edificadores Misti, en establecer si la problemática existe en base a las enfermedades ocupacionales, de cómo la satisfacción laboral es afectada hoy en día, sobre la carga laboral y el temor al contagio que se provoca por la pandemia en todos los profesionales de salud que trabajan en dicho establecimiento, pero en especial por los profesionales de enfermería que se encuentran constantemente atendiendo a los pacientes contagiados.

## **2.5. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

## **2.6. Objetivos específicos**

OE1 : Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

OE2 : Determinar la relación que existe entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

OE3 : Determinar la relación que existe entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

- Alcance territorial

Esta tesis fue realizada en el C. S. Edificadores Misti que está ubicado en el distrito de Miraflores, Arequipa – Perú.

- Alcance temporal

Esta tesis fue realizada desde julio hasta diciembre del 2021

El instrumento fue aplicado desde de noviembre hasta diciembre.

- Alcance social

Esta tesis fue dirigida al personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti.

### **2.7.2. Limitaciones**

- La validación de nuestro instrumento, ya que fue diseñado por las autoras de la presente tesis, tuvo que tener una validez de contenido por un juicio de expertos y el acceso de estos fue poco accesible; a pesar de ello se pudo contactar a los expertos pudiendo culminar con la validación de estos
- El acceso a la muestra debido a la coyuntura sanitaria que está atravesando el país, el ingreso al C.S. es limitado y de un tiempo corto; a pesar de ello se pudo coordinar con el personal para poder aplicar los instrumentos

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Alemán, J. C. (2017); realizó una tesis de maestría en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en Managua, Nicaragua; la cual denomino: *“Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017”*.

Su principal objetivo fue determinar la percepción de los profesionales de enfermería del departamento de neonatología del Hospital Doctor Alejandro Dávila Bolaños, en junio de 2017. Su metodología fue un estudio descriptivo de corte transversal, un universo conformado por veintisiete enfermeras profesionales. En la recolección de datos, se ejecutaron encuestas mediante la técnica de autocompletado, donde se aportó información y constancia de los datos: A) Averiguación socio profesional; B) Condición del profesional y C) Complacencia profesional. Obteniendo como resultados: 69,5% de los profesionales técnicos superiores y titulados 100% permanente, el tiempo de trabajo en los diferentes campos, la mayoría es de 1 a 5 años. Su resultado fue que el mayor grado de satisfacción laboral de las enfermeras se relacionó con el progreso profesional, la identidad de la tarea, la independencia en el trabajo, el ambiente laboral, pero no con consideraciones de salario e incentivos del sistema. Su conclusión fue que la mayoría de enfermeros profesionales eran menores de 30 años, en cuanto a cualidades, el grado de satisfacción es alto debido a los resultados obtenidos, dada la claridad de determina la tranquilidad y la mayoría son buenas y satisface los servicios.

Quimis, R. M. (2017); realizó una tesis de maestría en Ambato, Ecuador en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, denominado: *“Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015”*.

Su objetivo principal fue el establecimiento de habilidades para aumentar la satisfacción laboral del personal de enfermería profesional del Dr. Gustavo Domínguez de Santo Domingo. La metodología fue una investigación descriptiva transversal con enfoque cuantitativo. Muestra: estuvo conformado por 120 enfermeros que laboran en la instalación que fueron encuestados teniendo en consideración algunos componentes del cuestionario Font Roja, que calcula la satisfacción laboral en un nivel dividido en cinco juicios. Su resultado fue mostrar que el personal se encontraba desgastado por diversos factores; existen falta de comunicación entre compañeros sus necesidades constantes de mayor formación, lo que redujo la satisfacción laboral del personal de enfermería, por lo que se propuso un plan para incrementar la satisfacción del trabajo en equipo y promover un reconocimiento duradero. Se concluye que las condiciones laborales y la satisfacción laboral son los principales determinantes del procedimiento organizacional, enfocado en el interés y desempeño de los empleados por hacer su trabajo y esto conduce a un mejor clima laboral.

Bustamante, B. M. (2018); realizó una tesis de maestría en Cuenca, Ecuador en la Universidad de Cuenca, denominado: *“Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso, 2016”*.

Su objetivo fue poder determinar la prevalencia de satisfacción laboral y riesgos ergonómicos de los enfermeros del Hospital Vicente Corral Moscoso. Metodología: fue transversal con una muestra de 140 participantes, se manejaron instrumentos tipo formulario que establecieron: satisfacción laboral, riesgos ergonómicos e investigación sociodemográfica. Como

recolección de datos se utilizó el cuestionario G-Clinic, estadística descriptiva: porcentajes, frecuencias, medidas de tendencia central: desviación y media estándar. Para la correlación entre factores de riesgo se utilizó la razón de prevalencia (RP) con su intervalo de confianza al 95% y  $p < 0,05$ . Los resultados fueron que la edad promedio fue de 39 años, la experiencia laboral promedio fue de 169 meses, con un rango de 6 y 468; la complacencia laboral fue del 76,4% y dentro de este grupo: el 97% eran mujeres; 72,4% casado; El 81,8% y el 87% trabajan en clínicas y emergencias. El 70,8% concierne a la posición más apropiada por el personal del equipo. La vivienda inadecuada fue un factor agrupado con la insatisfacción laboral (RP 1,3; IC del 95%: 1,22 - 1,50; valor de  $p$  0,01). Se concluye que la satisfacción laboral de los enfermeros fue menor a la reportada como general. Solo la insuficiencia de los bienes raíces era el riesgo ergonómico asociado.

Hernández, M. (2018); realizó una tesis de doctorado en Madrid, España en la Universidad Complutense de Madrid, denominado: *“Enfermedades de posible origen laboral atendidas en atención primaria por el Servicio Madrileño de Salud”*.

Su objetivo fue estimar las enfermedades de posible origen laboral atendidas en el SERMAS a través de los Centros Salud de atención primaria. Metodología: fue un estudio descriptivo, transversal y observacional, en una localidad laboral 130.771 de 16 a 65 años. Se realizaron test para determinar las variables duración de la incapacidad y sociodemográficas disponibles. Sus resultados fueron que los métodos de incapacidad temporal, el 61.9% corresponden a mujeres y el 38.1% pertenecen a hombres. El 82.2% de los métodos de incapacidad laboral son de origen osteomuscular. Del 1% las neoplasias y el 0.6% de patología auditiva son de menor prevalencia, en la frecuencia general de todas las patologías es mayor en mujeres que en hombres, excepto el caso de las neoplasias. Los métodos tienen una baja incapacidad laboral y son más frecuentes. En marzo y octubre fueron más los procesos de incapacidad temporal. Se concluye que por otros autores fue de 6580 (5%) las estimaciones calculadas de los procesos de incapacidad laboral

en atención primaria. La mayor prevalencia de los métodos de incapacidad temporal se debe a trastornos musculoesqueléticos. En los diversos servicios de atención primaria tienen la escasez de un buen sistema de coordinación.

Torres, A. K. (2018); realizó una tesis de maestría en Guayaquil, Ecuador en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, denominado: *“Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del Seguro Social Campesino de la Provincia de El Oro”*.

Tuvo como objetivo determinar los factores que interceden en la complacencia laboral del personal de los departamentos de salud del seguro social rural de la provincia de El Oro. La metodología fue la observación de los semblantes más prestigiosos del tema a partir de un diseño cualitativo, transversal y descriptivo, tiene un universo de trabajadores y 96 personas muestrales. Se utilizó un cuestionario como instrumento. Sus resultados reflejaron factores que forman conflicto: falta de recursos materiales, 41% mejor dotado de recursos y tecnología que otros, las relaciones con los pacientes no tienen acuerdo 51%, no se muestra el salario recibido 40% está de acuerdo, que recibirán buenos pagos. Se concluye que las organizaciones enfrentan diversos problemas de desempeño, principalmente causados por problemas internos de las personas que forman parte de esas organizaciones. Falta de satisfacción laboral, que dificulta el desarrollo del trabajo innovador y creativo. En la literatura, las posibles causas se remontan a diversas variables organizativas como las circunstancias de materiales y físicas, el trabajo o la remuneración, la política administrativa, el progreso profesional, las relaciones sociales, el cumplimiento de las tareas y la relación con las autoridades.



### 3.1.2. Antecedentes Nacionales

Ichuta, A. L. (2018); realizó una tesis de licenciatura en Puno en la Universidad Nacional del Altiplano, denominado: *“Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017”*.

Su objetivo fue mostrar la influencia de la protección de la salud en el desempeño de los trabajadores de la limpieza pública en lo laboral, con la administración provincial de Puno. Su metodología fue hipotéticamente deductiva con un diseño no experimental, un tipo de averiguación explicativa, la información recolectada con la técnica de encuesta aplicada a 86 limpiadores públicos. *Los resultados* mostraron que la salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los limpiadores públicos de la Administración Provincial de Puno, al respecto 30.9% de los limpiadores públicos son regulares en su salud laboral, ya que en ocasiones utilizan equipos de protección personal, aproximadamente tampoco se ejecutan reconocimientos médicos, muestran fatiga laboral y si están expuestos a partículas sólidas, estos contextos de salud ocupacional influyen en que su trabajo sea calificado regularmente porque emiten advertencias laborales y han solicitado un permiso de salud al menos una vez en el último trimestre. Se concluye que las circunstancias de seguridad laboral afectan elocuentemente el desempeño laboral y que la higiene laboral afecta elocuentemente en el desempeño laboral, según la capacidad chi-cuadrado, la salud laboral afecta el desempeño profesional con una posibilidad de error de 0.007 menor que 0.05.

Portocarrero, F. (2018); realizó una tesis de licenciatura en Chachapoyas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, denominado: *“Nivel de riesgo ocupacional del profesional de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2018”*.

Su objetivo fue determinar el grado de riesgo ocupacional en la enfermera del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, en el 2018. Su

metodología fue una orientación de nivel descriptivo cuantitativo de los tipos: observación, análisis estadístico prospectivo, transversal y univariado; Contaron con una muestra de 84 enfermeros, para la recopilación de datos el herramienta utilizado fue el cuestionario modificado del autor sobre el nivel de riesgo ocupacional por Marcelo y Maita, conformado por 17 ítems que tenían una confiabilidad de 1 (alta confiabilidad) según la prueba estadística de las mitades divididas y con una validez mediante la prueba de la distribución binomial de  $VC = 5,81 > VT = 1,64$  (suficiente). Su resultado fue que el 100% de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima, el 33,3% están expuestos a alto riesgo ocupacional; 66,7% con riesgo medio y ninguno con riesgo bajo. Su conclusión fue que la mayoría de los profesionales tienen un riesgo laboral de moderado a alto, lo que sugiere que son susceptibles de sufrir daños a la salud.

Ojeda, M. A. (2019); realizó una tesis de licenciatura en Chiclayo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, denominado: *“Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital provincial docente Belén de Lambayeque. 2018”*.

Tuvo como objetivo determinar la conexión entre las enfermedades profesionales de los profesionales de enfermería y los ambientes laborales en el Hospital Provincia Docente Belén de Lambayeque. Como metodología el tipo de investigación fue la correlación cuantitativa transversal. La muestra estuvo conformada por 127 enfermeros profesionales y técnicos del Hospital Provincia Docente Belén Lambayeque. Sirvió como instrumento el cuestionario para evaluar las condiciones de trabajo: el factor organizacional y metodológico, compuesto por la escala organizacional y metodológica: regulación: fue desarrollado, el factor organizacional y ambiental, que está accedido por la escala de la distribución con el entorno material y la escala de la formación con el entorno social. Los resultados fueron entre enfermedades ocupacionales y los ambientes de trabajo que no están directamente relacionados, el resultado  $X^2 = 1.235$ ;  $gl = 2$   $yp = 0,539$ . También se encontró

que las enfermedades más comunes son: síndrome de hombro doloroso, gastritis y lumbalgia, pero con condiciones laborales de magnitud de organización y material, el 48,8% lo califica como malo. Se concluye que no existe un vínculo directo entre las condiciones de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

Arias, G., & Ayuque, S. K. (2019); realizaron una tesis de licenciatura en Huancavelica en la Universidad Nacional de Huancavelica, denominado: *“Riesgos ocupacionales y enfermedades profesionales en el personal de enfermería del Hospital II Es Salud Huancavelica 2019”*.

Su objetivo fue determinar la relación entre riesgos laborales y enfermedades ocupacionales en los profesionales del Hospital II Es Salud Huancavelica. Su metodología fue un estudio descriptivo correlacional en el Hospital II Es Salud Huancavelica. En su muestra incluyeron 40 enfermeras; de los cuales se recopilaron datos sobre riesgos laborales y enfermedades profesionales. Sus resultados fueron que el 60,0% trabaja más de 8 horas diarias, el 25,0% en el área de internación, el 22,5% en el área de urgencias y el 20,0% en el área de quirófano; y un número pequeño en otras áreas. El 35,0% de los enfermeros del Hospital II Es Salud Huancavelica están expuestos a riesgo ocupacional alto y medio; y el 30,0% con bajo riesgo. El 52,5% de los enfermeros del Hospital II Es Salud Huancavelica tiene algún tipo de enfermedad ocupacional y el 47,5% no tiene ninguna enfermedad ocupacional. El 32,5% de los enfermeros del Hospital II Es Salud Huancavelica están expuestos a altos riesgos laborales y padecer alguna enfermedad ocupacional; el 27,5% está expuesto a bajos riesgos y no tiene enfermedades profesionales. Su conclusión fue que Existe una relación inversa y significativa entre los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores de enfermería del Hospital II Es Salud Huancavelica.

Avia, J. M., & Soel, E. S. (2021); realizaron una tesis de maestría en Callao en la Universidad Nacional del Callao, denominado: *“Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019”*.

El objetivo en 2019 fue determinar la conexión entre la satisfacción laboral y motivación del personal de enfermería del Hospital de Emergencias Infantiles. Su metodología fue un estudio con un abordaje cuantitativo transversal y un abordaje no experimental. La muestra contó con 91 enfermeras del hospital de urgencias infantiles. Los colaboradores del servicio de pediatría fueron reclutados por aprobación y luego se utilizó un cuestionario, una escala de motivación laboral de 15 ítems y una escala de satisfacción laboral de 14 ítems. Sus resultados fueron en relación directa ( $\rho = 0,755$ ), significativa y fuerte ( $p = 0,000$ ) entre la exaltación en la superficie de variedad de tareas y la satisfacción laboral del personal de enfermería. También existe relación directa ( $\rho = 0,719$ ), fuerte y significativa ( $p = 0,000$ ) entre la motivación en la dimensión de identificación de tareas y la satisfacción laboral. Además, existe una relación directa ( $\rho = 0,760$ ), significativa y fuerte ( $p = 0,000$ ) entre la estimulación en la dimensión de retroalimentación de la tarea y la satisfacción laboral. Se concluyó que existe una asociación directa ( $\rho = 0.912$ ), significativa y fuerte ( $p = 0.000$ ) entre la satisfacción laboral y la motivación el personal de enfermería del Hospital de Urgencias Pediátricas de Lima en 2019.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Variable 1: Enfermedades ocupacionales**

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como reglamento de Ley 29783, garantiza el bienestar de los empleados e insta que la enfermedad laboral es una enfermedad contraída como resulta la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la enfermedad ocupacional es un estado patológico contraído a la exposición del trabajo con el medio que se encuentra laborando, con factores de riesgo causado por agentes químicos, biológicos o físicos.

Según apreciaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las enfermedades causadas por el trabajo mueren seis veces más empleados que los accidentes de trabajo. Por otra parte, es necesario prevenir e investigar evidentemente de la enfermedad profesionales como paso delantero para el establecimiento de programas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) bien inventados que apoyen a hacer del entorno el trabajo decente.

De acuerdo con la Dra. Lylliam López (2015), define que “Las Enfermedad Ocupacional se hallan por las enfermedades agraviadas o contraídas en el trabajo, por la ostentación al medio en que se brinda servicio, los trabajadores se encuentran forzosos a trabajar”.

Según la Dra. Alessandra Fuster (2021), menciona que “Un estado patológico contraído por las enfermedades ocupacionales a causa del trabajo, expuestos al medio en el cual se localizan trabajando, producido por agentes químicos, biológicos o físicos”

En concreto, la manipulación de agentes químicos, que pueden provocar asfixia o alergias, en un clima social dañino que puede estimular una imagen de agotamiento laboral al exceso de trabajo o un cuadro de depresión profunda. En concreto, en la mina un trabajador que se encuentra desprotegido, al perforar piedra se expone al polvo y está expuesto cotidianamente a múltiples partículas, que pueden causar la enfermedad llamada Silicosis.

El desconocimiento puede causar factores de riesgo en muchos de los trabajadores o empleadores que están arriesgados a contraer enfermedades ocupacionales, otro factor es la incapacidad del empleador de no brindar a los empleados a la preparación conveniente para prevenir la exposición a agentes que causan enfermedades. La bioseguridad proporciona medidas para

proteger a los trabajadores. Posteriormente, el trabajador que, conociendo sus elementos de bioseguridad, no los utiliza e ignora el riesgo al que está expuesto, sin tomar en cuenta las recomendaciones dadas y la formación ofrecida por su empleador.

Del mismo modo, Miguel Rojas, tiene como concepto: “Las enfermedades ocupacionales debido a la exposición a componentes de riesgo congénitos con la vigilancia profesional o al entorno en el personal se vea necesario a trabajar”.

*Conduce tu Empresa*, es un Blog web que menciona: “Es una condición patológica de la enfermedad ocupacional causada por el desempeño de un trabajo en particular o la exposición al entorno en el que el trabajo se realiza constantemente, y puede ser causada por factores químicos, físicos, biológicos e incluso sus emociones y psicosociales”.

En dicho blog se refiere que factores o agentes logran causar al empleador un tipo de lesión orgánica o desorden, que puede ser relacionado o funcional con una inseguridad mental, y puede ser un daño temporal o permanente.

#### **A. Disposiciones y reglamento sobre enfermedades ocupacionales**

El Decreto Legislativo No. 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa de los Trabajadores, aprobado el 13 de julio de 2004, forma una habilidad adicional séptima la creación de una comisión multisectorial encargada de confeccionar el estatuto en materiales de protección y seguridad, con la colaboración de sindicatos representados por profesionales, empleadores de la organización y la participación de instituciones especializadas en esta materia.

Además, el 13 de noviembre del mismo año, la Ley N ° 28385, que cambia la Ley N ° 27711 - Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, instituye que este sector tiene la facultad de liderar, detallar, estructurar, estimar, monitorear y limpieza en el trabajo o establecer la política de seguridad. Asimismo, poder establecer las normas de protección y

prevención frente a los riesgos laborales que afirmen la salud integral de los profesionales con el fin de mejorar la condición de trabajo y el área laboral.

En el periódico oficial “El Peruano” fue publicado el 21 de Julio de 2005 el proyecto elaborado por la comisión multisectorial para posibilitar la participación ciudadana. Fueron examinados y evaluados los aportes recibidos por el Ministerio de Trabajo, que definitivamente afirmó y anunció la Ordenanza de Seguridad y Salud Ocupacional en forma de Decreto Supremo No. 009-2005-TR.

Esta medida legal incluye un capítulo diligente a la averiguación de incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El artículo 87 establece que los empresarios deben ejecutar averiguaciones de estos sucesos laborales, que deben ser informados a la autoridad competente, enseñando y brindando las medidas preventivas.

De acuerdo al artículo 88 indica que dentro del trabajo los accidentes, los incidentes peligrosos y las enfermedades ocupacionales, se investiguen de acuerdo al peligro o daño causado, con la finalidad de: a) Revisar la efectividad del protocolo de seguridad y salud actuales. b) Identificar la necesidad de cambiar estas medidas; y c) Revisar la eficiencia de las disposiciones sobre notificaciones y registros de incidencias dentro del área laboral, enfermedades ocupacionales o incidentes tanto a nivel nacional como empresarial.

Por consiguiente, los accidentes laborales o las enfermedades ocupacionales, tanto por las autoridades competentes como por otras corporaciones consideradas, que estarán presentes tanto los representantes del empleador como los representantes del personal.

## **B. Tipos de enfermedades ocupacionales**

Por seis grupos están clasificadas las enfermedades ocupacionales:

- Grupo 1: Enfermedades ocupacionales producidas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades ocupacionales producidas por agentes físicos.

- Grupo 3: Enfermedades ocupacionales producidas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades ocupacionales producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades ocupacionales de la piel, causadas por agentes o sustancias no comprendidas en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades ocupacionales causadas por agentes carcinógenos. (Mepso, s.f.)

### C. Medidas de preventivas para evitar enfermedades ocupacionales

Es importante establecer medidas preventivas en el lugar de trabajo para evadir la preexistencia de las enfermedades, como:

- **Identificar los peligros y riesgos:** Es trascendental poder entender los peligros y riesgos a los que están expuestos los empleados en sus diferentes áreas de trabajo, para que sepan cuando estén en condición de riesgo; por ello es necesario incluir en esta labor a todos los trabajadores, porque son ellos a los que siempre estarán implicados y expuestos a enfermedades ocupacionales. Por lo general, el ruido de la máquina, polvo excesivo, cables desnudos expuestos, etc. Es importante conocer de principio a fin todos los agentes a los que están expuestos a diario los trabajadores.
- **Minimizar o erradicar los peligros y riesgos:** Al identificar los riesgos y peligros, se procede a eliminarlos o minimizarlos en su totalidad; por lo cual es indispensable poder contar con un proyecto de salud y seguridad en el área laboral, se responsabilizará del cuidado de la salud del personal con el propósito de advertir los cambios en su estado de salud. En concreto, trasladar dispositivos con fuertes sonidos, realizar la limpieza después del horario laboral, arreglar los cables expuestos, etc.
- **Capacitar sobre los peligros y riesgos:** La desinformación de los factores de riesgo que tiene los trabajadores y empleadores al encontrarse expuesto en su centro de trabajo, originándose incidentes y posibles enfermedades ocupacionales, también poder brindar



información oportuna es importante, insistente y relevante a el personal implicado con la actividad empresarial. Como, por ejemplo: Desarrollar campañas para concientizar sobre las enfermedades ocupacionales, volantes informativos que hablen del riesgo de exponerse a algún agente contaminante.

- **Entregar elementos de protección personal:** Si tiene que vivir con el peligro o riesgo porque no se puede eliminar por completo, es necesario que el empleador proporcione equipo de protección personal (EPP) a sus empleados que ayude al tomador de riesgos a no causar enfermedades a los trabajadores. En concreto, para ruidos fuertes el tapón para oídos, evitar posibles daños a la vista los lentes, etc.
- **Controlar las medidas aplicadas:** Es costumbre que se genere un alto nivel de incumplimiento cuando las medidas se implementan por primera vez al participar en cursos de capacitación sobre manejo de EPPs, por lo que es importante que los empresarios velen por el cumplimiento de las medidas tomadas e informen sobre posibles peligros o riesgos en la compañía. Concretamente, se deben realizar controles permanentes de todas las medidas tomadas, tales como: evaluaciones mensuales de peligros y riesgos, controles aleatorios del uso de EPPs, etc.

### 3.2.1.1. Estrés

La proposición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una de las enfermedades del siglo XXI a destacar. Al comienzo de los primeros estudios, los pioneros definieron el estrés como el Síndrome de Adaptación General (SGA) o la respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a una lesión o al estrés extenso. (Selye, 1956)

De acuerdo al Dr. Julio Maset (2015), define “El estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno reciente, pero cada vez es más común entre la población”.

La Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés SEAS la define como una serie de reacciones cognitivas, fisiológicas y

emocionales que se producen cuando surgen determinados aspectos adversos del contenido, entorno laboral u organización. Por lo tanto, se trata de la reacción mental ante un reto y física ante un cambio que afecta a los trabajos, y que tiene lugar en su puesto laboral o donde trabajamos cumpliendo sus puestos que nos corresponden y donde siguen desarrollamos su carrera profesional.

El psicólogo Pablo Muñoz (2012), menciona que “Por diferentes situaciones el estrés laboral se da en nuestro trabajo diariamente y de diferentes formas que van afectando la salud mental y física”.

Los psicólogos Mansilla, F., & Favieres, A. (2016); desde la web *Madrid Salud* mencionan “El estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno cada vez más común y que va en aumento en nuestra sociedad, principalmente porque las formas de trabajo han cambiado en las últimas décadas. Afecta el bienestar físico y mental del trabajador y puede dañar el entorno laboral”.

De la misma manera, la psicóloga Fátima Izquierdo especializada en Terapia cognitivo-conductual, artículo publicado en el número 72 de la Revista *Corazón y Salud*, define que “El estrés relacionado con el trabajo es uno de los problemas de salud que está recibiendo más cuidado. Esto se debe principalmente al hecho de que somos cada vez más conscientes del alcance y la importancia de las consecuencias. El tratamiento o la prevención nos ayudarán a mantener niveles adecuados de salud, tanto psicológica como físicamente”.

## **1. Síntomas del estrés laboral**

Científicamente hablando, cuando un trabajador está bajo estrés, la glándula suprarrenal libera corticosteroides, que ingresan al torrente sanguíneo corticalmente. Estos tienen un efecto inmunosupresor y nuestros cuerpos se sienten débiles y frágiles para indicar que algo anda mal.

Hacia los especialistas del portal médico WebMD, revelan que el estrés puede causar distintas emociones alrededor de su vida diaria como la capacidad de los pensamientos, conductas y salud física.

En este caso se debe estar muy pendiente de los cambios en estos aspectos tales como:

- **Cambios emocionales**

- ~ El estar frustrado o mal humorado, frustrado por la presión o se agita con mucha facilidad.
- ~ Estar pensando que no tiene el control y se siente preocupado por su situación actual.
- ~ No se le es fácil poder tranquilizarse o relajarse.
- ~ Estar deprimido constantemente y tener una baja autoestima.
- ~ Evita a las personas y el trato social.

- **Cambios físicos**

- ~ No tener energía.
- ~ Constantes dolores de cabeza.
- ~ Dolor digestivo en general (náuseas, cólicos, diarrea).
- ~ Dolor y malestar en los músculos y articulaciones.
- ~ Pulsaciones cardíacas extrañas o malestar en el pecho.
- ~ Desvelo.
- ~ Frecuentemente estar con catarro o resfríos.
- ~ Disminución del deseo sexual y su duración.
- ~ Escalofríos, sudoración en las manos y pies.
- ~ Zumbido de oído, problema para deglutir, resequedad en los labios y la boca.
- ~ Rigidez en la quijada y bruxismo (resonar los dientes).

- **Cambios cognitivos**

- ~ Constante ansiedad.
- ~ Pensamiento acelerado.
- ~ No recordar u omisión y desorden.
- ~ Falta de concentración.
- ~ Falta de sensatez.

~ Enfocarse en el lado negativo o ser pesimista.

- **Cambios conductuales**

~ Cambios de hábitos con los alimentos o falta de apetito.

~ Evitar las responsabilidades u posponerlas.

~ Aumento de consumo de sustancias tóxicas (fumar, beber alcohol, drogas).

~ Comportamiento nervioso (caminar sin rumbo, morder sus uñas, sacudirse excesivamente).

La totalidad de los síntomas deben ser alarmante para cualquier individuo en su entorno profesional, social o íntimo, ya que se reflexionan desencadenantes del estrés.

## **2. Causas del estrés laboral**

Es importante recordar que la salud física y mental del personal consigue verse afectada por los ambientes higiénicos del entorno, la naturaleza del trabajo que se realiza o la falta de instrumentales y equipos para realizar su cumplimiento.

En el caso del estrés laboral, no existe un plan de contingencia preciso para prevenirlo, por lo que es fundamental poder definir sus causas y poder prevenir sus consecuencias.

Según el portal web Med Line Plus, las primordiales derivaciones a reflexionar son:

- **Carga de trabajo.** Exceso de horas laborales y no contar con un horario de refrigerio, o contar con mucha carga laboral por realizar simultáneamente.
- **Funciones en el trabajo.** Contar con diversas funciones, más si ocupas un cargo de jefatura y eres responsable de un área determinada. Al no tener un rol o responsabilidad en el trabajo.
- **Condiciones laborales.** Estar expuesto a diversas actividades muy peligrosas o comprometidas a circunstancias fuera del trabajo

y produciendo estrés con el ruido, contaminación ambiental, el calor.

- **Gerencia.** Colaboración o no en las decisiones tomadas, falta de habilidades para conciliar con lo laboral, personal y social.
- **Problemas con otras personas.** Incomodidad con los compañeros de trabajo y con el jefe, puede causar ambientes estresantes.
- **Incertidumbre a situaciones futuras.** Intranquilidad por degradaciones, subir de jefatura, aumentos salariales, etc.

### 3.2.1.2. Fatiga

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona como “Problemas de Salud Relacionados y Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades ha cambiado algunas acciones. Estos incluyen la fatiga laboral como enfermedad”.

De acuerdo a Diana Arias (2019), menciona “Si cuentas con síntomas con una sensación de desgaste de energía o fatiga constante, tendencias o emociones negativas frente a las actividades diarias en el trabajo, o reducción de la eficiencia en ese mismo campo, es posible que te determinen fatiga laboral”.

Según Francisco Navarro (2016), desde la Web *Revista Digital* menciona “La actividad excesiva es una consecuencia de la fatiga laboral y del trabajo monótono, no contar con tiempo suficiente para dormir, con horarios razonables, periodos de descanso adecuados, la alimentación y el recreo.”

Sin embargo, la fatiga ocasionada por el trabajo es un aspecto que se encuentra presente en la actividad laboral, cuando esta es excesiva puede dar lugar a situaciones que podrían afectar al bienestar de los trabajadores. Siendo consecuencia de cualquier tipo de esfuerzo requerido ya sea mental, psicológico, emocional o físico que requiere el desempeño normal de las tareas. (Fernández, 2015)

La fatiga laboral disminuye tu capacidad de respuesta y productividad al ser una condición de agotamiento. También, entorpece las labores diarias, como la realización de tareas simples, aumenta el riesgo de cometer errores y sufrir accidentes en el trabajo. (Rosgaby, 2020)

## 1. Tipos de Fatiga

**Fatiga muscular y física (fatiga motora):** Ocurre en el ámbito laboral, donde el trabajador tiene que ejecutar tarea física y muscular. En particular, alzar los objetos con peso, aplicar impulso a una fuente, etc.

La fatiga muscular sus causas frecuentes son:

- Las reservas energéticas y su disminución considerable (glucógeno, fosfocreatina).
- Acaparamiento de sustancias intermedias y finales en el metabolismo (lactato, urea)
- Deslizamiento de los electrolitos (calcio y del potasio en la membrana celular).
- Baja de las hormonas por la energía utilizada y continua (noradrenalina y adrenalina como sustancia de transferencia, la dopamina en el sistema nervioso central).
- Cambios en los órganos celulares (como las mitocondrias) y en el núcleo de la célula.

**Fatiga mental (fatiga psicológica):** El cansancio de la mente se define como el cambio o disminución en el rendimiento de la mente provocado por la tenacidad del organismo a la duplicación rápida y las necesidades de diversidad del organismo. Se considera característico de aquellas profesiones donde la memoria, la concentración y otros procesos cognitivos superiores son fundamentales.

## 2. Causas de la fatiga laboral

Varios factores pueden causar fatiga laboral. Las causas más frecuentes se localizan en:

- **Largas e intensas jornadas laborales:** Las jornadas de trabajo largas e intensivas que necesitan un elevado grado de fuerza física y concentración tienen la posibilidad de conducir la debilidad de la mente y el físico. Las horas de trabajo de no más de 8 horas por día y al menos dos espacios de descanso de 15 minutos por día son correctas.
- **Mala nutrición:** Ingerir calorías más bajas o mucho más altas de las que su cuerpo necesita puede provocar un desequilibrio en su metabolismo y una falta diaria significativa de los nutrientes que su cuerpo requiere para una actividad óptima y saludable.
- **Enfermedades y dolores crónicos:** Si tiene una enfermedad que ya le está causando dolor muscular crónico, puede ser una causa directa de fatiga en el trabajo.
- **Espacios de trabajo incómodos:** Los muebles de oficina como los escritorios y la utilización de sillas que no sean ergonómicas, o sea, que no tengan las propiedades ideales para ajustarse correctamente al cuerpo humano, además puede producir fatiga del trabajo. En específico, indicios físicos. Asimismo, el entorno laboral donde se ubica hay mucho sonido y poca luz.

### 3.2.1.3. Enfermedades por agentes patógenos

Los patógenos son los que ocasionan la enfermedad. Los microbios que tienen la posibilidad de tener un aspecto perenne en la sangre humana y provocar patologías en los humanos se llaman patógenos de transmisión hemática. (MedLinePlus, 2019)

Elsevier Connect (2018), es una página Web que menciona “las patologías infecciosas son un fundamental problema de salud internacionalmente, pese a la disponibilidad de antibióticos y vacunas escasez”.

La neumonía y la influenza juntas representan la octava causa primordial de víctima en territorios desarrollados como los EE.UU. La situación es peor en los países de bajos ingresos, donde las infecciones del tracto respiratorio inferior, el VIH y la diarrea son las tres causas principales de muerte, la malaria y la tuberculosis se hallan entre las 10 primeras causas de muerte.

Las patologías infecciosas son una causa patológica en especial fundamental entre los niños, los adultos mayores, las personas con enfermedades debilitantes crónicas e inmunodeficiencias hereditarias o adquiridas y en los enfermos tratados con inmunodepresores.

Por consiguiente, las infecciones patológicas son trastornos provocados por bacterias, hongos, virus, parásitos u organismos. No obstante, inferior algunas condiciones, ciertos organismos infecciosos pueden ocasionar enfermedades. Varios organismos viven dentro y fuera de nuestros propios cuerpos. Regularmente son tranquilos o incluso ventajosos. Sin embargo, bajo ciertas condiciones, ciertos organismos tienen la posibilidad de provocar patologías. (Mayo Clinic, 2019)

Según el Blog S&P (2017), mencionan que “Los patógenos pueden estar presentes en el aire dentro de la edificación si se dan las circunstancias para la elaboración de aerosoles biológicos, partículas en el aire que pueden ser contaminadas por microorganismos”

## 1. Causas

Las causas infecciosas de las enfermedades son:

- **Bacterias.** Dichos organismos unicelulares son causantes de patologías como faringitis estreptocócica, infecciones de la tuberculosis y del tracto urinario.
- **Virus.** Ocasionan una muchedumbre de patologías que van a partir del resfriado común hasta el SIDA. Son mucho más pequeños que las bacterias,



- **Hongos.** Ocasionalmente ocasionan muchas patologías de la dermis, como el pie de atleta. Otros hongos pueden infectar el sistema nervioso o los pulmones.
- **Parásitos.** Se comunican los pequeños parásitos, por la picadura de un mosquito causa la malaria. Otros parásitos tienen la posibilidad de ceder a los seres vivos por medio de las defecaciones animales.

## 2. Enfermedades

- **Hepatitis:** La inflamación del hígado es por la hepatitis. Esta inflamación es la hinchazón de los órganos que se produce una vez que se han lesionado o infectado y puede afectar al hígado. La hinchazón y el daño pueden afectar el buen funcionamiento de este órgano. Puede ser una infección aguda (a corto plazo) o una infección crónica (a largo plazo). Algunos tipos de hepatitis solo causan infecciones agudas. Otros pueden causar infecciones tanto agudas como crónicas. (MedLinePlus, 2020)

Existen diversos tipos de hepatitis, con diferentes razones:

- ~ La hepatitis viral es el tipo más común. Es causada por uno de diversos tipos, los virus de la hepatitis A, B, C, D y E. En los Estados Unidos, A, B y C son los más comunes
  - ~ La hepatitis alcohólica es causada por el consumo desmesurado de alcohol.
  - ~ La hepatitis tóxica puede ser causada por ciertos venenos, productos químicos, medicamentos o suplementos
  - ~ La hepatitis autoinmune es un tipo crónico en el cual su sistema inmunitario ataca su hígado. Se desconoce la causa, pero la genética y el entorno pueden influir
- **COVID-19:** Es producida por un nuevo virus que se ha extendido por todo el planeta. Se entiende que se trasciende principalmente a través del contacto cercano de persona a persona. (MedLinePlus, 2020)

- **Tuberculosis (TB):** es una infección causada por una bacteria llamada *Mycobacterium tuberculosis*. Las bacterias suelen atacar los pulmones, pero también pueden afectar otras partes del cuerpo. La tuberculosis se propaga por el aire tan pronto como una persona infectada tose, estornuda o habla. Si ha estado expuesto, debe consultar a su médico para que le realice una prueba. Es más probable que contraiga tuberculosis si tiene un sistema inmunológico debilitado. (MedlinePlus, 2020)

### **3.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es una expresión amplia siendo con numerosas definiciones.

Según Edwin Locke (1969), definió como un “momento emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

A su vez, Paul Spector (1997) la define como “los sentimientos que los trabajadores tienen sobre su trabajo y los diferentes aspectos del trabajo”.

Para Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. H. (2007) satisfacción gremial es “un estado emocional agradable o positivo derivado de una misma experiencia laboral; el estatus de comentado se obtiene satisfaciendo ciertos requisitos particulares a través del trabajo”.

Sonia García (2018), menciona “La empresa muestra una creciente preocupación por la calidad de la vida sindical y profesional, y es la satisfacción en su entorno organizacional lo que forma su núcleo”.

“La satisfacción laboral está ligado a las emociones propicias y desfavorables a través de los cuales los empleados perciben su trabajo”.

Los trabajadores satisfechos logran tener una productividad alta, media o baja, es decir, un desempeño de su actividad que varía según las condiciones laborales.

No obstante, la alta dirección se traduce continuamente en una alta satisfacción laboral.

Un excelente trabajo totalmente productivo con mayores recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si estas distinciones se perciben como justas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción.

El grado de satisfacción personal perjudica al esfuerzo, y luego al manejo, todo lo que genera un circuito de satisfacción, desempeño, esfuerzo en constante desempeño.

Según Nicola Cortes (2021), menciona que si “Un trabajador satisfecho es importante para una organización. Todos los ayudantes quieren un intenso incremento competitivo y una proporción entre la vida laboral y personal en el sitio de trabajo”.

La satisfacción gremial es el estado de confort y bienestar de una persona relacionadas al manejo en el área de trabajo y su espacio. Es definitivo en la producción y buen trabajo dentro de una empresa. La actitud que tiene un participante en el trabajo, con sus jefes y compañeros, más sus posibilidades personales, son elementos que intervienen en la satisfacción laboral. (Cofide, s.f.)

### **A. Tipos de satisfacción laboral**

Puedes sentirte feliz o infeliz con tu trabajo, pero este sentimiento está claro que no siempre será el mismo. Es posible que se sienta más feliz cuando comience en la empresa, pero luego se sentirá decepcionado. O puede ser al revés. Por tanto, se definen diferentes tipos de satisfacción laboral:

- **Satisfacción laboral progresiva:** el trabajo da bastante más de lo cual en un inicio espera el trabajador.
- **Satisfacción laboral estabilizada:** el trabajo da más o menos lo cual el trabajador espera.
- **Satisfacción laboral resignada:** lo que se puede aspirar con ese trabajo es menor de lo que espera el trabajador.

### **B. Factores de satisfacción laboral**

Está relacionada con la psicología del colaborador brinda la satisfacción laboral. Un trabajador feliz y conforme en su trabajo siempre está motivado para favorecer más. Los recursos y componentes que favorecen a la satisfacción laboral son:

- **Compensación y condiciones laborales:** Indemnización y condiciones laborales: Uno de los más grandes componentes de satisfacción gremial son la indemnización y las ventajas. Un trabajador con una buena

mensualidad, mayores bonos, opciones de atención médica, etc., está más feliz con su trabajo.

- **Equilibrio entre el trabajo y la vida:** todas las personas quieren tener un buen ambiente laboral que les permita pasar tiempo con sus familiares y amigos. La satisfacción gremial de los trabajadores se debería a una buena política de equilibrio entre el trabajo y vida. Una buena forma de cumplir ello es a través del trabajo remoto.
- **Respeto y reconocimiento:** cualquier individuo estima y se aprecia motivado si es respetado en su lugar de trabajo. Asimismo, si se les premia por su arduo trabajo, esto motiva aún más a los trabajadores.
- **Seguridad laboral:** Si a un trabajador se le asegura que la empresa lo retendrá incluso si el mercado es alborotador, otorga confianza.
  
- **Desafíos:** Las actividades laborales monótonas generan trabajadores insatisfechos. Por consiguiente, cosas como la rotación gremial, el enriquecimiento gremial, etcétera., además tienen la posibilidad de contribuir a la satisfacción gremial de los empleados.
- **Crecimiento profesional:** los trabajadores conservan la parte del desarrollo profesional como una alta anterioridad en su vida. Así, les otorga nuevos puestos de trabajo, aumenta la satisfacción laboral. Pues saben que lograrían un impulso en su carrera.

### C. Tips para mejorar la satisfacción laboral

De acuerdo, a los tips existentes se puede colocar en partida para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

- **Existencia de canales de comunicación:** Es una de las mejores maneras de que los trabajadores se sientan atendidos. que sean convenientes y que certifiquen una comunicación horizontal.
- **Flexibilidad:** Así como nos adaptamos hace que seamos más flexibles al mercado y a las insuficiencias que se van formando dentro de la empresa. Por lo tanto, las remuneraciones con métodos de estímulos, en concreto, con los programas y con las políticas de concordancia.

- **Promover las buenas relaciones personales:** entre los distintos segmentos, equipos, miembros, etc. Que exista un día al mes para irse a cenar, establecer actividades, etc. es fácil, conlleva múltiples beneficios y no requiere de demasiado tiempo.
- **Transparencia:** acerca de la rentabilidad de la compañía y del personal que se sienten seguros.
- **Proporciona nuevas oportunidades:** de alineación, desarrollo y más.
- **Reconocimiento de empleados:** públicamente y correcciones en privado. Se trata de una premisa básica para mejorar la satisfacción profesional.

### 3.2.2.1. Condiciones laborales

La Constitución de la OIT establece: “Fundamentando que existen condiciones laborales que involucran tal grado de iniquidad, miseria y carencias para un gran número de seres humanos, que el descontento provocado constituye una amenaza para la paz y la armonía universales; y considerando que existe una necesidad urgente de mejorar estas condiciones”.

La importancia fundamental de formar condiciones de trabajo humanas para la edificación de sociedades razonables y pacíficas. La gente aspira a tener no solo un trabajo, sino un buen trabajo.

Sueldo, jornada gremial, organización y condiciones laborales, forma de conciliar la vida profesional con los requerimientos del núcleo familiar y fuera del trabajo, la diferencia y la custodia frente a la persecución y la intimidación en el sitio de trabajo. El trabajo es un componente insustituible de la interacción gremial y la custodia del trabajador, y dichos componentes además tienen la posibilidad de dañar el funcionamiento económico.

Las circunstancias de trabajo abarcan una extensa gama de temas y tópicos, desde las horas de trabajo (horarios de trabajo,

espacios de descanso y tiempo trabajado) hasta las condiciones salariales y físicas y las demandas psicológicas en el lugar de trabajo.

Según Juan Pablo Robles (2015), define que Son aquellos bienes que constituyen a las condiciones de trabajo basadas sobre la sustentación de relaciones laborales, por lo que la ley impide formar escenarios menores a las determinadas por ley.”.

Las circunstancias de trabajo deben ser proporcionadas a la categoría de los servicios prestados y deben otorgarse por igual a los trabajadores, sin distinción alguna por motivos de nacionalidad, raza género, religión, edad o doctrina política.

Las buenas condiciones laborales para el trabajador afectarán directamente su felicidad, por lo que indirectamente se traducirá en una gran cantidad de beneficios para la empresa. Entre estos hallamos los siguientes:

- **Producción y motivación:** Un empleado con buenas circunstancias laborales se siente valorado, motivado y dispuesto a trabajar. La definición es simple: cuando hacemos actividades que disfrutamos y que nos hacen sentir motivados y valorados, somos mucho más eficientes y productivos.
- **Aumento de intereses e inquietudes del trabajador:** Cuando un trabajador se siente cómodo con la empresa, se involucra mucho más, trata el negocio como si fuera suyo y se esfuerza constantemente por mejorar y conseguir nuevas habilidades que puedan ser útiles tanto para él como para la empresa.
- **Disminución del estrés y el absentismo laboral:** Las malas condiciones de trabajo pueden afectar al empleado a nivel psicológico. De hecho, provocan niveles de estrés tan elevados que pueden provocar víctimas. Por ello, las condiciones que garantizan un buen medio ambiente pueden llevar a preservar la salud del trabajador, reduciendo así el estrés y el absentismo.

- **Mayor motivación y producción:** Hemos comentado primariamente la elaboración del trabajador. Sencillamente, deseamos rememorar que un equipo motivado es muchísimo más beneficioso, debido a que sus triunfos de laborar incrementarán, realizando de esta forma que realicen sus tareas lo anteriormente y de la mejor manera viable.
- **Retención del talento:** En general todos los miembros de una empresa son importantes. Ya que una empresa necesita invertir recursos en capacitar al empleado para que realice las tareas para las que fue contratado. Las buenas condiciones hacen que el empleado quiera permanecer en la empresa, impidiendo una fuga de talento que podría tener graves consecuencias para la empresa.
- **Mejor ambiente laboral y relaciones:** Un buen entorno y unas buenas condiciones mejoran el entorno de trabajo y, por lo tanto, garantizan que los empleados estén preparados a ayudarse entre sí resolviendo los problemas mucho antes.

## 1. Jornada laboral

En nuestro país de tiempo completo es de nueve horas diarias. Los trabajadores poseen derecho a 24 horas sucesivas de tiempo libre en cada semana de trabajo. Comentado tiempo libre tendrá que ser de preferencia los domingos y tendrá que ser gratificado como jornada regular de trabajo. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos.

Los días festivos se pagan como los descansos semanales, excepto el Día del Trabajo. Cualquiera que trabaje en su día libre tiene levantado a un salario adicional del 100 por ciento de su salario normal para ese día. Cuando el empleado cumple un año de servicio, tiene derecho a 30 días de vacaciones en el año siguiente, que se paga al inicio con una remuneración mensual regular más ciertos términos legales.



## **2. Modalidad de Contrato**

- La regla general de negociación en el Perú son los contratos indefinidos, entendiéndose que, excepcionalmente, son posibles los contratos de duración determinada a tiempo parcial. Las principales características de estos se detallan a continuación:
- Contratos indefinidos: No tienen un plazo de extinción expresamente determinado. Esta forma de contrato garantiza al trabajador todos los derechos y beneficios relacionados con el trabajo previsto por la ordenanza.
- Contratos de duración determinada: Otorgan a los trabajadores todos los derechos y beneficios previstos para los trabajadores contratados por tiempo indefinido. La legislación subordina su ejecución a la existencia de un motivo o causa objetiva que amerite el carácter temporal de la contratación, estando su vigencia sujeta al cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley.
- Contrato a tiempo parcial: regulan las relaciones laborales que prevén una jornada laboral de menos de cuatro horas diarias en promedio por semana. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a todas las prestaciones vigentes, con la distinción de:
  - ~ Indemnización por despido arbitrario.
  - ~ Subsidio por tiempo de servicio (CTS).
  - ~ Vacaciones de 30 días (sólo tiene derecho a seis días laborables de vacaciones anuales).
- En todos estos contratos es posible pactar un período de prueba, durante el cual el trabajador no tiene derecho a indemnización en caso de despido arbitrario. El período de prueba se calcula desde el inicio de la interacción sindical y su duración podría ser, como máximo:
  - ~ Tres meses para todos los trabajadores en general
  - ~ Seis meses para trabajadores cualificados o de confianza
  - ~ Doce meses para altos ejecutivos.

### **3.2.2.2. Entorno laboral**

Hoy ya no basta con trabajar para vivir. Los individuos poseen presente su autorrealización, que es laborar en la industria que les fascina, desarrollar proyectos atractivos que las enriquezcan como personas, y tener un óptimo ambiente gremial para hacer sus quehaceres cotidianos. Todos estos aspectos adquieren especial relevancia en el momento en que la persona se involucra en la consecución de su felicidad en el trabajo.

Según Irene Yebra (2017), al producir un óptimo ámbito gremial, “las secuelas de tener un negativo clima gremial son cuanto menos nocivos para la organización y afectan en su adecuado desarrollo”.

Es necesario que cuiden su bienestar emocional desde liderar las organizaciones en las que se lleva a cabo la gestión de los talentos de los empleados. Ya que la felicidad de dichos no solo es dependiente del salario asignado, sino además del estado del ámbito en el cual realiza sus labores.

Manuel Vargas (2021) también define “Ambiente Gremial, al igual que la vida, está referente con una constante averiguación de nuestra mejor versión. Cada experiencia, buena o mala, nos deja una lección que apunta en la misma dirección: mejorar cada día y progresar en todos los aspectos.

El Ambiente Gremial está referente con la percepción de los ayudantes referente a los componentes que determinan la calidad de su vivencia en los sitios de trabajo. Estos factores pueden ser materiales o inmateriales.

El ambiente de trabajo es uno de los elementos más importantes para el buen manejo e incremento de una organización. Un ambiente de trabajo positivo ayuda a una más grande productividad y compromiso de los ayudantes. Por ello, es de suma importancia que el ambiente de trabajo sea adecuado, cómodo y estimulante para lograr un equipo motivado y de alta productividad. (Randstad, 2015)

## 1. Contribución a un buen ambiente laboral

- Motivar a los trabajadores: darles el reconocimiento que se merecen, alabando los buenos resultados que obtienen cada día con su buen desempeño.
- Amistad en el trabajo: Para la mayoría de los trabajadores, los compañeros con los que comparten una empresa son importantes para su felicidad. Ciertamente del sitio de trabajo tienen la posibilidad de salir buenos amigos, más que nada una vez que laboran en un ambiente sana.
- Mejorar la comunicación: os inconvenientes en el sector de trabajo se generan por la pluralidad en medio de las jerarquías en el ambiente gremial; las necesidades en cada área gremial tienen que ser atendidas por una comunicación diligente, que tome presente las diversas percepciones que hay en todos los niveles jerárquicos.

## 2. Tipos De Ambiente Laboral

Los tipos de ambiente de trabajo pueden ser adaptables en función de lo que exista en nuestra empresa y en función de si da resultados positivos o no.

- **Autoritarismo explorador:** En este ambiente gremial, la dirección de la compañía no se fía del equipo que lideran, por cierto, los jefes son los únicos que toman las elecciones de la compañía y son los únicos causantes de fijar las metas y fines, los trabajadores con temor e incertidumbre en vivo, castigos y amenazas; las recompensas son mínimas. en vivo, castigos y amenazas; las recompensas son mínimas. La comunicación que tiene la política con los trabajadores es solo para dar instrucciones específicas.
- **Autoritarismo paternalista:** este clima sindical se basa en el hecho de que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus trabajadores; las elecciones son aleatorias, muchas son

para gerentes y otras para trabajadores. Los trabajadores creen que se encuentran en un entorno estable, pero la realidad es que la dirección está jugando con las necesidades sociales de sus empleados.

- **Ambiente consultivo:** el ambiente de trabajo es participativo, siempre hay confianza en los empleados o trabajadores; Las decisiones se toman en la gerencia, pero los trabajadores pueden unirse a ellas y hablar con los gerentes para expresar su opinión. Las recompensas y los castigos motivan a los trabajadores a satisfacer sus necesidades. El ambiente de trabajo es dinámico.
- **Participación en grupo:** la dirección de la empresa confía en sus empleados, porque el proceso de toma de decisiones se distribuye por toda la organización y en todos los niveles. Los empleados siempre están motivados por la participación y la definición de objetivos y desempeño para la mejora del trabajo en base a los objetivos de la empresa. Existe amistad y confianza entre directivos y trabajadores que además se unen para conseguir todos los objetivos de la empresa.

### 3. Características del ambiente laboral saludable

- **Participación:** una empresa con un ambiente de trabajo saludable fomenta la participación en los proyectos de la empresa. Es fundamental hacer sentir a los empleados que son gran parte de la compañía, esto los motivará para conseguir las metas y solucionar los inconvenientes que se presenten.
- **Comunicación:** El clima laboral productivo se basa en la cordialidad y honestidad, la libertad de expresión, la capacidad de generar compromiso y satisfacción entre los empleados, y tener clara la misión, visión, valores y metas de la empresa.
- **Reconocimiento:** es fundamental reconocer el esfuerzo que los trabajadores realizan día a día para conseguir las metas ofreciendo recompensas motivacionales, esto va a hacer que los

empleados se sientan valorados perfeccionando paralelamente el funcionamiento de su trabajo en la organización.

- **Competitividad:** si los trabajadores se hallan motivados para consumir realmente sus metas la competitividad se aumentará y, paralelamente, se adaptarán a los desafíos y cambios para conseguir las metas empresariales.

### **3.2.2.3. Seguridad laboral**

En el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por la Ley N ° 29783, sus ordenanzas y modificatorias, cuyo objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos de trabajo en el territorio.

La Ley 29783 instituye los principios rectores de riesgos trabajo y abarca todos los sectores económicos y de servicios, empresas privadas y sector público, Fuerzas Armadas y Policía Nacional y autónomos.

Según Josefina Del Prado (2021), la “seguridad gremial el grupo de técnicas y métodos que poseen por objeto eludir y, en su caso, borrar o reducir los peligros que tienen la posibilidad de conducir a la materialización de accidentes con situación del trabajo, o sea, eludir heridas y los efectos agudos hechos por agentes o productos peligrosos”.

Luciana Silva (2020) a su vez define: “La seguridad laboral es una ciencia que analiza una serie de medidas con el fin de comprender los factores de riesgo y causas de accidentes durante el trabajo del trabajador. Además, también define medidas preventivas en el entorno laboral”.

## **1. Protocolo de bioseguridad**

El protocolo de bioseguridad es un archivo que incluye los lineamientos para orientar a la población ante las medidas que se

necesitan para mitigar la transmisión del virus, las cuales tienen que ajustarse a las diversas ocupaciones y sectores, con el propósito de avanzar fortaleciendo la contestación en la etapa de mitigación del Covid-19. (Santos, 2020)

De acuerdo con la Resolución Ministerial N° 140-2021-MINSA, la Directiva Sanitaria N°128-MINSA-2021-DGIESP "Directiva Sanitaria: Protocolo que instituye las medidas de estabilidad y prevención contra el coronavirus para las ocupaciones de la campaña electoral en las Elecciones En general 2021", la misma que forma parte miembro de la presente Resolución Ministerial.

## **2. Plan de contingencia**

Todas las instituciones deben tener un plan de contingencia actualizado, una herramienta valiosa en general basada en un análisis de riesgo.

Permite la implementación de un conjunto de estándares básicos, procedimientos y medidas de respuesta para ser utilizados en caso de incidentes, incidentes o emergencias que ocurran tanto dentro como fuera de la instalación.

Puede eliminar, transferir, mitigar o aceptar riesgos. Esto dependerá de varios factores, como la probabilidad de ocurrencia o el impacto del riesgo.

## **3. Seguro**

Es un contrato entre la persona y la compañía de seguros donde la persona compra un plan y la compañía se compromete a cubrir parte de los gastos médicos. (MedLinePlus, 2021)

Las Instituciones Administradoras de Fondos de Seguros de Salud (IAFAS) o mejor conocidas como aseguradoras de salud, son las

instituciones que brindan seguros de salud. Este servicio le permite estar protegido y cubierto de cualquier accidente o eventualidad.

El seguro de salud estatal le permite asistir a Instituciones de préstamos de salud pública (IPRESS), según el tipo de sistema en el que se encuentre. Es decir, si perteneces a EsSalud, tendrás la posibilidad de asistir solo a los Centros de Salud de EsSalud o si estás bajo el sistema de las Fuerzas Armadas, solo tendrás la posibilidad de ser atendido en sus Centros de Salud. Los seguros públicos del Perú son SIS, EsSalud, Seguro de las Fuerzas Armadas y Seguro Médico de la Policía. Los dos más utilizados son:

- **Seguro Integral de Salud (SIS):** es un seguro enfocado principalmente a personas que viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema. El SIS cuenta con seguros subsidiados y semi contributivos. Cubre medicamentos, trámites, operaciones, insumos, vales fúnebres y traslados según el tipo de SIS. El SIS también cuenta con seguros para emprendedores, microempresas y autónomos.
- **Seguro Social del Perú (EsSalud):** es el seguro de salud contributivo, dirigido principalmente a empleados. Además, cuenta con cobertura para trabajos peligrosos e indemnización por accidentes con consecuencias fatales. EsSalud brinda prevención, promoción, recuperación, rehabilitación y servicios económicos y sociales.

### 3.3. Marco conceptual

- **APROSEC:** Sus siglas significa Asociación Pro Seguridad Ciudadana del Perú, es una asociación civil sin fines de lucro, nacida en julio de 1998, con la tarea de orientar a la comunidad en seguridad preventiva y promover una cultura de prevención entre los ciudadanos. (Ortiz C., s.f.)
- **Bioseguridad:** designa que un espacio o ecosistema es preservado y liberado de cualquier daño, riesgo o peligro que pueda amenazar su supervivencia. Gracias a la bioseguridad es posible mantener el equilibrio

ecológico y la salud de seres vivos como plantas, animales y humanos. (Ucha, 2014)

- **Contracción muscular:** es un proceso fisiológico que desarrollan los músculos cuando, según la tensión, se alargan o acortan. Este proceso está controlado por el sistema nervioso central y permite la producción de energía motora. (Pérez & Merino, 2014)
- **Depresión:** se trata de un trastorno emocional que entristece y apaga a la persona, siente malestar interno y dificulta la interacción con el entorno. (Pérez & Gardey, 2012)
- **Enfermedades:** La enfermedad es el proceso y fase que atraviesan los seres vivos cuando padecen una condición que amenaza su bienestar al cambiar su estado ontológico de salud. Esta situación puede desencadenarse por varios motivos, ya sean intrínsecos o extrínsecos al organismo con signos de enfermedad. (Pérez & Gardey, 2021)
- **Muscular:** Son órganos formados por fibras contráctiles (conocidas como fibras musculares) que pueden estar adheridas al esqueleto (músculos esqueléticos) o forman parte de la estructura de otros órganos o aparatos (músculos viscerales). (Pérez & Merino, 2014)
- **OIT:** Las siglas OIT significan exactamente la Organización Internacional del Trabajo. Su dimensión internacional significa que esta organización es global en sus actividades y entiende que todos los pueblos de la tierra y todos los trabajadores pertenecen a la humanidad. (Navarro, 2016)
- **OMS:** Es la abreviatura de la Organización Mundial de la Salud, una unidad de la Organización de las Naciones Unidas (cuya abreviatura en sí es ONU). La OMS es responsable de gestionar la política sanitaria a nivel mundial. Fue creado por iniciativa del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas y se reunió por primera vez en 1948. (Pérez & Gardey, 2012)
- **Oportunidades:** Se refiere a la conveniencia de un contexto y la coincidencia de espacio y período de tiempo adecuados para lograr una ganancia o lograr una meta. Las oportunidades, por tanto, son los momentos o plazos propicios para actuar. (Pérez & Gardey, 2021)
- **Postura o ergonómica:** Postura correcta significa, en definitiva, la alineación simétrica y proporcional de los segmentos corporales alrededor



del eje de gravedad. De esta forma, el sujeto no exagera la curvatura lumbar, dorsal o cervical, sino que mantiene las curvaturas fisiológicas normales de la columna. (Pérez & Merino, 2021)

- **Progreso social:** Hablamos de progreso social para referirnos al cambio positivo en una comunidad que permite a sus miembros mejorar su calidad de vida. El progreso social está vinculado a la mejora del marco económico, político y social. (Pérez & Gardey, 2020)
- **Progreso:** La idea de progreso se utiliza como sinónimo de progreso y mejora en relación a un tema en particular. Significa que hay un proceso evolutivo en relación con la materia que se está tratando. (Navarro, 2014)
- **Protocolo:** Un protocolo es un reglamento o conjunto de instrucciones establecidas por tradición o convenio. Puede ser un documento o un reglamento que especifique el comportamiento en determinados procedimientos. De esta forma, recoge comportamientos, acciones y técnicas que se consideran adecuadas en determinadas situaciones. (Pérez & Merino, 2021)
- **Reconocimiento:** La diferenciación de una persona o cosa de otras en función de sus características y propiedades se denomina reconocimiento. (Ucha, 2010)
- **Remuneración:** Si una persona realiza una actividad profesional o cumple una determinada tarea en una empresa, espera una retribución por su desempeño. (Pérez & Merino, 2014)
- **Salud mental:** La salud mental suele entenderse como el equilibrio que experimenta un individuo en relación con su entorno. Cuando se alcanza este estado, la persona puede participar fácilmente en la vida social y lograr su propio bienestar. (Pérez & Merino, 2012)
- **Seguro de salud:** El seguro de salud es un complemento del plan de salud obligatorio (POS), es decir, la EPS. Ofrece a sus asegurados la oportunidad de aprovechar los servicios preferentes gracias a los extensos directorios médicos y la calidad de salud que ofrece. (Escarria, 2020)
- **Carga laboral:** La carga de trabajo es una de las características del estrés laboral que produce el agotamiento físico del individuo, configurándolo como un factor de riesgo psicosocial de que el trabajador termine perjudicando su

salud de manera muy grave, impidiéndole continuar con sus las actividades funcionan. (Bellomo, 2012)

- **Trabajo en equipo:** A la colaboración mutua de las personas para lograr la consecución de un determinado resultado. En esta perspectiva, el trabajo en equipo puede referirse a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a iniciativas tomadas conjuntamente en el ámbito de la política, etc. (Duarte, 2010)
- **MINSA:** es el Ministerio de Salud del gubernamental peruano, que conduce con eficiencia y totalidad el Sistema Nacional de Salud con base en Redes Integradas de Salud, la política de seguro universal de salud, pólizas y acciones intersectoriales en la determinación materia social; en beneficio de la salud y el bienestar de la población. (Gob.pe, 2021)

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de Investigación**

El tipo de investigación fue básico. Según Zorrilla (1993), “La investigación básica, también llamada pura o fundamental, busca el progreso científico, aumentando el conocimiento teórico, sin interesarse directamente por sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue generalizaciones para desarrollar una teoría basada en principios y leyes”.

El enfoque fue cuantitativo, ya que utilizó la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar la hipótesis. Según Calero J. L. (2002): “Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. Los científicos sociales en salud que utilizan abordajes cualitativos enfrentan en la actualidad problemas epistemológicos y metodológicos que tienen que ver -entre otros- con el poder y la ética en la generación de los datos, y el problema de la validez externa de estos”.

El nivel fue descriptivo-correlacional. Según Hernández, Et Al. (1998): “La investigación descriptiva busca precisar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno bajo análisis. Y tanto en la estructura penitenciaria que tiene como finalidad evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto determinado)”.

### **4.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación correspondió a No experimental, transversal; porque, el objetivo no se manipuló una de las variables para provocar un efecto en la otra, sino trabajar sobre situaciones ya dadas; y transversal porque la herramienta que se utilizó para capitalizar los datos de las unidades de estudio se aplicó en una sola oportunidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), lo describen como “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que los fenómenos se observan solo en su medio natural y luego se analizan”.

Clasificado como transaccional o transversal; Son los que recogen datos en un solo momento, describiendo las variables en ese preciso momento o en un momento dado.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Población

La población fue conformada por el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021; se detalla en la siguiente Cuadro:

Cuadro 1.

*Detalle del Personal Salud por área*

ÁREA	Nro.
Medicina	10
Obstetricia	10
Pediatría	2
Ginecología	1
Odontología	2
Laboratorio	4
Psicología	3
Enfermería	13
Terapia física	1
Farmacia	2
Psiquiatría	3
Nutrición	3
Servicio social	3
Ecografía	1
Saneamiento	2
Técnicas	12
<b>Total</b>	<b>72</b>

#### 4.3.2. Muestra

Fue probabilístico de tipo aleatorio, resultando:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N =	72	Tamaño de la población
Z =	1.96	Nivel de confianza (95%)
p =	0.5	Probabilidad de éxito
q =	0.5	Probabilidad de fracaso
d =	0.05	Margen de error

$$n = \frac{(72) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (72 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{69.1488}{1.1379}$$

$$n = 60.77$$

61 personales de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021, dando como resultado a la muestra.

#### 4.4. Hipótesis general y específicos

##### 4.4.1. Hipótesis general

Existe una relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

##### 4.4.2. Hipótesis específicas

HE1 : Existe una relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

HE2 : Existe una relación inversa y significativa entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

HE3 : Existe una relación inversa y significativa entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

#### **4.5. Identificación de las Variables**

**V1. Enfermedades ocupacionales:** Variable independiente, Cualitativa binaria. Una enfermedad ocupacional es un estado patológico que se contraen por el trabajador o profesionales de la salud a causa del trabajo o la exposición al medio en el cual se encuentra laborando. Es causado por agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales o incluso ergonómicos. (Medical Assistant, 2019)

**V2. Satisfacción laboral:** Variable Dependiente, Cualitativa binaria. La satisfacción en los colaboradores se expresa cuando un trabajador se siente motivado en su ambiente laboral, con crecimiento profesional, dichosos con su trabajo y contento con sus funciones. La estabilidad laboral ofrece una satisfacción laboral cuando emplean un equilibrio en lo laboral y su vida cotidiana. (Cortes, 2021)

#### 4.6. Operacionalización de Variables

Cuadro 2.

*Operacionalización de la Variable X*

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Enfermedades ocupacionales	Cuantitativo	Una enfermedad ocupacional es un estado patológico contraído por el colaborador a causa del trabajo o la exposición al medio en el cual se encuentra laborando. Es causado por agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales o incluso ergonómicos. (Medical Assistant, 2019)	Esta variable fue medida a través de un cuestionario de preguntas cerradas con respuestas dicótomas, aplicadas al personal de salud del C. S. Edificadores Misti.	Estrés	Carga laboral	1, 2	SI (1) NO (0)	0 < 9  BAJA PROBABILIDAD   10 < 18  MUCHA PROBABILIDAD
					Ansiedad	3, 4		
					Depresión	5, 6		
				Fatiga	Físico	7, 8		
					Muscular	9, 10		
					Mental	11, 12		
				Enfermedades por agentes patógenos	Hepatitis B	13, 14		
					TBC	15, 16		
					COVID-19	17, 18		

Cuadro 3.

Operacionalización de la Variable Y

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción laboral	Cuantitativo	La satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida. (Cortes, 2021)	Esta variable fue medida a través de un cuestionario de preguntas cerradas con respuestas dicótomas, aplicadas al personal de salud del C.S. Edificadores Misti.	Condiciones laborales	Jornada laboral	1, 2	SI (0) NO (1)	0 < 9  POCO SATISFECHO   10 < 18  SATISFECHO
					Oportunidades de progreso	3, 4		
					Modalidad de contrato	5, 6		
				Entorno laboral	Ambiente laboral	7, 8		
					Trabajo en equipo	9, 10		
					Reconocimiento	11, 12		
				Seguridad laboral	Protocolos bioseguridad	13, 14		
					Plan de contingencia	15, 16		
					Seguro de salud personal y familiar	17, 18		



#### 4.7. Recolección de datos

Para el personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, participantes en la investigación; se utilizó de instrumento la técnica de encuesta (2 cuestionarios), siendo este instrumento de recolección de datos semi estructurado y constituido por 18 preguntas (cerradas) en cada uno, que tuvo por finalidad determinar las enfermedades laborales y la satisfacción laboral.

El instrumento consta de una introducción donde se señala el objetivo del estudio, los datos generales sobre el llenado del cuestionario y las partes que la conforman, incluye solamente preguntas cerradas, con cual se redujo la ambigüedad de las respuestas y favorece las comparaciones entre ellas.

Cada variable independiente, tuvo como indicador medida a través de (2) preguntas justificadas en cada uno de los indicadores y dimensiones de la variable dependiente, con lo cual se le otorgó mayor consistencia a la investigación.

Todas las preguntas fueron pres codificados, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

Cuadro 4.

*Respuestas dicótomas*

SI	NO
----	----

Todas las preguntas propuestas reflejaron lo señalado a nivel de la investigación al ser descriptivas-Correlacional.

En las respuestas afirmativas se le asigna un puntaje de un punto y en las negativas con cero puntos.

El puntaje total para determinar enfermedades ocupacionales fue de 18 puntos los cuales han sido distribuidos en dos categorías:

- Baja probabilidad ( $0 < 9$ )
- Mucha probabilidad ( $10 < 18$ )

Para determinar la satisfacción laboral se valoró de la siguiente manera:

- Poco satisfecho (0 < 9)
- Satisfecho (10 < 18)

No se ha sacrificado la claridad por la concisión, por el contrario, dado el tema de investigación hay preguntas largas que facilitaron el recuerdo, proporcionando al encuestado más tiempo para reflexionar, por lo que favoreció una respuesta más articulada.

Las preguntas fueron formuladas con un léxico apropiado, simple, directo y que guardan relación con los criterios de inclusión de la muestra.

Se evitó la confusión de cualquier índole, se refirió las preguntas a un aspecto o relación lógica enumerado como subtítulo y vinculados al indicador de la variable.

De manera general, en la elaboración del cuestionario fue previsto en evitar, entre otros aspectos: inducir las respuestas, apoyándose en las evidencias comprobadas, negándose el tema que se interroga, así como el desorden investigativo.

#### **4.7.1. Técnicas de análisis e Interpretación de datos**

La recolección de información se realizó durante un periodo de tiempo que estuvo comprendido durante los meses de noviembre y diciembre del año 2021, mediante la coordinación con la directora del C.S. Edificadores Misti donde se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos con el permiso del personal de salud por nuestra persona. Previamente se dio una breve explicación del objetivo de la investigación que se está realizando y la metodología del instrumento que se aplicó y su confidencialidad de este.

Una vez recolectado todos los datos requeridos se realizó los siguientes análisis estadísticos:

**Análisis Estadístico descriptivo:** Se realizó un análisis de las variables principales de dicha investigación con sus respectivas dimensiones.

**Análisis descriptivo inferencial:** Se realizó un estudio estadístico para la comprobación de las hipótesis planteadas usando herramientas que permitieron inferir en los resultados obtenidos a partir de los datos medidos.

Previo a la aplicación de los instrumentos se consideraron ciertos aspectos éticos tales como:

La validación de contenido del instrumento que fue sometido por un juicio de expertos el cual permitió reajustar el cuestionario hasta que este pueda ser aplicado

El permiso a la directora del C.S. Edificadores Misti y al personal de salud involucrado.

#### **4.7.2. Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad se le aplicó el coeficiente de Kuder Richardson (KR-20).

Se empleó los instrumentos descritos en el Anexo 2: Cuestionario para las variables, las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral; mediante el coeficiente de KR-20 se comprobó la consistencia interna de escalas dicotómicas, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems para evaluar cuanto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluye un determinado ítem, procesado con la aplicación SPSS vers. 26. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

Cuadro N°1.

Criterio de confiabilidad valores

Intervalo al que pertenece el coeficiente de KR-20	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
"0 < 0.5"	"Inaceptable
"0.5 < 0.6"	Pobre
"0.6 < 0.7"	Débil
"0.7 < 0.8"	Aceptable
"0.8 < 0.9"	Bueno
"0.9 < 1"	Excelente

Este instrumento se utilizó en la prueba piloto de toda la muestra de 61 personales de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

- **Coeficiente de KR-20**

$$KR-20 = \left( \frac{k}{k-1} \right) * \left( 1 - \frac{\sum p.q}{Vt} \right)$$

- KR-20 = Coeficiente de Confiabilidad (Kuder-Richardson)
- k = Número total ítems en el instrumento.
- Vt: Varianza total.
- Sp.q = Sumatoria de la varianza de los ítems.
- p = TRC / N; Total de Respuestas Correctas (TRC) entre el Número de sujetos participantes (N)
- q = 1 - p

Figura N° 1. Fórmula y datos del coeficiente de KR-20

Cuadro N°2.

Estadísticas de fiabilidad de la variable X

Kuder Richardson	Kuder Richardson basada en elementos estandarizados	N de elementos
,911	,910	18

Fuente: cuestionario de las “enfermedades ocupacionales” compuesto por 18 preguntas.

El instrumento tiene una fiabilidad de 0.911, teniendo una valoración que es excelente de consistencia interna sobre respuestas dicótomas.

Cuadro N°3.

Estadísticas de fiabilidad de la variable Y

Kuder Richardson	Kuder Richardson basada en elementos estandarizados	N de elementos
,812	,818	18

Fuente: cuestionario de las “satisfacción laboral” compuesto por 18 preguntas.

El instrumento tiene una fiabilidad de 0.812, teniendo una valoración que es buena de consistencia interna sobre respuestas dicótomas.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

#### Cuadro N°4.

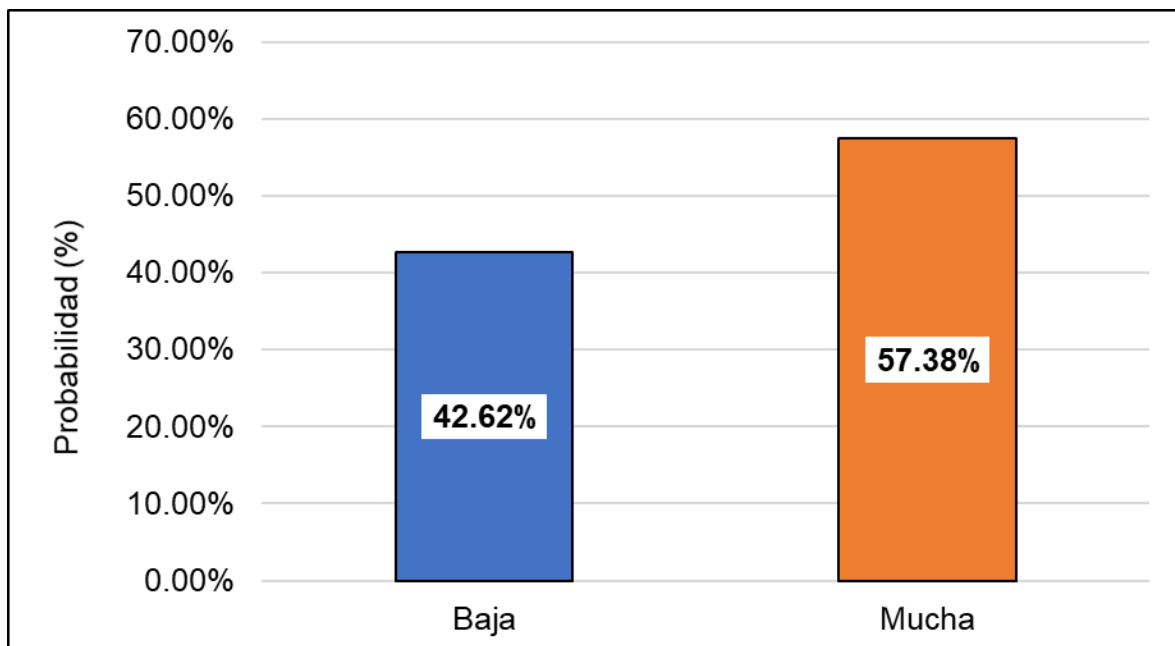
Frecuencia y porcentaje de la probabilidad sobre las enfermedades ocupacionales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Baja	26	42.62%
Mucha	35	57.38%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

#### Figura N° 2.

Porcentaje de la probabilidad sobre las enfermedades ocupacionales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 4

### Cuadro N°5.

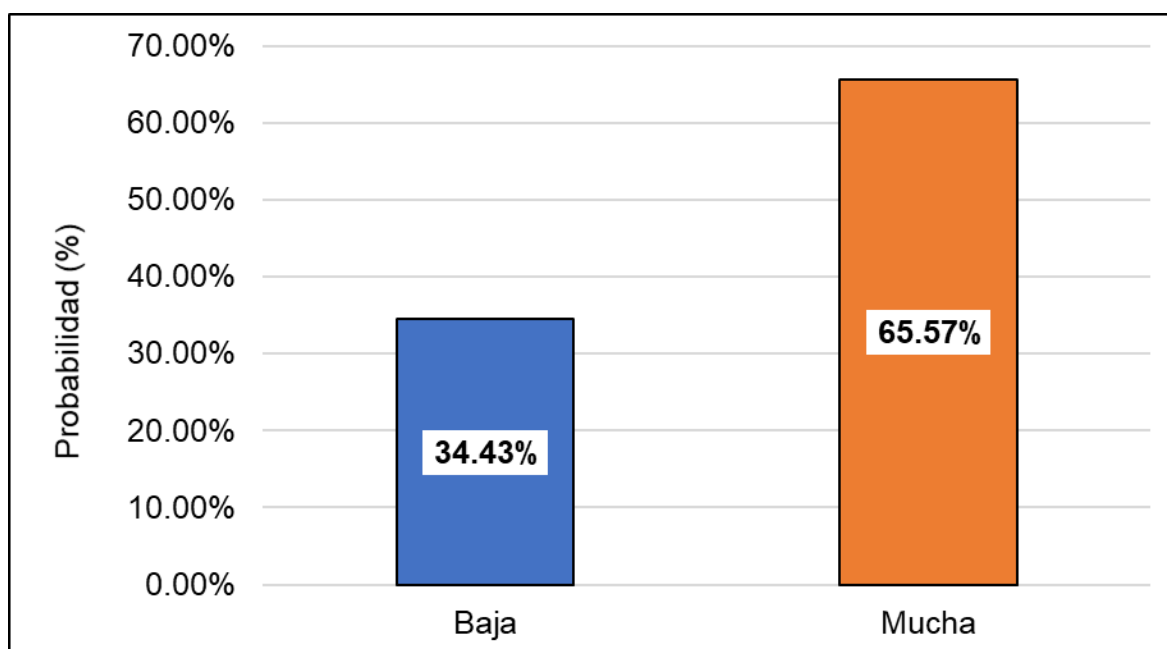
Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de estrés en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	34.43%
Mucha	40	65.57%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

### Figura N° 3.

Porcentaje de la probabilidad de estrés en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 5

**Cuadro N°6.**

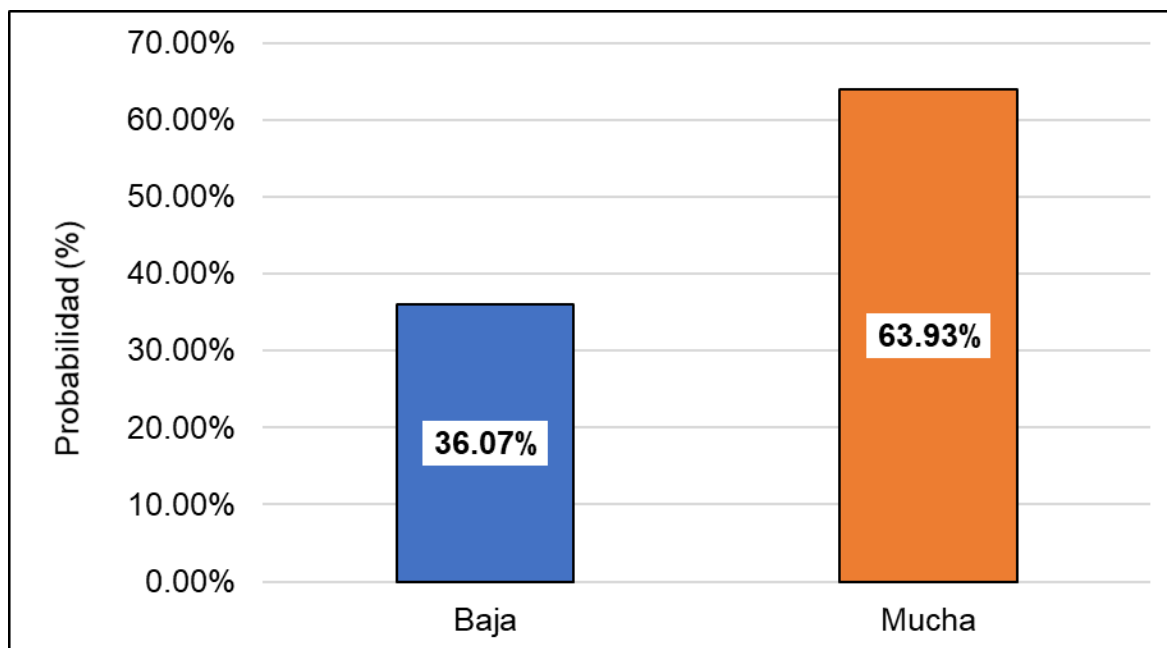
Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de fatiga en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

<b>Probabilidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Baja	22	36.07%
Mucha	39	63.93%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

**Figura N° 4.**

Porcentaje de la probabilidad de fatiga en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 6



### Cuadro N°7.

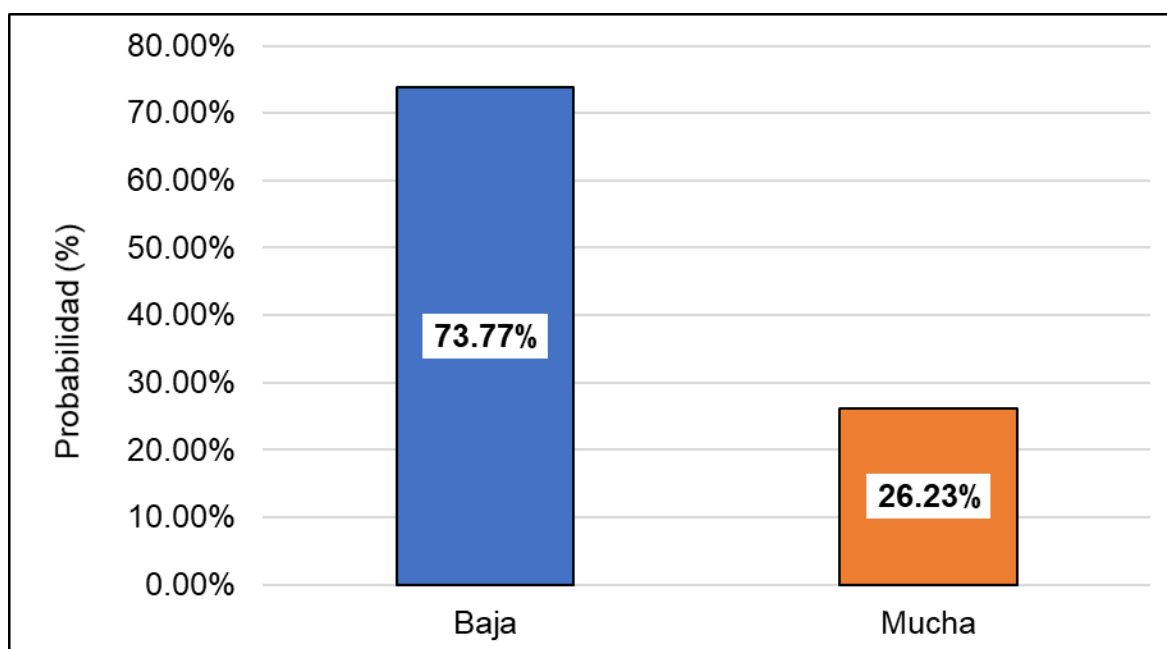
Frecuencia y porcentaje de la probabilidad de enfermedades por agentes patógenos en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Baja	45	73.77%
Mucha	16	26.23%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

### Figura N° 5.

Porcentaje de la probabilidad de enfermedades por agentes patógenos en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 7

### Cuadro N°8.

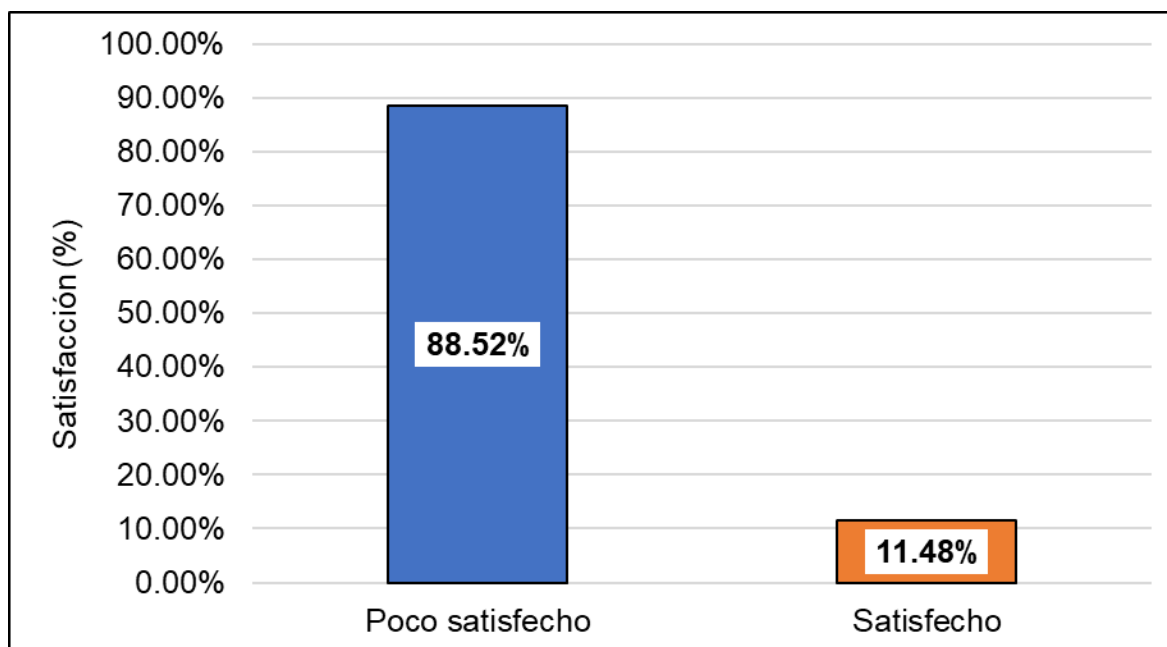
Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	54	88.52%
Satisfecho	7	11.48%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

### Figura N° 6.

Porcentaje de la satisfacción laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 8

### Cuadro N°9.

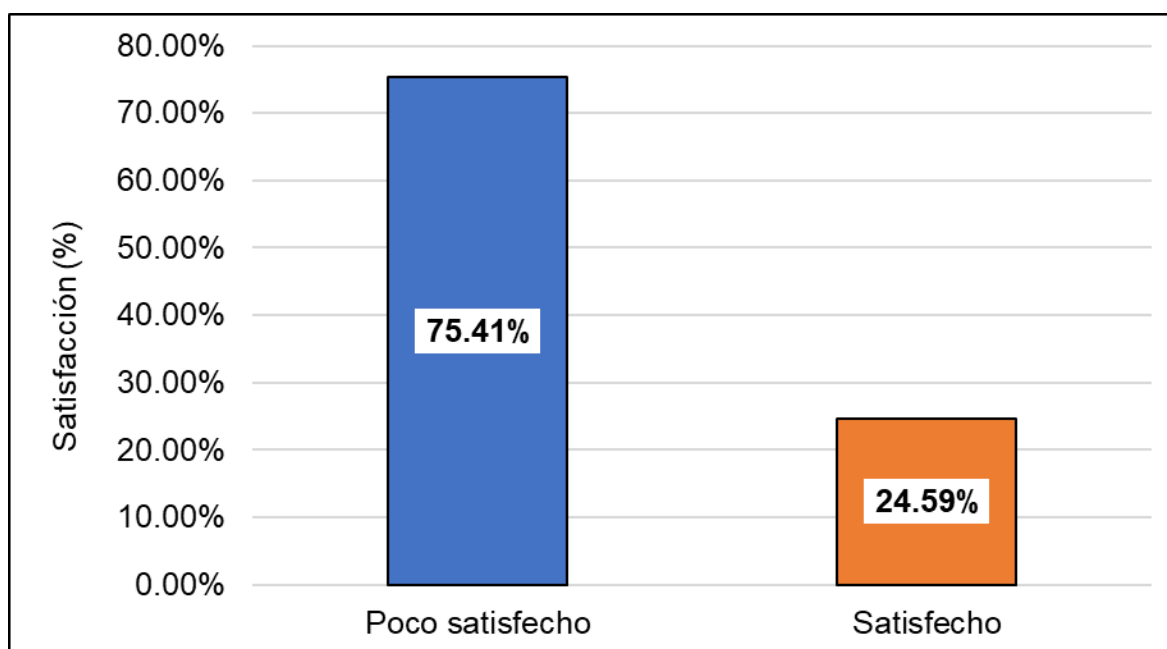
Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre las condiciones laborales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	46	75.41%
Satisfecho	15	24.59%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

### Figura N° 7.

Porcentaje de la satisfacción sobre las condiciones laborales en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 9

### Cuadro N°10.

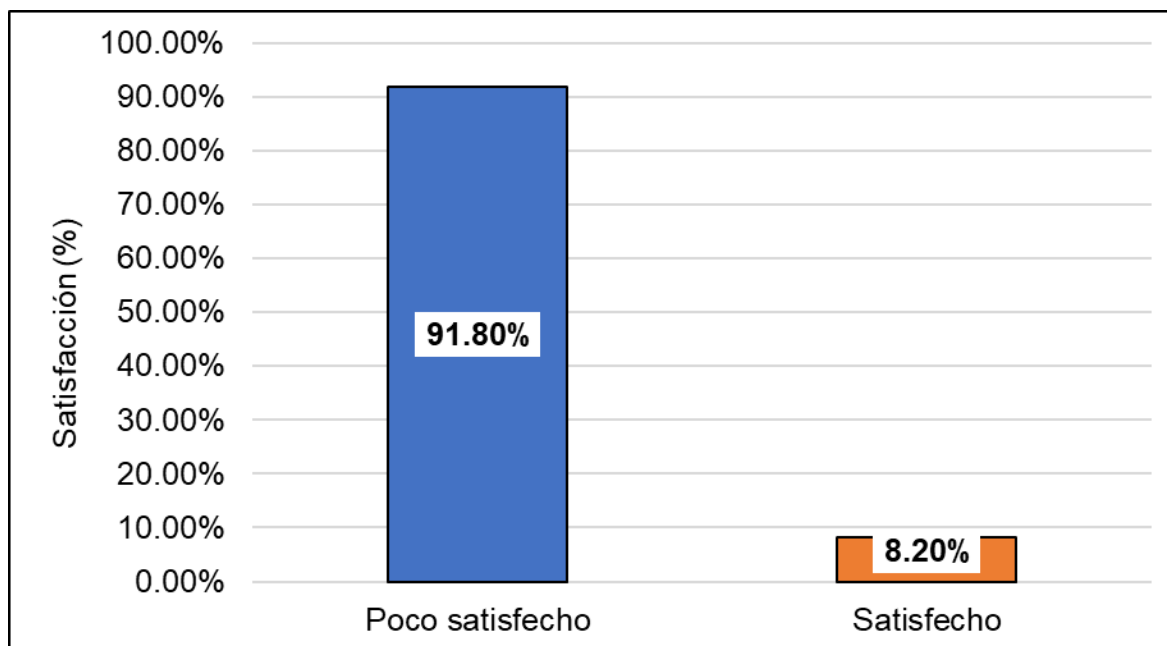
Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre el entorno laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	56	91.80%
Satisfecho	5	8.20%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

### Figura N° 8.

Porcentaje de la satisfacción sobre el entorno laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 10

### Cuadro N°11.

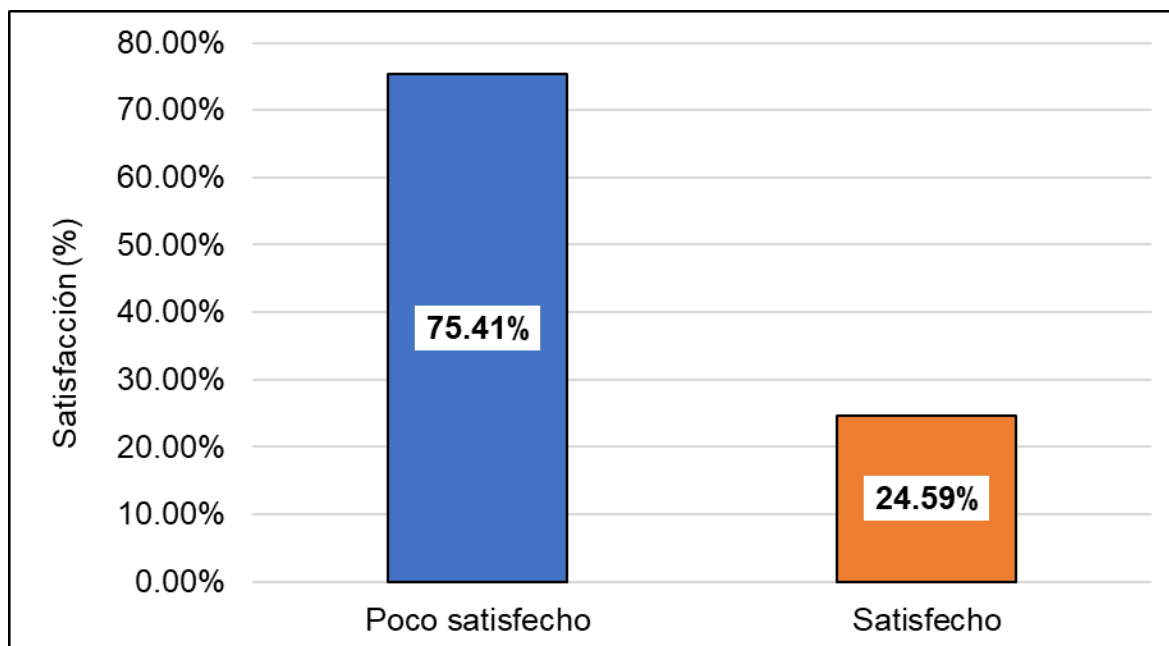
Frecuencia y porcentaje de la satisfacción sobre la seguridad laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	46	75.41%
Satisfecho	15	24.59%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos del instrumento aplicado

### Figura N° 9.

Porcentaje de la satisfacción sobre la seguridad laboral en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021



Fuente: Cuadro 11

## 5.2. Interpretación de los Resultados

1. Interpretación de la Variable Enfermedades Ocupacionales: según lo que se observa en la Cuadro 4 y en la Figura 2, podemos decir lo siguiente: El 57.38% (35/61) confirma mucha probabilidad de que el personal de salud padece de enfermedades ocupacionales. Y el 42.62% (26/61) confirma una baja probabilidad que puede padecer de enfermedades ocupacionales. Evidenciándose que en el personal de Salud que labora en el C.S Edificadores Misti presentan mucha probabilidad de tener alguna Enfermedad Ocupacional.
2. Interpretación de la primera dimensión Estrés: según lo que se observa en la Cuadro 5 y en la Figura 3, podemos decir lo siguiente: El 65.57% (40/61) hay mucha probabilidad que el personal de salud este sufriendo de Estrés. Y el 34.43% (21/61) con baja probabilidad que puedan padecer de estrés. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti mantiene una predominancia de mucha probabilidad de tener estrés, dada la coyuntura sanitaria que se está atravesando.
3. Interpretación de la segunda dimensión Fatiga: según lo que se observa en la Cuadro 6 y en la Figura 4, podemos decir lo siguiente: El 63.93% (39/61) hay mucha probabilidad que el personal de salud padece de fatiga acumulada por los acontecimientos de la pandemia COVID-19. Y el 36.07% (22/61) con baja probabilidad de padecer de fatiga en el centro de salud. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti presenta mucha probabilidad de fatiga ya sea una fatiga acumulada por los acontecimientos que se están dando debido a la coyuntura sanitaria que estamos atravesando.
4. Interpretación de la tercera dimensión Enfermedades por agentes patógenos: según lo que se observa en la Cuadro 7 y en la Figura 5, podemos decir lo siguiente: El 73.77% (45/61) confirma una baja probabilidad que el personal de salud pueda contagiarse con enfermedades

por agentes patógenos. Y el 26.23% (16/61) determinan mucha probabilidad. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti presenta una baja probabilidad de contagio de Enfermedades Patógenas ya sea porque dicho personal toma las medidas de bioseguridad necesarias para evitar el contagio.

5. Interpretación de la Variable Satisfacción laboral: según lo que se observa en la Cuadro 8 y en la Figura 6, podemos decir lo siguiente: El 88.52% (54/61) están poco satisfecho laboralmente. Y el 11.48% (7/61) están satisfecho laboralmente. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti presentan en su mayor proporción poca satisfacción laboral ya sea por las condiciones laborales que se está llevando a cabo debido a la coyuntura sanitaria que se está dando.
6. Interpretación de la primera dimensión Condiciones laborales: según lo que se observa en la Cuadro 9 y en la Figura 7, podemos decir lo siguiente: El 75.41% (46/61) están poco satisfecho por las condiciones laborales. Y el 24.59% (15/61) están satisfecho por las condiciones laborales. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti presentan en su mayor proporción poca satisfacción por las condiciones laborales.
7. Interpretación de la segunda dimensión Entorno laboral: según lo que se observa en la Cuadro 10 y en la Figura 8, podemos decir lo siguiente: El 91.80% (56/61) que el personal de salud se encuentra poco satisfecho por el entorno laboral. Y el 8.20% (5/61) están satisfechos con el entorno laboral. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti presentan en su mayor proporción poca satisfacción por el entorno laboral que se maneja dentro del C.S.
8. Interpretación de la tercera dimensión de Seguridad laboral: según lo que se observa en la Cuadro 11 y en la Figura 9, podemos decir lo siguiente: El 75.41% (46/61) están poco satisfecho sobre la seguridad laboral. Y el

24.59% (15/61) están satisfecho por la seguridad laboral. Evidenciándose que el personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti presentan en su mayor proporción poca satisfacción sobre la seguridad laboral que se maneja en el C.S.

### 5.2.1. Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad siendo la muestra mayor a 50 ( $n > 50$ ), se realiza la prueba en SPSS de Kolmogorov-Smirnov, que tiene como resultado lo siguiente:

Cuadro N°12.

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Enfermedades ocupacionales	,126	61	,018
Estrés	,195	61	,000
Fatiga	,170	61	,000
Enfermedades por agentes patógenos	,249	61	,000
Satisfacción laboral	,247	61	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el cuadro N°12, muestra que los datos no se encuentran normalmente distribuidos, de acuerdo con la prueba Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza para muestras mayores a 50, ello debido a que la Sig. Es menor a 0.05, es decir el P-valúe  $< > 0.05$ ; lo que nos permite concluir que las variables presentan una distribución no normal por lo cual se efectúa el siguiente estadístico de la Prueba de Independencia de Chi Cuadrado ( $X^2$ ).

Eso quiere decir que los resultados hallados se comparan con el nivel de significancia  $\alpha$  5% (0,05). Si el valor calculado del chi cuadrado es menor que el valor crítico de la distribución de chi cuadrada, entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el valor calculado del chi cuadrado es mayor que valor



crítico, entonces se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Por otra parte, se mide el grado de significancia, con hallar el coeficiente de contingencia si el p Estadístico es menor que  $\alpha$  (0,05) entonces se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alternativa. Si el p Estadístico es mayor que  $\alpha$  (0,05) entonces se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la Hipótesis Alternativa.

### 5.2.2. Contrastación de la hipótesis general

HG<sub>1</sub> : Existe relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

HG<sub>0</sub> : No existe relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°13.

Tabla Cruzada de la Hipótesis General

			Satisfacción laboral		
			No	Si	Total
Enfermedades ocupacionales	No	Recuento	0	13	13
		Recuento esperado	10,2	2,8	13,0
		% del total	0,0%	21,3%	21,3%
	Si	Recuento	48	0	48
		Recuento esperado	37,8	10,2	48,0
		% del total	78,7%	0,0%	78,7%
Total	Recuento	48	13	61	
	Recuento esperado	48,0	13,0	61,0	
	% del total	78,7%	21,3%	100,0%	

**Interpretación:** se puede observar del Cuadro N°13, se muestra que 13 del total del personal de salud encuestados, no sufren de enfermedades ocupacionales, asimismo, ellos evidencian que si están satisfechos laboralmente. Por otro lado, los

48 personal de salud restantes, sufren de enfermedades ocupacionales y no están satisfechos laboralmente.

Cuadro N°14.

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	61,000 <sup>a</sup>	1	,000		
<b>Corrección de continuidad</b>	55,183	1	,000		
<b>Razón de verosimilitud</b>	63,203	1	,000		
<b>Prueba exacta de Fisher</b>				,000	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	60,000	1	,000		
<b>N de casos válidos</b>	61				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,77.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Interpretación:** Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que existe relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°15.

Medidas simétricas de la hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótica	Significación aproximada
<b>Nominal por Nominal</b>	<b>Coficiente de contingencia</b>	,707		,000
<b>Intervalo por intervalo</b>	<b>R de Pearson</b>	1,000	,000 <sup>c</sup>	
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Correlación de Spearman</b>	1,000	,000 <sup>c</sup>	
<b>N de casos válidos</b>		61		

a. No se presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

**Interpretación:** como el coeficiente de contingencia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos deducir que aun nivel de significancia de 0.05, existe una relación

fuerte entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

### 5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1

HE<sub>1</sub>: Existe relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

HE<sub>0</sub>: No existe relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°16.

Tabla Cruzada de la Hipótesis Específico 1

		Satisfacción laboral			
		No	Si	Total	
Estrés	No	Recuento	0	10	10
		Recuento esperado	7,9	2,1	10,0
		% del total	0,0%	16,4%	16,4%
	Si	Recuento	48	3	51
		Recuento esperado	40,1	10,9	51,0
		% del total	78,7%	4,9%	83,6%
Total	Recuento	48	13	61	
	Recuento esperado	48,0	13,0	61,0	
	% del total	78,7%	21,3%	100,0%	

**Interpretación:** se puede observar del Cuadro N°16, se muestra que 10 del total del personal de salud encuestados, no sufren de estrés, asimismo, ellos evidencian que están satisfechos laboralmente. Por otro lado, los 51 personal de salud restantes, sufren de estrés, pero 48 no se encuentran satisfecho laboralmente y 3 si lo están.

Cuadro N°17.

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,163 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad	38,729	1	,000		
Razón de verosimilitud	40,383	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	43,439	1	,000		
N de casos válidos	61				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,13.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Interpretación:** Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que existe relación inversa y significativa entre del estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°18.

Medidas simétricas de la hipótesis específico 1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,648			,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,851	,078	12,440	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,851	,078	12,440	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		61			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

**Interpretación:** como el coeficiente de contingencia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos deducir que aun nivel de significancia de 0.05, existe una relación

fuerte entre del estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

#### 5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2

HE2<sub>1</sub>: Existe relación inversa y significativa entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

HE2<sub>0</sub>: No existe relación inversa y significativa entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°19.

Tabla Cruzada de la Hipótesis Específico 2

		Satisfacción laboral			
		No	Si	Total	
<b>Fatiga</b>	<b>No</b>	<b>Recuento</b>	2	11	13
		<b>Recuento esperado</b>	10,2	2,8	13,0
		<b>% del total</b>	3,3%	18,0%	21,3%
	<b>Si</b>	<b>Recuento</b>	46	2	48
		<b>Recuento esperado</b>	37,8	10,2	48,0
		<b>% del total</b>	75,4%	3,3%	78,7%
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	48	13	61	
	<b>Recuento esperado</b>	48,0	13,0	61,0	
	<b>% del total</b>	78,7%	21,3%	100,0%	

**Interpretación:** se puede observar del Cuadro N°19, se muestra que 13 del total del personal de salud encuestados, no sufren de fatiga, asimismo, 11 de ellos evidencian que están satisfechos laboralmente y 2 no están satisfechos. Por otro lado, los 48 personal de salud restantes, sufren de fatiga, pero 46 no se encuentran satisfecho laboralmente y 2 si lo están.

Cuadro N°20.

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específico 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	39,479 <sup>a</sup>	1	,000		
<b>Corrección de continuidad</b>	34,828	1	,000		
<b>Razón de verosimilitud</b>	35,413	1	,000		
<b>Prueba exacta de Fisher</b>				,000	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	38,832	1	,000		
<b>N de casos válidos</b>	61				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,77.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Interpretación:** Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que existe relación inversa y significativa entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°21.

Medidas simétricas de la hipótesis específico 2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
<b>Nominal por Nominal</b>	<b>Coefficiente de contingencia</b>	,627			,000
<b>Intervalo por intervalo</b>	<b>R de Pearson</b>	,804	,094	10,404	,000 <sup>c</sup>
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Correlación de Spearman</b>	,804	,094	10,404	,000 <sup>c</sup>
<b>N de casos válidos</b>		61			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

**Interpretación:** como el coeficiente de contingencia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis

alternativa, luego podemos deducir que aun nivel de significancia de 0.05, existe una relación fuerte entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

### 5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3

HE3<sub>1</sub>: Existe relación inversa y significativa entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

HE3<sub>0</sub>: No existe relación inversa y significativa entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°22.

Tabla Cruzada de la Hipótesis Específico 3

			Satisfacción laboral		
			No	Si	Total
Enfermedades por agentes patógenos	No	Recuento	26	13	39
		Recuento esperado	30,7	8,3	39,0
		% del total	42,6%	21,3%	63,9%
	Si	Recuento	22	0	22
		Recuento esperado	17,3	4,7	22,0
		% del total	36,1%	0,0%	36,1%
Total	Recuento	48	13	61	
	Recuento esperado	48,0	13,0	61,0	
	% del total	78,7%	21,3%	100,0%	

**Interpretación:** se puede observar del Cuadro N°22, se muestra que 39 del total del personal de salud encuestados, no sufren de enfermedades por agentes patógenos, asimismo, 26 de ellos evidencian que no están satisfechos laboralmente y 13 si están satisfechos. Por otro lado, los 22 personal de salud restantes, sufren de enfermedades por agentes patógenos, pero no se encuentran satisfecho laboralmente.

Cuadro N°23.

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específico 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	9,319 <sup>a</sup>	1	,002		
<b>Corrección de continuidad</b>	7,438	1	,006		
<b>Razón de verosimilitud</b>	13,555	1	,000		
<b>Prueba exacta de Fisher</b>				,002	,001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	9,167	1	,002		
<b>N de casos válidos</b>	61				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,69.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Interpretación:** Como el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.002 > 0.05) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y significativa entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.

Cuadro N°24.

Medidas simétricas de la hipótesis específico 3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
<b>Nominal por Nominal</b>	<b>Coefficiente de contingencia</b>	,364			,002
<b>Intervalo por intervalo</b>	<b>R de Pearson</b>	,391	,063	3,262	,002 <sup>c</sup>
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Correlación de Spearman</b>	,391	,063	3,262	,002 <sup>c</sup>
<b>N de casos válidos</b>		61			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

**Interpretación:** como el coeficiente de contingencia es mayor que 0.05 (0.002 > 0.05) rechazamos la hipótesis general nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos deducir que aun nivel de significancia de 0.05, existe una relación fuerte entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.



## **VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis descriptivo de los resultados**

De acuerdo a los resultados obtenidos, con respecto a la variable Enfermedades Ocupacionales se halló que el 42,62% del personal de salud encuestado tienen baja probabilidad de Enfermedades Ocupacionales, y el 57,38% tiene mucha probabilidad de Enfermedades Ocupacionales, fue un resultado esperado, por lo que se puede concluir que hay mayor cantidad del personal de salud que pueden sufrir de enfermedades ocupacionales ya sea por la coyuntura sanitaria que estamos atravesando ya que el Centro de salud mantiene una afluencia constante de pacientes durante toda su jornada asistencial ya que es un establecimiento de categoría 1-4 y mantiene una gran demanda de atenciones.

Con respecto a la variable Satisfacción Laboral se halló que el 88,52% del personal de salud encuestado tiene poca satisfacción laboral, y el 11,48% está satisfecho, fue un resultado esperado, por lo que se puede concluir que debido a los resultados obtenidos de la variable X Enfermedades Ocupacionales que tuvo como resultado mucha probabilidad existe una poca satisfacción laboral en el personal de salud.

Además de los resultados se puede observar que existe una relación inversa entre las Enfermedades Ocupacionales con la Satisfacción Laboral del personal de salud del C.S. Edificadores Misti.

### **6.2. Comparación de resultados con marco teórico**

Las enfermedades ocupacionales es un tema de suma importancia en todo ámbito laboral, ya que esta tendrá como consecuencia el desempeño de los trabajadores y su satisfacción laboral

Este trabajo de investigación se llevó a cabo en 61 integrantes del personal de salud que labora en el C.S. Edificadores Misti

Comparando con una investigación que se llevó a cabo en Cuenca, Ecuador en la Universidad de Cuenca (2018) donde se encontró que la satisfacción laboral de los enfermeros fue menor, dicha investigación no es semejante a nuestra investigación ya que el autor tuvo un abordaje diferente en el tema y con un diferente enfoque en las variables planteadas, sin embargo obtuvo como conclusión que existe una poca satisfacción del personal de enfermería que labora el Hospital Vicente Corral Moscoso el autor de dicha investigación tuvo como muestra solo al personal de enfermería y una mayor cantidad de muestra encuestada.

En la investigación que se llevó a cabo en Chachapoyas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (2018) donde se encontró que el 100% de los enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima, el 33,3% están expuestos a alto riesgo ocupacional; 66,7% con riesgo medio y ninguno con riesgo bajo, con estos datos podemos ver la diferencia con este trabajo de investigación, ya que esta investigación está dirigida a un personal que labora en un Hospital y su muestra está dirigida a solo personal de enfermería en ambas investigaciones sus objetivos se asemejan ya que buscan evidenciar el riesgo ocupacional y las enfermedades ocupacionales.

Otra de las investigaciones encontradas, fue en la ciudad de Chiclayo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (2018) donde se encontró que las enfermedades ocupacionales y los ambientes de trabajo que no están directamente relacionados, con estos datos podemos ver la diferencia con este trabajo de investigación que la autora relaciono las enfermedades ocupacionales con otra variable y ver si existía o no una relación en dichas variables concluye que no existe un vínculo directo entre las condiciones de trabajo y las enfermedades ocupacionales y encontrando enfermedades ocupacionales más comunes en dicho hospital, también podemos ver que la autora trabajo con una mayor cantidad de muestra que de la presente investigación y la realizó en un hospital sin embargo nuestra investigación se realizó en un C.S., en una coyuntura sanitaria (pandemia debió al COVID-19).

## CONCLUSIONES

- 1. Primera:** En Hipótesis General concluye que existe relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021, con un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ .
- 2. Segundo:** En la Hipótesis Especifica 1: concluye que existe relación inversa y significativa entre del estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021, con un nivel de significancia es menor que  $0.000 < 0.05$ .
- 3. Tercero:** En la Hipótesis Especifica 2: concluye que existe relación inversa y significativa entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021, con un nivel de significancia es menor que  $0.000 < 0.05$ .
- 4. Cuarto:** En la Hipótesis Especifica 3: concluye que existe relación inversa y significativa entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021 con un nivel de significancia es mayor que  $0.002 > 0.05$ .

## RECOMENDACIONES

1. En consideración a la conclusión 1, se recomienda al Centro de Salud Edificadores Misti, tener un mayor control sobre el personal de salud y la existencia de alguna enfermedad ocupacional que puedan padecer y tomar acciones sobre ellas, para así poder evitar alguna insatisfacción laboral.
2. En consideración a la conclusión 2, se recomienda también al personal de salud en sus días no laborables hacer actividades que ayuden a mitigar su estrés y a su manejo.
3. En consideración a la conclusión 3, se recomienda horarios de descanso flexibles y sin interrupciones por cada atención médica. Incentivar ejercicios de relajación y respiración en sus tiempos de descanso para así poder mitigar la fatiga del personal de salud.
4. En consideración a la conclusión 4, se recomienda reforzar los protocolos de bioseguridad y dar seguimiento para el uso correcto en el personal de salud. Gestionar abastecimiento continuo sobre el equipo de protección personal, bioseguridad y capacitación sobre su uso. Gestionar charlas informativas internacionales sobre el acceso a información y capacitación adecuadas sobre protocolos y guías.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán, J. C. (2017). *Tesis de maestría: “Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017”*. Managua, Nicaragua.: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. H. (2007). Horas inusuales de trabajo y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de pilotos marítimos europeos. *Revista de investigación laboral*, 28 (4): 714-734.
- Aparejadores Mundi. (s.f.). *Las condiciones de trabajo en Perú*. Obtenido de 2015: <https://aparejadoresmundi.aparejadoresmadrid.org/paises/analisis/guias-de-paises/condiciones-de-trabajo/las-condiciones-de-trabajo-en-peru>
- Aparicio, T. (s.f.). *La insatisfacción laboral*. Obtenido de Lactalis Puleva: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Arias, D. (29 de mayo de 2019). *La fatiga laboral es una enfermedad, según la OMS*. Obtenido de <https://www.enter.co/cultura-digital/ciencia/fatiga-laboral-enfermedad-oms/>
- Arias, G., & Ayuque, S. K. (2019). *Tesis de licenciatura: “Riesgos ocupacionales y enfermedades profesionales en el personal de enfermería del Hospital II EsSalud Huancavelica 2019”*. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Avia, J. M., & Soel, E. S. (2021). *Tesis de maestría: “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019”*. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Bellomo, Á. (13 de julio de 2012). *La sobrecarga de trabajo es una de las características del estrés laboral producido por el agotamiento físico del individuo*. Obtenido de ele-ve: <https://www.ele-ve.com.ar/La-sobrecarga-de->

trabajo-es-una-de-las-caracteristicas-del-estres-laboral-producida-por-el-  
agotamiento-fisico-del-individuo.html

Bizneo. (Agosto de 2019). *5 factores que influyen en la satisfacción laboral*.  
Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>

Bustamante, B. M. (2018). *Tesis de maestría: "Riesgos ergonómicos y satisfacción  
laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso,  
2016"*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.

Calero, J. L. (2002). Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos  
en los debates actuales. *Rev. Cubana Endocrinol* 2000.

Cero Accidentes. (13 de noviembre de 2020). *Perspectivas de la salud ocupacional  
a nivel global*. Obtenido de [https://www.ceroaccidentes.pe/perspectivas-de-  
la-salud-ocupacional-a-nivel-global/](https://www.ceroaccidentes.pe/perspectivas-de-la-salud-ocupacional-a-nivel-global/)

Cofide. (s.f.). *Satisfacción laboral: guía para mejorarla*. Obtenido de  
<https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>

Conduce tu Empresa. (07 de noviembre de 2020). *Enfermedades ocupacionales:  
Concepto, Clasificación y Medidas Preventivas*. Obtenido de  
[https://blog.conducetuempresa.com/2019/02/enfermedades-  
ocupacionales.html](https://blog.conducetuempresa.com/2019/02/enfermedades-ocupacionales.html)

Cortes, N. (junio de 2021). *Enfermedades Ocupacionales: Situación en Perú*.  
Obtenido de GeoVictoria: [https://www.geovictoria.com/pe/enfermedades-  
ocupacionales/](https://www.geovictoria.com/pe/enfermedades-ocupacionales/)

Cortes, N. (enero de 2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de  
GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>

Del Prado, J. (setiembre de 2016). *Que es la seguridad laboral y como mejorarla*.  
Obtenido de Blog IMF: [https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-  
riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-  
mejorarla/](https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/)

- Duarte, G. (04 de marzo de 2010). *Trabajo en equipo*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/trabajo-en-equipo.php>
- Elsevier Connect. (25 de mayo de 2018). *Categorías de agentes infecciosos para el ser humano*. Obtenido de <https://www.elsevier.com/es-es/connect/medicina/agentes-infecciosos-patogenos>
- Eolivier. (09 de julio de 2018). *Ambiente Laboral: La Clave del Buen Desempeño*. Obtenido de <https://emprendedoresynegocios.com/ambiente-laboral/>
- ESAN. (09 de junio de 2016). *Disposiciones y reglamento sobre enfermedades ocupacionales*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/06/disposiciones-y-reglamento-sobre-enfermedades-ocupacionales/>
- Escarria, S. (30 de julio de 2020). *La tranquilidad de contar con un seguro de salud*. Obtenido de Seguros Bolívar: <https://www.segurosbolivar.com/blog/abc-de-seguros/seguro-de-salud-que-es-que-cubre-y-como-funciona/>
- Fernández, A. (11 de diciembre de 2015). *Cómo evitar la fatiga laboral*. Obtenido de Cen 7 Días: <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=221&id=3493&sec=4>
- Fuster, A. (13 de enero de 2021). *¿Qué es una enfermedad ocupacional?* Obtenido de AC Medical: <https://www.acmedical.pe/blog/iquest-que-es-una-enfermedad-ocupacional/60/>
- García, S. (26 de noviembre de 2018). *La Satisfacción Laboral*. Obtenido de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- Gestion.org. (setiembre de 2017). *Satisfacción laboral: descubre cómo evaluarla y toma medidas para motivar a tus trabajadores*. Obtenido de <https://www.gestion.org/que-son-las-stock-options/>
- Gob.pe. (29 de julio de 2020). *Seguros de salud del Perú*. Obtenido de <https://www.gob.pe/281-seguros-de-salud-del-peru>

- Gob.pe. (22 de julio de 2021). *Ministerio de Salud*. Obtenido de <https://www.gob.pe/739-ministerio-de-salud-que-hacemos>
- Hernández, E. A. (1998). *Modalidad de la Investigación Científica*. D.F. México: MC Graw.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, M. (2018). *Tesis de doctorado: "Enfermedades de posible origen laboral atendidas en atención primaria por el Servicio Madrileño de Salud"*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Ichuta, A. L. (2018). *Tesis de licenciatura: "Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017"*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- ISO 45001. (01 de mayo de 2019). *La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>
- Izquierdo, F. (s.f.). *Estrés Laboral: No dejes que entre en tu vida*. Obtenido de Fundación Española del Corazón: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
- Leodark. (Diciembre de 2012). *La Fatiga Laboral*. Obtenido de <https://normas18001.blogspot.com/2012/12/la-fatiga-laboral.html>
- Locke, E. A. (1969). ¿Qué es la satisfacción laboral? *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 4 (4), 309–336.
- López, L. (noviembre de 2015). *Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo*. Obtenido de Cartilla Educativa: <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/12012/cartilla6%20web.pdf?sequence=1>



- Mansilla, F., & Favieres, A. (27 de junio de 2016). *El estrés laboral y su prevención*. Obtenido de Madrid Salud: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Maset, J. (01 de junio de 2015). *Estrés laboral*. Obtenido de Cinfa Salud: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral/>
- Mayo Clinic. (14 de diciembre de 2019). *Enfermedades infecciosas*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/infectious-diseases/symptoms-causes/syc-20351173>
- Medical Assistant. (25 de enero de 2019). *¿Qué es una enfermedad ocupacional incapacitante?* Obtenido de <https://ma.com.pe/que-es-una-enfermedad-ocupacional-incapacitante>
- MedLinePlus. (29 de setiembre de 2019). *Patógenos de transmisión hemática*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000453.htm>
- MedLinePlus. (05 de noviembre de 2020). *Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19)*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/covid19coronavirusdisease2019.html>
- MedLinePlus. (18 de febrero de 2020). *Hepatitis*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/hepatitis.html>
- MedLinePlus. (13 de agosto de 2020). *Superar el estrés laboral*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>
- MedlinePlus. (01 de octubre de 2020). *Tuberculosis*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/tuberculosis.html>
- MedLinePlus. (02 de marzo de 2020). *VIH y sida*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/hiv aids.html>
- MedLinePlus. (02 de abril de 2021). *Seguro de salud*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/healthinsurance.html>

- Mepso. (s.f.). *Tipos de Enfermedades Ocupacionales*. Obtenido de Salud Ocupacional: <https://mepso.com.pe/noticias/tipos-de-enfermedades-ocupacionales/>
- MINSA. (30 de enero de 2021). *Resolución Ministerial N° 140-2021-MINSA*. Obtenido de Ministerio de Salud: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1605496-140-2021-minsa>
- Muñoz, P. (2012). *El estrés laboral: qué es, causas y síntomas*. Obtenido de Nascia: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
- Navarro, F. (22 de marzo de 2016). *La Fatiga Laboral*. Obtenido de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>
- Navarro, J. (03 de junio de 2014). *Progreso*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/economia/progreso.php>
- Navarro, J. (julio de 2016). *OIT*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/derecho/oit.php>
- OIT. (11 de noviembre de 2016). *23 condiciones de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Ojeda, M. Á. (2019). *Tesis de licenciatura: "Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital provincial docente Belén de Lambayeque. 2018"*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Ortiz, C. (s.f.). *APROSEC*. Obtenido de Asociación Pro Seguridad Ciudadana del Perú: <http://www.forodeseguridad.com/instit/pe/aprosec.htm>
- Ortiz, C. (s.f.). *La importancia de un plan de contingencia*. Obtenido de Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad: <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4132.htm>

- Pérez, J., & Gardey, A. (2012). *Definición de depresión*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/depresion/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2012). *Definición de OMS*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/oms/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). *Definición de SIDA*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/sida/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2020). *Definición de progreso social*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/progreso-social/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de enfermedad*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/enfermedad/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de oportunidad*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/oportunidad/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). *Definición de salud mental*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/salud-mental/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definición de contracción muscular*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/contraccion-muscular/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definición de remuneración*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/remuneracion/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2021). *Definición de postura corporal*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/postura-corporal/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2021). *Definición de protocolo*. Obtenido de Definicion.de:  
<https://definicion.de/protocolo/>
- Portocarrero, F. (2018). *Tesis de licenciatura: “Nivel de riesgo ocupacional del profesional de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2018”*. Chachapoyas, Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

- Prevención Perú. (03 de julio de 2019). *¿Qué son las enfermedades ocupacionales?* Obtenido de <http://prevencionar.com.pe/2019/07/03/que-son-las-enfermedades-ocupacionales/>
- Pulso Salud. (16 de abril de 2021). *El estrés laboral: ¿Qué es, causas, consecuencias y cura?* Obtenido de <https://pulsosalud.com/estres-laboral-causas-consecuencias-prevencion/>
- Pulso Salud. (14 de abril de 2021). *Principales enfermedades ocupacionales y cómo prevenirlas.* Obtenido de Salud en el trabajo: <https://pulsosalud.com/enfermedad-ocupacional-protocolo-bioseguridad-delivery/>
- Quimis, R. M. (2017). *Tesis de maestría: “Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015”.* Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Randstad. (09 de abril de 2015). *El ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención.* Obtenido de [https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion\\_57/](https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/)
- Robles, J. P. (29 de mayo de 2015). *Condiciones de trabajo.* Obtenido de <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/condiciones-de-trabajo.html>
- Rojas, M. (s.f.). *Enfermedad Laboral O Enfermedad Común.* Obtenido de Safe Mode: <https://smsafemode.com/blog/diferencia-entre-enfermedad-laboral-y-enfermedad-comun/>
- Rosgaby, K. (12 de noviembre de 2020). *Fatiga laboral: 5 consejos para prevenirla.* Obtenido de branch: <https://branch.com.co/marketing-digital/fatiga-laboral-5-consejos-para-prevenirla/>
- S&P. (05 de mayo de 2017). *Agentes patógenos: tipos y efectos en la calidad del aire interior.* Obtenido de <https://www.solerpalau.com/es-es/blog/agente-patogeno/>

- Santos, C. (06 de mayo de 2020). *Protocolos de bioseguridad y la recuperación*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/protocolos-de-bioseguridad-y-la-recuperacion-3001804>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. Nueva York: McGraw-Hill Book Company.
- Silva, L. (18 de setiembre de 2020). *Guía rápida de seguridad laboral: qué es, para qué sirve, actividades y padrones*. Obtenido de Blog Check list fácil: <https://blog-es.checklistfacil.com/seguridad-laboral/>
- Spector, P. E. (1997). Satisfacción laboral: aplicación, valoración, causas y consecuencias. *Thousand Oaks, CA, EE.UU.: Sage Publications, Inc.*
- Support Brigades. (22 de enero de 2021). *La seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.supportbrigades.com/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Torres, A. K. (2018). *Tesis de maestría: "Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del Seguro Social Campesino de la Provincia de El Oro"*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Ucha, F. (12 de abril de 2010). *Reconocimiento*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/reconocimiento.php>
- Ucha, F. (29 de enero de 2014). *Bioseguridad*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/medio-ambiente/bioseguridad.php>
- Vargas, M. (01 de julio de 2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Yebra, I. (mayo de 2017). *La importancia de un buen entorno laboral*. Obtenido de Superhéroes Sesame: <https://superrheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>
- Zorrilla. (1993). la investigación se clasifica en cuatro tipos: básica, aplicada, documental, de campo o mixta.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN EL C. S. EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?	Determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.	Existe relación inversa y significativa entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.	<b>Variable X</b> Enfermedades ocupacionales	Estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Carga laboral</li> <li>● Ansiedad</li> <li>● Depresión</li> </ul>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Nivel de estudio:</b> Descriptivo – correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental.  <b>Población</b> 72 personal de salud  <b>Muestra</b> Probabilístico; 61 personales de salud.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		Fatiga	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Físico</li> <li>● Muscular</li> <li>● Mental</li> </ul>	
<b>Problema Específico 1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?	<b>Objetivo Específico 1:</b> Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.	<b>Hipótesis Específica 1:</b> Existe relación inversa y significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.		Enfermedades por agentes patógenos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hepatitis B</li> <li>● Tuberculosis</li> <li>● COVID-19</li> </ul>	
<b>Problema Específico 2</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?	<b>Objetivo Específico 2:</b> Determinar la relación que existe entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.	<b>Hipótesis Específica 2:</b> Existe relación inversa y significativa entre la fatiga y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.	<b>Variable Y</b> Satisfacción laboral	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jornada laboral</li> <li>● Oportunidades de progreso</li> <li>● Modalidad de contrato</li> </ul>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Técnica: Encuesta</li> <li>● Instrumento: Cuestionario</li> </ul> <b>Técnica de análisis de datos,</b> Estadística Chi-Cuadrado
<b>Problema Específico 3</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021?	<b>Objetivo Específico 3:</b> Determinar la relación que existe entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.	<b>Hipótesis Específica 3:</b> Existe relación inversa y significativa entre las enfermedades por agentes patógenos y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C. S. Edificadores Misti, Arequipa 2021.		Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ambiente laboral en equipo</li> <li>● Trabajo en equipo</li> <li>● Reconocimiento</li> </ul>	
				Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protocolos bioseguridad</li> <li>● Plan de contingencia</li> <li>● Seguro de salud personal y familiar</li> </ul>	

## **Anexo 2: Instrumento de recolección de datos**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada “ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C. S. EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021.” es desarrollada por CALSINA HUACANI SHIRLEY JAZMIN Y PAREDES ZAPANA CARMEN ROSA grupo investigador del programa académico de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C.S. edificadores Misti, Arequipa 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 15 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto o celulares. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Apellidos y nombres:** \_\_\_\_\_





# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CUESTIONARIO ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Carga laboral</b>		
1. Considera Ud. ¿Qué el número de Profesionales que laboran en el C. S. es suficiente para la afluencia de pacientes?	SI	NO
2. Considera Ud. ¿Qué Al finalizar su jornada laboral se siente agotado(a) mentalmente?	SI	NO
<b>Ansiedad</b>		
3. ¿Siente Ud. ansiedad respecto a sus jornadas labores diarias?	SI	NO
4. ¿Ud. tiene movimientos repetitivos o involuntarios (en pies o manos, rascarse excesivamente)?	SI	NO
<b>Depresión</b>		
5. ¿Ud. se ha sentido un poco desmotivado, con sentimientos de culpa o con preocupaciones?	SI	NO
6. ¿Ud. se ha sentido sin ganar de trabajar, desganado o irritable?	SI	NO
<b>Fatiga física</b>		
7. ¿Ud. cree que la mobiliaria del C. S. se acomoda a las necesidades del personal?	SI	NO
8. ¿Ud. cree que ha bajado el ritmo de actividad, nota cansancio, los movimientos se hacen más torpes e inseguros?	SI	NO
<b>Fatiga muscular</b>		
Al finalizar su jornada laboral:	SI	NO
9. ¿Ud. siente tensiones o contracturas musculares?	SI	NO
10. ¿Ud. presenta calambres frecuentemente?	SI	NO
<b>Fatiga mental</b>		
11. ¿Ud. se siente mentalmente agotado(a)?	SI	NO
12. ¿Ud. presenta a menudo problemas de concentración?	SI	NO
<b>Hepatitis B</b>		
13. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S., ha contraído algún tipo de Hepatitis B?	SI	NO
14. ¿Ha tenido contacto con pacientes con Hepatitis B?	SI	NO
<b>Tuberculosis</b>		
15. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S. ha tenido contacto con pacientes con TB?	SI	NO
16. ¿El C.S. brinda constantes capacitaciones sobre los protocolos de atención a pacientes con TB?	SI	NO
<b>COVID – 19</b>		
17. ¿Ud. conoce los protocolos de atención a pacientes COVID – 19?	SI	NO
18. ¿El C.S. le brinda los EPPs suficientes para la atención a los pacientes con COVID – 19?	SI	NO



### CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Jornada laboral</b>		
1. ¿Respetan su horario laboral? Ej. Horas extras imprevistas fuera de tu jornada laboral sin previa coordinación.	SI	NO
2. ¿Respetan sus horarios de refrigerios y descansos?	SI	NO
<b>Oportunidades de progreso</b>		
3. ¿Consideras que existen oportunidades de ascenso?	SI	NO
4. Ud. ¿Tiene las facilidades de acceso de estudio (talleres, cursos, charlas, información actualizada) ofrecidas por el C.S.?	SI	NO
<b>Modalidad de contrato</b>		
5. ¿Sabe Ud. Bajo que regímenes esta su modalidad de contrato?	SI	NO
6. ¿Se siente satisfecho por su modalidad de contrato?	SI	NO
<b>Ambiente laboral</b>		
7. ¿Se siente a gusto en su espacio laboral?	SI	NO
8. ¿Considera que existe un buen ambiente laboral?	SI	NO
<b>Trabajo en equipos</b>		
9. ¿Sus compañeros toman en cuenta sus manifestaciones o sugerencias?	SI	NO
10. Ud. ¿Se siente a gusto con la relación laboral que lleva con sus compañeros de trabajo?	SI	NO
<b>Reconocimiento</b>		
11. ¿Ud. Siente que valoran sus iniciativas y esfuerzos realizados en el C.S.?	SI	NO
12. ¿Recibe algún tipo de reconocimiento o incentivo por el logro de metas establecidas por el C.S.?	SI	NO
<b>Seguridad</b>		
13. ¿El C.S. cumplen con los equipos de bioseguridad aprobados por el MINSA?	SI	NO
14. ¿Considera Ud. que todo el personal cumple con los protocolos de bioseguridad?	SI	NO
<b>Plan de contingencia</b>		
15. ¿El C.S. brinda capacitaciones al personal sobre los planes de contingencia actuales?	SI	NO
16. ¿Considera Ud. que todo el personal de salud tiene conocimiento sobre los planes de contingencia?	SI	NO
<b>Seguro de Salud</b>		
17. En el caso de algún contagio de una enfermedad patógena adquirida en su labor asistencial ¿El C.S. se responsabiliza en su totalidad?	SI	NO
18. Esta Ud. ¿De acuerdo con el seguro de salud que brinda el MINSA (EsSALUD)?	SI	NO

### Anexo 3: Validación de expertos

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### IV. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

**Nombre de instrumento:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Nombre del Experto:** Dra. (S.P.) PERALTA TRESIERRA HORTENCIA VIRGINIA

#### V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

#### VI. OBSERVACIONES GENERALES

--

**Nombre:** Peralta Tresierra Hortencia Virginia

**No. DNI:** 29436383

Dra. S. r. Hortencia Peralta Tresierra  
C.E.P. 14194

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

**Nombre de instrumento:** Cuestionario de enfermedades ocupacionales.

**Nombre del Experto:** Dra. (S.P.) PERALTA TRESIERRA HORTENCIA VIRGINIA

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

**Nombre:** Peralta Tresierra Hortencia Virginia

**No. DNI:** 29436380 **Dra. S. P. Hortencia Peralta Tresierra**  
C.E.P. 14194

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PERALTA TRESIERRA, HORTENCIA VIRGINIA DNI 29436383	<b>MAESTRO EN CIENCIAS: SALUD PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 16/04/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
PERALTA TRESIERRA, HORTENCIA VIRGINIA DNI 29436383	<b>BACHILLER EN ENFERMERÍA</b> Fecha de diploma: 07/08/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
PERALTA TRESIERRA, HORTENCIA VIRGINIA DNI 29436383	<b>LICENCIADA EN ENFERMERÍA</b> Fecha de diploma: 25/09/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
PERALTA TRESIERRA, HORTENCIA VIRGINIA DNI 29436383	<b>DOCTORA EN CIENCIAS: SALUD PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 15/05/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

**Nombre de instrumento:** Cuestionario de enfermedades ocupacionales.

**Nombre del Experto:** Dra. Gladys Argüelles Peratta

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

**Nombre:** Gladys Argüelles Peratta

**No. DNI:** 2954829

**ADJUNTAR**

Gladys Argüelles  
Dra. Gladys Carmela Argüelles Peratta  
ENFERMERA  
GENERALES

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

Nombre de instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral

Nombre del Experto: Dra. Gladys Argüelles Peralta

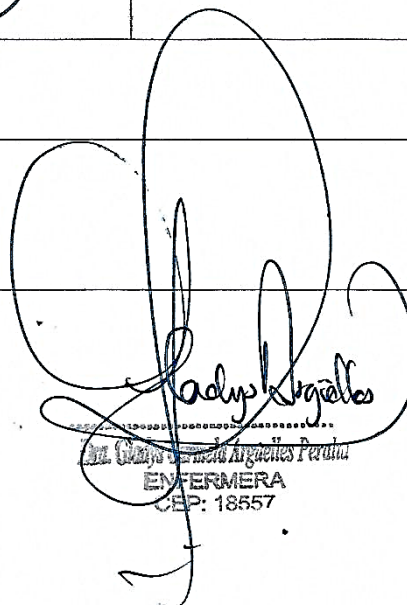
### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Nombre: Gladys Argüelles Peralta  
No. DNI: 29570829

  
Gladys Argüelles Peralta  
Colegio Profesional de Enfermeras del Perú  
ENFERMERA  
CEP: 18557

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARGUELLES PERALTA, GLADYS CARMELA DNI 29570829	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 30/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
ARGÜELLES PERALTA, GLADYS CARMELA DNI 29570829	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/01/2015 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <b>PERU</b>
ARGÜELLES PERALTA, GLADYS CARMELA DNI 29570829	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>
ARGÜELLES PERALTA, GLADYS CARMELA DNI 29570829	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/01/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

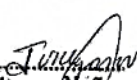
**Nombre de instrumento:** Cuestionario de satisfacción laboral

**Nombre del Experto:** Juana Inma Villegas Nuñez

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

<p style="text-align: center;"> Erg. Juana Villegas Nuñez</p>
--

CEP: 16075  
MICRORED ZAMÁCOLA

**Nombre:** Juana Inma Villegas Nuñez  
**No. DNI:** 30852116

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

**Nombre de instrumento:** Cuestionario de enfermedades ocupacionales.

**Nombre del Experto:** Juana Irma Villegas Núñez

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

 Enf. Juana Irma Villegas Núñez CEP: 16075
---

MICRORED ZAMACOLA

Juana Irma Villegas Núñez  
**Nombre:**  
**No. DNI:** 30852116

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILLEGAS NUÑEZ, JUANA IRMA DNI 30852116	<b>BACHILLER EN ENFERMERÍA</b> Fecha de diploma: 26/05/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>
VILLEGAS NUÑEZ, JUANA IRMA DNI 30852116	<b>LICENCIADA EN ENFERMERÍA</b> Fecha de diploma: 07/07/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>
VILLEGAS NUÑEZ, JUANA IRMA DNI 30852116	<b>MAESTRA EN CIENCIAS: ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN SALUD DE LA MUJER, DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE</b> Fecha de diploma: 04/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

Nombre de instrumento: Cuestionario de enfermedades ocupacionales.

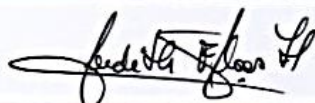
Nombre del Experto:

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Nombre: Judith Gabriela Flores Huamca

No. DNI: 29397166



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Enfermedades ocupacionales y satisfacción laboral del personal de salud en el C.S. Edificadores Misti, Arequipa 2021-

Nombre de instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral.

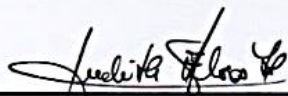
Nombre del Experto:

### V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### VI. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Nombre: Judith Gabriela Flores Huanca

No. DNI: 29397166

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FLORES HUANCA, JUDITH GABRIELA DNI 29397166	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
FLORES HUANCA, JUDITH GABRIELA DNI 29397166	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
FLORES HUANCA, JUDITH GABRIELA DNI 29397166	MAGISTER EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 26/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>







"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



**MEMORANDO N° 0060-2021-GRA/GRS/GR-RSAC-D-MREM-J.**

**DE : DRA. MERCEDES RODRIGUEZ BUSTINZA**  
**MEDICO JEFE (I) DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI**

**A :** RESPONSABLE DEL SERVICIO DE MEDICINA  
RESPONSABLE DEL SERVICIO PEDIATRIA  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE ODONTOLOGIA  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE FARMACIA  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE LABORATORIO  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE ENFERMERIA- TEC. ENF.  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE NUTRICION  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE SERVICIO SOCIAL  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE SEGUROS -SIS  
RESPONSABLE DEL SERVICIO DE ECONOMIA -LOGISTICA  
RESPONSABLE DE ADMISION  
RESPONSABLE DE TRABAJADOR DE LIMPIEZA

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR CUESTIONARIO EN EL**  
**C.S. EDIFICADORES MISTI.**

**REFERENCIA : SOLICITUD CON FECHA 26/11/2021**  
- Shirley Calsina Huacani  
- Carmen Rosa Paredes Zapana

**FECHA : AREQUIPA, 02 DE DICIEMBRE DEL 2021**

Por medio del presente, se les informa que en atención al documentó de la referencia, esta jefatura autoriza para que pueda realizar la aplicación de cuestionario en el C.S. Edificadores Misti, en la ejecución del trabajo de investigación denominado, "**Enfermedades Ocupacionales y Satisfacción Laboral del Personal de Salud en el C.S. Edificadores Misti Arequipa 2021**", brindarles la facilidad para la aplicación del mismo.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SALUD AREQUIPA-CAYLLOMA  
MICRO RED EDIFICADORES MISTI

*Dra. Mercedes Rodríguez Bustinza*  
MEDICO C.M.P. 19918  
MEDICO JEFE (I) DE LA MICRORED EDIFICADORES MISTI

MRB/yrh  
c.c. archivo

Av. Ricardo Palma N° 309 Miraflores  
CLAS Edificadores Misti -Red de Salud N° 405 Arequipa-Caylloma  
Teléfono 054-266729 / 267221 - E-mail [mredificadoresmisti@saludarequipa.gob.pe](mailto:mredificadoresmisti@saludarequipa.gob.pe)



## Anexo 5: Evidencias fotográficas









# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CUESTIONARIO ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Carga laboral</b>		
1. Considera Ud. ¿Qué el número de Profesionales que laboran en el C. S. es suficiente para la afluencia de pacientes?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Considera Ud. ¿Qué Al finalizar su jornada laboral se siente agotado(a) mentalmente?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Ansiedad</b>		
3. ¿Siente Ud. ansiedad respecto a sus jornadas labores diarias?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ¿Ud. tiene movimientos repetitivos o involuntarios (en pies o manos, rascarse excesivamente)?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Depresión</b>		
Enfocándonos en el último mes:		
5. ¿Ud. se ha sentido un poco desmotivado, con sentimientos de culpa o con preocupaciones?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Ud. se ha sentido sin ganar de trabajar, desganado o irritable?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Fatiga física</b>		
7. ¿Ud. cree que la mobiliaria del C. S. se acomoda a las necesidades del personal?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿Ud. cree que ha bajado el ritmo de actividad, nota cansancio, los movimientos se hacen más torpes e inseguros?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Fatiga muscular</b>		
Al finalizar su jornada laboral:		
9. ¿Ud. siente tensiones o contracturas musculares?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
10. ¿Ud. presenta calambres frecuentemente?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<b>Fatiga mental</b>		
11. ¿Ud. se siente mentalmente agotado(a)?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
12. ¿Ud. presenta a menudo problemas de concentración?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Hepatitis B</b>		
13. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S., ha contraído algún tipo de Hepatitis B?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
14. ¿Ha tenido contacto con pacientes con Hepatitis B?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<b>Tuberculosis</b>		
15. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S. ha tenido contacto con pacientes con TB?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
16. ¿El C.S. brinda constantes capacitaciones sobre los protocolos de atención a pacientes con TB?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<b>COVID - 19</b>		
17. ¿Ud. conoce los protocolos de atención a pacientes COVID - 19?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
18. ¿El C.S. le brinda los EPPs suficientes para la atención a los pacientes con COVID - 19?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA  
INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada "ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C. S. EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021."

es desarrollada por CALSINA HUACANI SHIRLEY JAZMIN Y PAREDES ZAPANA CARMEN ROSA grupo investigador del programa académico de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C.S. edificadores misti, Arequipa 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 15 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto o celulares. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: 13-12-2021

Firma: 

Apellidos y nombres: Muga Flores Kenia





# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Jornada laboral</b>		
1. ¿Respetan su horario laboral? Ej. Horas extras imprevistas fuera de tu jornada laboral sin previa coordinación.	SI	<del>NO</del>
2. ¿Respetan sus horarios de refrigerios y descansos?	SI	<del>NO</del>
<b>Oportunidades de progreso</b>		
3. ¿Consideras que existen oportunidades de ascenso?	SI	<del>NO</del>
4. Ud. ¿Tiene las facilidades de acceso de estudio (talleres, cursos, charlas, información actualizada) ofrecidas por el C.S.?	<del>SI</del>	NO
<b>Modalidad de contrato</b>		
5. ¿Sabe Ud. Bajo que regimenes esta su modalidad de contrato?	<del>SI</del>	NO
6. ¿Se siente satisfecho por su modalidad de contrato?	<del>SI</del>	NO
<b>Ambiente laboral</b>		
7. ¿Se siente a gusto en su espacio laboral?	<del>SI</del>	NO
8. ¿Considera que existe un buen ambiente laboral?	SI	<del>NO</del>
<b>Trabajo en equipos</b>		
9. ¿Sus compañeros toman en cuenta sus manifestaciones o sugerencias?	SI	<del>NO</del>
10. Ud. ¿Se siente a gusto con la relación laboral que lleva con sus compañeros de trabajo?	SI	<del>NO</del>
<b>Reconocimiento</b>		
11. ¿Ud. Siente que valoran sus iniciativas y esfuerzos realizados en el C.S.?	SI	<del>NO</del>
12. ¿Recibe algún tipo de reconocimiento o incentivo por el logro de metas establecidas por el C.S.?	SI	<del>NO</del>
<b>Seguridad</b>		
13. ¿El C.S. cumplen con los equipos de bioseguridad aprobados por el MINSA?	<del>SI</del>	NO
14. ¿Considera Ud. que todo el personal cumple con los protocolos de bioseguridad?	<del>SI</del>	NO
<b>Plan de contingencia</b>		
15. ¿El C.S. brinda capacitaciones al personal sobre los planes de contingencia actuales?	<del>SI</del>	NO
16. ¿Considera Ud. que todo el personal de salud tiene conocimiento sobre los planes de contingencia?	SI	<del>NO</del>
<b>Seguro de Salud</b>		
17. En el caso de algún contagio de una enfermedad patógena adquirida en su labor asistencial ¿El C.S. se responsabiliza en su totalidad?	<del>SI</del>	NO
18. ¿Esta Ud. ¿De acuerdo con el seguro de salud que brinda el MINSA (EsSALUD)?	<del>SI</del>	NO





# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CUESTIONARIO ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Carga laboral</b>		
1. Considera Ud. ¿Qué el número de Profesionales que laboran en el C. S. es suficiente para la afluencia de pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
2. Considera Ud. ¿Qué Al finalizar su jornada laboral se siente agotado(a) mentalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<b>Ansiedad</b>		
3. ¿Siente Ud. ansiedad respecto a sus jornadas labores diarias?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ¿Ud. tiene movimientos repetitivos o involuntarios (en pies o manos, rascarse excesivamente)?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Depresión</b>		
Enfocándonos en el último mes:		
5. ¿Ud. se ha sentido un poco desmotivado, con sentimientos de culpa o con preocupaciones?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Ud. se ha sentido sin ganar de trabajar, desganado o irritable?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Fatiga física</b>		
7. ¿Ud. cree que la mobiliaria del C. S. se acomoda a las necesidades del personal?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿Ud. cree que ha bajado el ritmo de actividad, nota cansancio, los movimientos se hacen más torpes e inseguros?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Fatiga muscular</b>		
Al finalizar su jornada laboral:		
9. ¿Ud. siente tensiones o contracturas musculares?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
10. ¿Ud. presenta calambres frecuentemente?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Fatiga mental</b>		
11. ¿Ud. se siente mentalmente agotado(a)?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
12. ¿Ud. presenta a menudo problemas de concentración?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Hepatitis B</b>		
13. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S., ha contraído algún tipo de Hepatitis B?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
14. ¿Ha tenido contacto con pacientes con Hepatitis B?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<b>Tuberculosis</b>		
15. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S. ha tenido contacto con pacientes con TB?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
16. ¿El C.S. brinda constantes capacitaciones sobre los protocolos de atención a pacientes con TB?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<b>COVID - 19</b>		
17. ¿Ud. conoce los protocolos de atención a pacientes COVID - 19?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
18. ¿El C.S. le brinda los EPPs suficientes para la atención a los pacientes con COVID - 19?	<input checked="" type="checkbox"/>	NO



## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada "ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C. S. EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021."


es desarrollada por CALSINA HUACANI SHIRLEY JAZMIN Y PAREDES ZAPANA CARMEN ROSA grupo investigador del programa académico de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C.S. edificadores misti, Arequipa 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 15 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto o celulares. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: 10 / 12 / 21

Firma: 

Apellidos y nombres: Medina Arana Carmen





# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CUESTIONARIO ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Carga laboral</b>		
1. Considera Ud. ¿Qué el número de Profesionales que laboran en el C. S. es suficiente para la afluencia de pacientes?	SI	<del>NO</del>
2. Considera Ud. ¿Qué Al finalizar su jornada laboral se siente agotado(a) mentalmente?	<del>SI</del>	NO
<b>Ansiedad</b>		
3. ¿Siente Ud. ansiedad respecto a sus jornadas labores diarias?	SI	<del>NO</del>
4. ¿Ud. tiene movimientos repetitivos o involuntarios (en pies o manos, rascarse excesivamente)?	SI	<del>NO</del>
<b>Depresión</b>		
Enfocándonos en el último mes:		
5. ¿Ud. se ha sentido un poco desmotivado, con sentimientos de culpa o con preocupaciones?	SI	<del>NO</del>
6. ¿Ud. se ha sentido sin ganar de trabajar, desganado o irritable?	SI	<del>NO</del>
<b>Fatiga física</b>		
7. ¿Ud. cree que la mobiliaria del C. S. se acomoda a las necesidades del personal?	<del>SI</del>	NO
8. ¿Ud. cree que ha bajado el ritmo de actividad, nota cansancio, los movimientos se hacen más torpes e inseguros?	<del>SI</del>	NO
<b>Fatiga muscular</b>		
Al finalizar su jornada laboral:		
9. ¿Ud. siente tensiones o contracturas musculares?	<del>SI</del>	NO
10. ¿Ud. presenta calambres frecuentemente?	<del>SI</del>	NO
<b>Fatiga mental</b>		
11. ¿Ud. se siente mentalmente agotado(a)?	<del>SI</del>	NO
12. ¿Ud. presenta a menudo problemas de concentración?	SI	<del>NO</del>
<b>Hepatitis B</b>		
13. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S., ha contraído algún tipo de Hepatitis B?	SI	<del>NO</del>
14. ¿Ha tenido contacto con pacientes con Hepatitis B?	<del>SI</del>	NO
<b>Tuberculosis</b>		
15. ¿Ud. durante el tiempo laboral que lleva en el C.S. ha tenido contacto con pacientes con TB?	<del>SI</del>	NO
16. ¿El C.S. brinda constantes capacitaciones sobre los protocolos de atención a pacientes con TB?	<del>SI</del>	NO
<b>COVID - 19</b>		
17. ¿Ud. conoce los protocolos de atención a pacientes COVID - 19?	<del>SI</del>	NO
18. ¿El C.S. le brinda los EPPs suficientes para la atención a los pacientes con COVID - 19?	<del>SI</del>	NO





# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Es el agrado de saludarte, somos estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, estamos realizando un trabajo de investigación, el siguiente cuestionario es de manera anónima y pido a usted contestar con la máxima veracidad posible. Se agradece de antemano su participación.

Estas preguntas están orientadas a su último mes laboral.

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Jornada laboral</b>		
1. ¿Respetan su horario laboral? Ej. Horas extras imprevistas fuera de tu jornada laboral sin previa coordinación.	SI	<del>NO</del>
2. ¿Respetan sus horarios de refrigerios y descansos?	SI	<del>NO</del>
<b>Oportunidades de progreso</b>		
3. ¿Consideras que existen oportunidades de ascenso?	SI	<del>NO</del>
4. Ud. ¿Tiene las facilidades de acceso de estudio (talleres, cursos, charlas, información actualizada) ofrecidas por el C.S.?	<del>SI</del>	NO
<b>Modalidad de contrato</b>		
5. ¿Sabe Ud. Bajo que regímenes esta su modalidad de contrato?	<del>SI</del>	NO
6. ¿Se siente satisfecho por su modalidad de contrato?	SI	<del>NO</del>
<b>Ambiente laboral</b>		
7. ¿Se siente a gusto en su espacio laboral?	SI	<del>NO</del>
8. ¿Considera que existe un buen ambiente laboral?	SI	<del>NO</del>
<b>Trabajo en equipos</b>		
9. ¿Sus compañeros toman en cuenta sus manifestaciones o sugerencias?	SI	<del>NO</del>
10. Ud. ¿Se siente a gusto con la relación laboral que lleva con sus compañeros de trabajo?	SI	<del>NO</del>
<b>Reconocimiento</b>		
11. ¿Ud. Siente que valoran sus iniciativas y esfuerzos realizados en el C.S.?	SI	<del>NO</del>
12. ¿Recibe algún tipo de reconocimiento o incentivo por el logro de metas establecidas por el C.S.?	SI	<del>NO</del>
<b>Seguridad</b>		
13. ¿El C.S. cumplen con los equipos de bioseguridad aprobados por el MINSA?	<del>SI</del>	NO
14. ¿Considera Ud. que todo el personal cumple con los protocolos de bioseguridad?	<del>SI</del>	NO
<b>Plan de contingencia</b>		
15. ¿El C.S. brinda capacitaciones al personal sobre los planes de contingencia actuales?	<del>SI</del>	NO
16. ¿Considera Ud. que todo el personal de salud tiene conocimiento sobre los planes de contingencia?	<del>SI</del>	NO
<b>Seguro de Salud</b>		
17. En el caso de algún contagio de una enfermedad patógena adquirida en su labor asistencial ¿El C.S. se responsabiliza en su totalidad?	<del>SI</del>	NO
18. ¿Esta Ud. ¿De acuerdo con el seguro de salud que brinda el MINSA (EsSALUD)?	<del>SI</del>	NO



## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada "ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C. S. EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021."

es desarrollada por CALSINA HUACANI SHIRLEY JAZMIN Y PAREDES ZAPANA CARMEN ROSA grupo investigador del programa académico de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre las enfermedades ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de salud en el C.S. edificadores misti, Arequipa 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 15 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto o celulares. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: 10-12-2021

Firma: 

Apellidos y nombres: Chamari Bejar Zerusa

## Anexo 6: Base de datos

n	Estrés						Fatiga						Enfermedades por agentes patógenos						Estrés	Fatiga	ExAP	V1
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
7	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
8	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
9	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
10	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
12	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
13	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1
14	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1
15	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
16	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
18	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
19	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
20	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
22	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
24	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1
25	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
28	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1

29	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
32	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
33	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
34	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
35	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
36	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
37	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
38	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
39	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
40	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
41	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
42	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
43	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
45	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
46	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
47	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
48	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
49	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

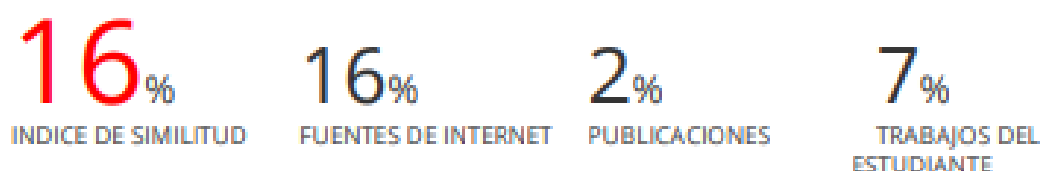
n	Condiciones laborales						Entorno laboral						Seguridad laboral						C.L.	E.L.	S.L.	V2
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
4	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
6	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
7	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
8	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
9	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	
10	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	
11	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	
12	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
13	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
14	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	
15	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
16	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	
17	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	
18	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	
19	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	
20	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	
21	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
22	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
23	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	
24	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	
25	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	
26	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
27	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	
28	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	

29	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
30	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
31	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0
32	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
33	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1
34	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
35	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0
36	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1
37	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
38	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
39	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
40	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
41	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
42	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
43	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
44	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
45	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
46	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
47	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0
48	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
49	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1
50	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
51	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
52	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
53	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
57	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud

### ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C.S. EDIFICADORES MISTI, AREQUIPA 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>emprendedoresynegocios.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.escuelamilitar.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.geovictoria.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.comercio.gob.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>blog.conducetuempresa.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="http://tramitesperuanos.blogspot.com">tramitesperuanos.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	1 %
11	<a href="http://vidasana.sv">vidasana.sv</a> Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
13	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
14	<a href="http://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	1 %
15	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1 %
16	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo