



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



**CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (AYAVIRI – MELGAR – PUNO):**

COVID – 19, 2020

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ABAD ROGATO HACCA ORTEGA

Bach. RICHARD PAMPACATA CHIPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (AYAVIRI - MELGAR - PUNO): C

AUTOR

**ABAD ROGATO HACCA ORTEGA
RICHARD PAMPACATA CHIPANA**

RECUENTO DE PALABRAS

15871 Words

RECUENTO DE CARACTERES

86887 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.9MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 29, 2023 5:24 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 29, 2023 5:25 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Firmado digitalmente por SUPO
CONDORI Felipe FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.03.2023 17:38:36 -05:00

V°B°

Firmado digitalmente por INQUILLA
MAMANI Juan FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy V° B°
Fecha: 30.03.2023 06:42:47 -05:00

Subdirector de Investigación
Escuela Profesional de Sociología



DEDICATORIA

A nuestro Dios por su bendición, por su amor incondicional y por permitirnos haber llegado a esta etapa tan importante en nuestra formación profesional

A mis queridos padres Doroteo y Domitila por su apoyo constante e incondicional; quienes son el pilar fundamental en mi vida y formación profesional. Porque han fomentado en mí el deseo del triunfo y la superación personal en mi vida.

A mis queridos hermanos, Lenin, Edu, Talia y Naydee, quienes con sus consejos, experiencias, motivación y entusiasmo me impulsan a progresar en mi formación profesional.

Abad Rogato Hacca Ortega



A Dios por ser mi guía de cada día y me han ayudado a llegar a este punto crítico en mi desarrollo profesional y convertir en realidad uno de mis sueños más anhelados.

Por su experiencia y por inculcarme valores durante mi formación profesional, quiero agradecer a mis profesores de sociología de la escuela profesional.

A mis padres Venturo y Olimpia quienes con su amor, paciencia y dedicación supieron mantenerme firme ante las adversidades de la vida para verme realizado.

A mis queridos hermanos(as) Gesenia, R, Erika y Y. Yeverson por todo su apoyo, cariño y complicidad.

Richard Pampacata Chipana



AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano, facultad de Ciencias Sociales, especialmente a nuestra escuela profesional de Sociología, nuestra gratitud a cada uno de nuestros docentes por las enseñanzas inculcadas en nuestra formación profesional.

Queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a los jurados de nuestra tesis: Mg. Emilio Apaza Chambi, Dr. Javier Arturo Apaza Quispe y Dr. Irma Aurora Cuba Valencia; por su aporte con su experiencia profesional.

A mi director de tesis D.Sc. Felipe Supo Condori, por su orientación y por los valiosos consejos en la realización del presente trabajo de investigación.

Al director Hildebrando Quispe Ticona y trabajadores del hospital San Juan de Dios-Ayaviri por facilitarnos el acceso y brindarnos la confianza para la realización de las encuestas.

Finalmente agradecer a todas las personas que nos apoyaron incondicionalmente para el logro del presente trabajo de investigación.

Abad Rogato Hacca Ortega

Richard Pampacata Chipana



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1.1. Problema general.....	16
1.1.2. Problemas específicos	16
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1. Hipótesis general.....	17
1.3.2. Hipótesis específicas.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. Nivel internacional.....	20
2.1.2. Nivel nacional.....	21
2.1.3. Nivel local.....	23
2.2. MARCO TEÓRICO	24
2.2.1. Sociología del trabajo	24
2.2.2. Trabajo y empleo.....	25
2.2.3. Aportación de la sociología a la reflexión sobre el empleo.....	25
2.2.4. Condición laboral.....	26
2.2.5. Condiciones de trabajo hospitalario	27
2.2.6. Condiciones laborales individuales	27
2.2.7. Autonomía del trabajo	28
2.2.8. Teoría de necesidades de Maslow.....	28
2.2.9. Condiciones ambientales en el trabajo	29
2.2.10. Ambiente físico	29
2.2.11. Condiciones de la carga física y mental.....	30
2.2.12. Estrés laboral	30
2.2.13. Condiciones de organización.....	31
2.2.14. Clima organizacional.....	31



2.2.15. Impacto del COVID – 19 en las condiciones laborales hospitalarias	32
2.3. MARCO CONCEPTUAL	32
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. A partir de enfoque de la epistemología de la investigación científica	36
3.1.2. A partir del análisis de la profundidad de la investigación.....	36
3.2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	36
3.2.1. Enfoque de investigación	36
3.2.2. Tipo de investigación.....	37
3.2.3. Diseño de investigación	37
3.2.4. Método de investigación	37
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.3.1. Población.....	38
3.3.2. Muestra.....	38
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	39
3.4.1. Técnicas de investigación	39
3.4.2. Instrumentos de investigación	39
3.5. PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	40



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	43
4.1.1. Condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020	43
4.1.2. Condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020	46
4.1.3. Condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.	49
4.1.4. Condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020	52
4.1.5. Condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.	55
4.2. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	72

Área : Análisis de Procesos Sociales

Tema : Condiciones laborales

Fecha de Sustentación: 05 de abril del 2023



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Escala valorativa de condiciones laborales	40
Tabla 2. Escala valorativa de las dimensiones de condiciones laborales	40
Tabla 3. Condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.....	43
Tabla 4. Consolidado de respuestas de condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.	44
Tabla 5. Condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.....	46
Tabla 6. Consolidado de respuestas de condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.	48
Tabla 7. Condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.....	49
Tabla 8. Consolidado respuestas de las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.	51
Tabla 9. Condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.....	52
Tabla 10. Consolidado de respuestas de condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.....	53
Tabla 11. Condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.	55
Tabla 12. Consolidado de repuestas de condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.....	56



Tabla 13. Condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios –

Ayaviri.....57



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

OMS : Organización Mundial de Salud

MTPE : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



RESUMEN

Considerando que las condiciones laborales de los trabajadores del hospital “San Juan de Dios” no son las mejores para brindar un servicio de calidad a los pobladores de la ciudad de Ayaviri, se plantea como objetivo general de la investigación: Analizar las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID –19, 2020. El método hipotético deductivo ha sido utilizado en epistemología para la investigación científica; Hay un nivel de análisis de investigación en profundidad que es tanto descriptivo como explicativo por naturaleza; por cuanto, caracterizó, analizó y explicó las condiciones laborales de los trabajadores del hospital “San Juan de Dios” de la ciudad de Ayaviri en sus 5 dimensiones. La población de estudio constituye 220 trabajadores, mismo que se determina bajo la forma probabilística aleatoria simple a 138 trabajadores. Los resultados encontrados en la investigación fue que el 88,4% de los trabajadores mencionan que las tareas que realizan les exigen más conocimientos, experiencias y habilidades, el 43,5% consideran que su trabajo es monótono y repetitivo; Y el 56,5% cree que durante su turno dedica la mayor parte de su tiempo a trabajos vergonzosos, el 57,2% cree que no tiene suficiente supervisión y apoyo en su trabajo, y el 65,25% dijo que realiza más de un turno por día en el puesto de trabajo. lo hace. Tú trabajas, saca una conclusión: Las condiciones laborales son desfavorables en seguridad, carga física y mental, organización y favorables en condiciones individuales y ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.

Palabras Clave: Condición laboral, Pandemia del COVID-19, Trabajadores de salud.



ABSTRACT

Considering that the working conditions of the workers of the "San Juan de Dios" hospital are not the best to provide a quality service to the inhabitants of the city of Ayaviri, the general objective of the research is: To analyze the working conditions of the workers of the San Juan de Dios Hospital (Ayaviri - Melgar - Puno) in the context of COVID -19, 2020. The hypothetical deductive method has been used in epistemology for scientific research; There is a level of analysis of in-depth research that is both descriptive and explanatory in nature; in that, it characterized, analyzed and explained the labor conditions of the workers of the hospital "San Juan de Dios" of the city of Ayaviri in its 5 dimensions. The population of study constituted 220 workers, which was determined under the simple random probabilistic form to 138 workers. The results found in the investigation were that 88.4% of the workers mentioned that the tasks they perform require more knowledge, experience and skills, 43.5% consider that their work is monotonous and repetitive; and 56.5% believe that during their shift they dedicate most of their time to embarrassing work, 57.2% believe that they do not have enough supervision and support in their work, and 65.25% said they perform more than one shift per day in the workplace. do. You work, draw a conclusion: The working conditions are unfavorable in safety, physical and mental load, organization and favorable in individual and environmental conditions of workers in the Hospital San Juan de Dios (Ayaviri - Melgar - Puno) in the context COVID - 19, 2020.

Key Words: Labor condition, COVID-19 pandemic, Health care workers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde que comenzó la pandemia de coronavirus de 2019-2020. Qué enfermedad provoca el virus SARS-Co V-2. El personal de salud fue afectado principalmente siendo llamados literalmente los héroes de primera línea. lo cual ha generado miedos, estrés laboral y mucha depresión en muchos trabajadores de salud que se encuentran en primera línea de lucha contra este virus nuevo y sin cura hasta el momento.

Se considera que los profesionales que desarrollan su carrera en el ámbito de los vivos y los moribundos, que trabajan bajo presión "contra reloj", en régimen de internamiento, que tienen contacto directo con el usuario o que prestan un servicio sanitario a otros seres humanos tienen un alto riesgo de sufrir la complicación última del estrés laboral, y cuyas actitudes son proclives a padecer síndromes de Burnout.

La Organización Mundial de la Salud alertó hace más de una década sobre los posibles efectos de estos cambios en la salud de la población, centrándose en la relación entre las nuevas tecnologías y los aspectos psicosociales en los países desarrollados. (Gil, 2005).

De hecho, una investigación publicada por Fernandez (2020) que incluyó a 1.257 profesionales médicos chinos que habían tratado a pacientes con COVID-19 descubrió que el 50,4 % tenía depresión, el 45,2 % ansiedad y el 35,3 % insomnio. 34 hospitales en China participaron en el estudio, que se realizó.

El número de zonas y naciones afectadas asciende a 209. Los gobiernos han adoptado medidas para limitar la propagación del virus, como cuarentenas, cierres



patronales, cancelación de eventos y cierre de edificios que conlleven a reuniones y aglomeración de personas. El tejido económico y social se está viendo afectado por la pandemia. Más de 1.200 millones de estudiantes se vieron afectados por el cierre de escuelas y universidades en más de 124 países. Un tercio de la población mundial está confinada en zonas por esta contigencia. La desinformación en Internet y las teorías conspirativas sobre el virus han provocado xenofobia e intolerancia contra los chinos y otras personas de Asia Oriental y Sudoriental.

En la ciudad de Ayaviri, el hospital “San Juan de Dios” no es ajeno a ello por lo que se observa cada día la llegada de nuevos contagiados sintomáticos que deben ser atendidos, en donde el personal médico se somete a un alto riesgo de contagio y atenta contra su propia vida y familia. No obstante a ello, no se sabe cuántas personas llegan al hospital de manera asintomática. Elizabeth Molina como personal médico menciona: “Cada día ver personas llorando por su ser querido y sin pensar que unos días después esas mismas personas están entre la vida y la muerte; duele el alma verlos detrás de una mascarilla que no te deja respirar: a esto le sumamos en las condiciones laborales en que somos sometidos y a la estigmatización de la sociedad que nos da”

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. Problema general

¿Cómo son las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Como son las condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?



- ¿Como son las condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?
- ¿Como son las condiciones de la carga fisica y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?
- ¿Como son las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?
- ¿Como son las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Las condiciones laborales son deplorables de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Las condiciones individuales son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020
- Las condiciones ambientales son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020
- Las condiciones de la carga fisica y mental son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020
- Las condiciones de seguridad son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020



- Las condiciones de organización son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Realizar estudios sobre las condiciones laborales en los trabajadores del sector salud es importante, debido que los profesionales de salud se desenvuelven y realizan su turno atravesando diferentes condiciones que pueden causar daños en su salud y bienestar, como también presentar enfermedades ocupacionales que con la coyuntura actual fue visible y tuvo impacto en la salud ocupacional. Por ello, surgió la necesidad de conocer y examinar las circunstancias laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri en el marco de Covid-19. Por lo que es relevante para que los responsables de establecimiento de salud, trabajadores y los demás actores planteen estrategias de mejorar dichas condiciones laborales ya que son base para el buen desempeño de sus funciones y la calidad de atención a los usuarios.

De igual manera, se justifica a nivel social porque es una problemática que afecta a la sociedad y además guarda relación directa con los profesionales de salud quienes laboran en establecimientos de salud ya que se buscara implementar para mejoramiento de las condiciones de trabajo de esta manera brindar servicios a la población de manera eficiente. Asimismo, tiene justificación teórica ya que se brinda información relevante y contextualizado en pandemia de Covid-19, a nivel metodológico, este estudio se justifica porque los resultados servirán como base para posteriores estudios, debido que se aplicó métodos, materiales e instrumentos científicos por lo que puede ser aplicado para estudios posteriores.



La sociología del trabajo es importante hoy porque nos permite estudiar las relaciones laborales y cómo afectan y dan forma a la vida de las personas en el lugar de trabajo.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar las condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.
- Analizar las condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.
- Diagnosticar las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.
- Diagnosticar las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.
- Evaluar las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Nivel internacional

Pérez et al. (2022) en su estudio titulado “Neoliberalismo y condiciones laborales de los trabajadores de la salud frente a la pandemia del COVID -19” cuyo objetivo fue “a travez de un abordaje transversal y descriptivo, los autores investigan cómo los efectos del neoliberalismo en los servicios publicos de salud pública, el personal médico que ha tratado a pacientes con COVID-19 ha informado que se han visto afectados por estos factores. Diez hospitales de diez regiones participaron en la encuesta. Las conclusiones fueron "el cambio de una jornada laboral de 8 a 12 horas, la percepción de un salario regular, que llevó al 36% de los trabajadores a creer que necesitaban un segundo empleo, el aumento del riesgo laboral El 100% de la muestra tenía un compañero de trabajo infectado y el 83% tenía un compañero de trabajo fallecido, la percepción de que la protección de la salud es inadecuada para el 40% de los trabajadores, y los altos niveles de estrés del 98,4%de la muestra, que empeoran las condiciones de vida del trabajador.", entre otros.

Molina et al. (2020) en su estudio titulado “Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina. La trastienda de investigación” con el objetivo de "identificar las condiciones de trabajo dignas de los trabajadores sociales", desarrollado bajo la metodología de diseño cuantitativo y cualitativo. La población la conformaron 55 trabajadores, para la obtención de datos se empleó cuestionario y entrevista. Se llegó a la siguiente conclusión: Los hallazgos indican que una parte importante de los trabajadores



sociales se encuentra a diario con casos de trato injusto, lo que generalmente se atribuye a la necesidad de una pronta respuesta de los equipos administrativos y médicos y, más específicamente, al modelo del biólogo, individuo, y curativo que sigue predominando en los servicios de salud.

2.1.2. Nivel nacional

Millones y Alvarado, (2021) en su estudio titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz” con el objetivo de “determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras” elaborado con una metodología de investigación transversal, cuantitativa, descriptiva, descriptiva y aplicada. La muestra estuvo compuesta por 331 enfermeras. Se encontró que los aspectos físicos y sociales del lugar de trabajo no afectaron significativamente cuán satisfecho está uno con su trabajo. O, dicho de otro modo, no hay conexión entre tener un entorno más o menos motivador o satisfactorio y sentimientos de crecimiento o desarrollo personal, lo que en última instancia produciría una actitud relacionada con el trabajo.

Echevarría y León, (2021) en su investigación titulada “Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza” Universidad César Vallejo, Lima, su objetivo es “determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería”, utilizando método básico, estrategias cuantitativas y diseños no experimentales, relacionales y transversales. La muestra incluye 58 empleados. Los datos se recopilan a través de una encuesta, y se llegó a la siguiente conclusión: “El coeficiente de correlación de Spearman, menor a 0,05 y significativo a 0,029 puntos, indica una relación entre las condiciones laborales de las enfermeras y su calidad de vida en el Hospital Loayza de Lima en el año 2021.”



Cueva, (2019) en su investigación titulada “Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la Salud en trabajadores de un Hospital Público de Lima” Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, cuyo objetivo fue “Evaluar el estado del entorno laboral de los trabajadores y su calidad de vida relacionada con la salud” desarrollado bajo la metodología transversal, descriptivo y observacional. La muestra la conformaron 347 trabajadores. Se utilizaron encuestas como herramienta de recolección de datos. Se llegó a la siguiente conclusión: “Los encuestados eran en su mayoría mujeres, menos de la mitad fueron designados 50%, el 27% tenía más de un trabajo remunerado y el 13% dijo no tener seguro médico. Estos factores ayudan a caracterizar las condiciones de trabajo de la fuerza laboral. tampoco está conectado a un sistema de retiro oa un sistema de salud.”

Ore & Soto, (2019) en su investigación titulado “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente” Universidad Norbert Wiener, Lima, cuyo objetivo fue “examinar la relación entre la satisfacción de las enfermeras y los factores ambientales” construido utilizando los métodos de un estudio cuantitativo descriptivo transversal. La población estaba formada por unas 60 personas de clase profesional. Con el uso de 2 cuestionarios, pudimos realizar una encuesta y recopilar la información necesaria. Se llegó a la siguiente conclusión “Se relaciona el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin en el año 2018; mejores condiciones de trabajo se asocian con una mayor felicidad en el trabajo.”.

Grados, (2018) en su investigación titulado “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016”



Universidad César Vallejo, Lima, cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras” basado en el tipo básico de diseño corte transversal, metodología descriptiva, correlacional. La población, había unas 120 personas de la variedad profesional. Se utilizaron dos cuestionarios en formato de encuesta para recabar información. Se llegó a la siguiente conclusión: “Existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras con el coeficiente de correlación de Spearman de 0,615, un nivel de significación de 0,05 y un valor de p de 0,002, que es inferior a 0,05.”

2.1.3. Nivel local

Machaca, (2020) en su investigación titulada “Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital regional Manuel Núñez Butrón” Universidad Nacional del Altiplano, Puno, desarrollado mediante métodos descriptivos y cuantitativos apropiados, un diseño no experimental de corte transversal, determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral. La muestra incluyó a 84 empleados de un total de 107 empleados. La encuesta se utilizó como herramienta y técnica para recolectar datos a través de dos cuestionarios. La correlación entre clima laboral y calidad de vida laboral se determinó cuando la prueba de asociación chi-cuadrado de Pearson mostró un valor de 0,652 a un nivel de significancia de 0,0001." trabajo. La mayoría de las enfermeras afirman que las condiciones de trabajo, tanto dentro como fuera del trabajo, suelen ser satisfactorias".

Fuentes, (2019) en su investigación titulada “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna” cuyo objetivo fue “determinar la calidad de vida laboral del



Profesional de Enfermería” construida mediante un diseño descriptivo, transversal y comparativo. Se incluyeron en la muestra 102 enfermeras de Puno y 99 de Tacna. Se encuestó a un total de 36 pacientes de cada establecimiento. Específicamente, el cuestionario sirvió como herramienta para el método de recolección de datos por encuesta. Se determinó el siguiente resultado “De las enfermeras de ambos hospitales, las de Puno tienen un mayor índice de satisfacción laboral (61,11%) que sus homólogas de Tacna (58,33%), y las de Puno tienen una percepción más positiva de su lugar de trabajo (50%) que sus homólogas de Tacna (44%)”. Como nota final, las enfermeras de Puno tienen un buen balance vida-trabajo, mientras que las de Tacna tienen uno normal”.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Sociología del trabajo

Según De la Paz, (2022) Es la que examina la sociedad en el marco del lugar de trabajo, es decir, investiga las interacciones que allí se dan. Examina en diversas formas en que estas relaciones afectan la vida de quienes trabajan en ese entorno, así como de muchas otras personas que están directa o indirectamente relacionadas con él. Proporciona análisis esenciales para evitar problemas como el acoso, acoso laboral, la desigualdad de oportunidades, la discriminación, la falta de derechos y obligaciones, la inseguridad, etc. Previniendo y resolviendo los conflictos que surgen de las relaciones laborales.

La sociología del trabajo estudia cómo las relaciones laborales impactan y moldean la vida de las personas en los diversos contextos en los que interactúan. En otras palabras, se investiga los vínculos creados por las colectividades humanas como resultado de la realización de un trabajo remunerado, dentro de las normas que rigen estos vínculos (Ivette, 2021).



2.2.2. Trabajo y empleo

Los términos "trabajo" y "empleo" son sinónimos cuando se habla del mercado y cuando se habla de términos oferta y demanda tienen definiciones invertidas cuando se utilizan en economía; la demanda de empleo es la oferta de trabajo. A primera vista, puede parecer muy esquemático distinguir entre trabajo y empleo. Los productos y servicios son la esencia del trabajo, y también lo son las condiciones en las que tiene lugar de producción. El término "empleo" se utiliza para describir el acceso y la movilidad de una persona en el mercado laboral, así como los medios por los que puede ascender socialmente a través de su profesión. El trabajo se refiere a las circunstancias necesarias para ejercer una profesión. El empleo se refiere simplemente a tener un trabajo (Maruani, 2000).

2.2.3. Aportación de la sociología a la reflexión sobre el empleo

A pesar de la diversidad de la sociología del trabajo, las corrientes principales se basan en la idea de que el trabajo es una categoría sociológica. La categoría central de esta disciplina ya no se investiga ni se discute desde esta perspectiva. El trabajo y sus características tal y como aparecen en la sociedad capitalista -es decir, como empleo- se equiparán. Se discutirá cómo esto reacciona a la suposición de la sociología del trabajo de que el trabajo es capitalista. La propia existencia del trabajo capitalista sirve de punto de partida. La categoría de trabajo pierde su capacidad crucial cuando se transforma en un aparato sociológico (Dinerstein & Neary, 2009).

El empleo a tiempo parcial se ha discutido tradicionalmente desde dos ángulos principales: los debates sobre el "tiempo elegido", la interacción entre las mujeres y la fuerza de trabajo (e, indirectamente, los jóvenes), y la interacción entre las obligaciones personales y profesionales. Los sociólogos que estudian estos temas suelen centrarse en las ambiciones de los asalariados, el desarrollo de valores y



hábitos, los debates sobre la flexibilidad del mercado laboral y la diversidad de tipos de trabajo, y suele ser el ámbito de los estadísticos del empleo y los economistas laborales (Maruani, 2000).

Según Maruani, (2000) No existe ninguna diferencia de grado o nivel entre el empleo a tiempo parcial y el empleo de corta duración, sino que estas dos lógicas sociales en conflicto se combinan en una categoría semántica y estadística. Las modalidades de empleo abarcan muchos aspectos diferentes de la vida laboral, como el contrato de trabajo, las vías de inserción laboral y la flexibilidad de horarios que hacen posible el trabajo a tiempo parcial. El trabajo de corta duración es una forma individual de gestión del tiempo de trabajo. En este sentido, podríamos hablar incluso de un mercado a tiempo parcial dual, que sería un único tipo de empleo para dos filosofías sociales diametralmente opuestas.

2.2.4. Condición laboral

Al hacer más seguro el lugar de trabajo y reducir los riesgos que puedan estar presentes, las políticas de salud y seguridad buscan garantizar el bienestar de los empleados. (Rodríguez, 2009).

La implementación de los registros de enfermedades profesionales (EP) y de accidentes de trabajo (AT) Para desarrollar, aplicar y evaluar programas y políticas de prevención encaminados a mejorar la salud de esta fuerza de trabajo, la información debe completarse con datos precisos y sobre las condiciones de vida y de trabajo de las personas que integran la población económicamente activa. Ampliamente utilizado. Todo ello en el entendimiento de que la productividad y el crecimiento económico de una nación dependen de la capacidad de su mano de obra para trabajar de forma segura y productiva (OMS, 2010).



Según Vallebuona, (2011) Están representados por el conjunto de componentes que conforman el entorno de trabajo, incluidas las circunstancias de trabajo, el entorno de trabajo y la organización del trabajo. Cuando el entorno de trabajo es insuficiente o está mal controlado, puede representar un peligro para la salud de los trabajadores y convertirse en un riesgo laboral.

Algunos de los aspectos de las condiciones laborales de un trabajador son el número de horas trabajadas a la semana, la estructura de la empresa, la naturaleza del trabajo realizado, la disponibilidad de servicios sociales y la cantidad de dinero ganada. (Rodríguez, 2009).

2.2.5. Condiciones de trabajo hospitalario

El Convenio 149 sobre empleo y condiciones de trabajo es uno de los mecanismos propuestos por la OIT para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería; establece que el personal de enfermería está expuesto a una serie de riesgos, tales como exposición a agentes infecciosos, posturas inadecuadas y exposición a sustancias químicas irritantes que ocasionan daños a la salud de los trabajadores. (Polo, 2019).

“Hay cinco grandes problemas o condiciones de trabajo a los que se enfrentan los profesionales de la salud: dotación de personal, largas jornadas laborales, riesgos laborales, conflictos laborales, intimidación y acoso en el lugar de trabajo.” (Millones & Alvarado, 2021) .

2.2.6. Condiciones laborales individuales

Según Grados, (2018) Detalles sobre la edad de la enfermera, sus relaciones, su conducta habitual, su salud mental y emocional, su sentido de la autoestima, la calidad de sus vínculos con los demás, su nivel de forma física, etc. y sus habilidades



comunicativas son algunas de las condiciones de trabajo individual que presentan los profesionales de La Salud.

2.2.7. Autonomía del trabajo

Según Kant, cuando una persona es autosuficiente, puede establecer sus propios estándares en lugar de estar limitada por las reglas que otros han establecido para ella. Asimismo, según Smith (2016), la autonomía es el poder que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Según el tipo de organización y el sector industrial, la autonomía tiene un impacto positivo en la satisfacción del trabajador en términos de ambiente de trabajo, plazos y estándares. En consecuencia, el compromiso, la participación, el desempeño y la motivación son cuatro áreas donde la autonomía mejora la satisfacción laboral. Por lo tanto, el grado en que el trabajo te permite la independencia, la libertad de pensamiento y la capacidad de decisión para planificar tu propio trabajo y seleccionar los métodos por los cuales se llevará a cabo, es el grado de autonomía. (Faya Salas et al., 2019, p. 43).

2.2.8. Teoría de necesidades de Maslow

Según Acosta, (2012) Esta hipótesis psicológica fue formulada y luego desarrollada por Abraham Maslow en su libro de 1943 Una teoría de la motivación humana. Según la teoría de Maslow, una vez satisfechas las necesidades básicas (en la parte inferior de la pirámide), las personas desarrollan gradualmente necesidades y deseos más complejos (en la parte superior de la pirámide).

La jerarquía de necesidades de Maslow a menudo se expresa al más alto nivel como "autorrealización", "el impulso de crecer" o la "necesidad de ser", y los cuatro niveles inferiores como "necesidades deficitarias (principales)". La necesidad de ser, por el contrario, es un impulso persistente; los deseos deficientes pueden satisfacerse.



El principio fundamental de esta jerarquía es que sólo prestamos atención a las demandas más altas después de que se hayan satisfecho las necesidades más bajas de la base de la pirámide. Los factores de crecimiento hacen que la jerarquía vaya hacia arriba, pero las fuerzas regresivas hacen que las necesidades superiores se muevan hacia abajo (Acosta, 2012).

2.2.9. Condiciones ambientales en el trabajo

En el lugar de trabajo, las condiciones ambientales se refieren a los elementos externos, como el clima y el ruido, que pueden influir en la productividad. Por lo tanto, la institución debe estar preparada para la posibilidad de temperaturas extremas, olores desagradables, radiación excesiva, etc. Los trabajadores no deben experimentar ninguna molestia o irritación como consecuencia del entorno de trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017).

2.2.10. Ambiente físico

El entorno físico se refiere a los elementos del mundo exterior que están presentes en el lugar de trabajo y que no cambian o se ven afectados por el proceso de fabricación y que pueden ser perjudiciales para la salud. La iluminación, el sonido, la temperatura, los recursos físicos y los materiales lo componen (Polo, 2019). Circunstancias físicas a diversos componentes de las instalaciones del área de trabajo, como el edificio, la tecnología médica y los elementos utilizados para dichas actividades que pueden poner en peligro el bienestar físico y psicológico de los empleados. El entorno físico de trabajo de un empleado es el lugar donde desempeña sus funciones, ya sea en el interior o en el exterior (OMS, 2010).



2.2.11. Condiciones de la carga física y mental

Estos signos y síntomas se producen porque el trabajador está sometido constantemente a diversos peligros que existen en el lugar de trabajo y que repercuten en su salud de forma directa e indirecta. (Aburto, 2013).

En consecuencia, existen diversas actividades que producen varios y distintos factores de riesgo, según el tipo de trabajo y el entorno laboral. Estos peligros tienen un efecto acumulativo en la salud del médico, provocando síntomas, enfermedades profesionales y/o agotamiento. Todos estos síntomas perjudican la salud social, mental y física y se desarrollan a lo largo del tiempo como resultado de una exposición prolongada a los factores de riesgo. (Alvarado & Ramirez, 2019).

En tal sentido, según Álvarez, (2014) la carga mental está relacionada con la fatiga que típicamente experimentan las personas con una carga de trabajo predominantemente mental, que suele ir acompañada de demandas físicas propias del sedentarismo, además de requerimientos para el procesamiento de información y la aplicación de funciones cognitivas en una intensidad variable. (ejercicios mentales de comprensión, deducción y resolución de problemas; uso de facultades como concentración, memoria y atención). Al contrario de lo que parece en la superficie, estos trabajos son incómodos, físicamente agotadores y mentalmente agotadores para quienes los realizan.

2.2.12. Estrés laboral

Alvarado y Ramírez, (2019) menciona cómo el cuerpo y el cerebro responden a cualquier situación al experimentar estrés, tanto si ocurre con frecuencia como si no. Afecta a la salud cuando una persona no puede gestionar la circunstancia. Los efectos pueden variar, por ejemplo, en algunos casos aparecen síntomas



gastrointestinales, dolores de cabeza, falta de sueño, rabia y excitabilidad. Cuando esta enfermedad no se trata, se desarrollan afecciones más graves, como depresión, hipertensión, diabetes y enfermedades cardíacas.

2.2.13. Condiciones de organización

Los profesionales de enfermería en un contexto hospitalario institucional crean estas circunstancias laborales jerárquicas y bien estructuradas para regir el lugar de trabajo, los derechos y obligaciones de cada trabajador sanitario y los entornos en los que trabajan, así como su capacidad para tomar decisiones acertadas sobre la realización de más de un turno al día, la realización de trabajos extra, que será bien recibida por la alta dirección de las organizaciones sanitarias en cuanto a los méritos de su estructura jerárquica en el lugar de trabajo, la remuneración pagada y la interacción entre los directivos, los subordinados y los órganos de dirección en el servicio (Grados, 2018).

2.2.14. Clima organizacional

La atmósfera interna y el entorno de una organización se conocen como su clima organizacional. Las actitudes, los comportamientos de los empleados, el desempeño laboral y la productividad de la empresa están influenciados por una serie de factores, que incluyen la tecnología, las políticas, las reglamentaciones, los estilos de liderazgo y la etapa de la vida de la empresa. (Chiavetano, 2011).

La impresión subjetiva general que los empleados tienen del lugar de trabajo se conoce como ambiente organizativo o laboral. Esta impresión abarca una amplia gama de temas, como el ambiente, la productividad, la satisfacción y el rendimiento. A raíz de la preocupación por la relación entre el estado de ánimo de un trabajador y



su rendimiento o productividad, este tema se viene investigando desde los años 1930 (EmpresaActual, 2021).

2.2.15. Impacto del COVID – 19 en las condiciones laborales hospitalarias

Según Chico et al. (2020) La gestión de todo brote infeccioso depende en gran medida del servicio de urgencias hospitalario (SU). Los primeros encuentros con los pacientes se realizan a través del servicio de urgencias (SU), y la administración del SU permite la derivación y el diagnóstico específicos de los pacientes. Los trabajadores sanitarios del SU son la primera línea de defensa contra el shock en un entorno hospitalario durante una epidemia, ya que a menudo se enfrentan a sobrecargas de trabajo repentinas y a cambios en los procedimientos de respuesta. Dado que el personal sanitario puede ser una población especialmente vulnerable durante estos periodos, es crucial desarrollar técnicas para organizar el triaje y la atención con el fin de evitar el colapso del SUH y protegerlo de las infecciones.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Relaciones interpersonales

Se describe como el proceso mediante el cual se establecen y se rompen conexiones entre varias personas, creando un ambiente de trabajo positivo y fomentando las conexiones interpersonales.

Participación

Descrito como el conjunto de emprendimientos por medio de los cuales las personas se involucran en la esfera pública e inciden en su componente común.



Colaborador

Un colaborador es alguien que contribuye de forma libre y sin ningún vínculo de dependencia o subordinación a otra persona. No se le exige que colabore y no reconoce una autoridad superior.

Condición

Se refiere a un grupo de rasgos que pueden definir el comportamiento, el espacio y las funciones, y puede aplicarse tanto a las personas como a los objetos. Desde el punto de vista jurídico, también puede referirse a las cláusulas específicas que acuerdan ambas partes cuando se establece un contrato; se denominan términos y condiciones. Su etimología se remonta a la palabra latina "Condición", que describe una serie de rasgos de la naturaleza común de los objetos.

Bioseguridad

El conjunto de normas y barreras conocido como bioseguridad tiene por objeto eliminar los peligros biológicos.

Guardia hospitalaria

Se refiere a la jornada continua que los médicos realizan en los centros sanitarios para asegurar la atención a los pacientes. Dependiendo de la comunidad autónoma, se aplican diferentes consideraciones legales y retributivas a los turnos de guardia.

Enfermera

Las enfermeras atienden a pacientes enfermos o que requieren atención especializada, como los discapacitados. Desarrollar planes para satisfacer las



necesidades de los pacientes y llevar a cabo tareas prácticas, como tomar la temperatura, administrar inyecciones y curar heridas.

Médico cirujano

El cirujano es un experto en medicina general que ha sido formado para prestar asistencia a los pacientes en diversos entornos, poniendo un enfoque en la clínica ya través de una relación médico-paciente donde las decisiones se toman con base en la comprensión científica de los fenómenos biológicos y psicológicos, la ética y el humanismo. Además, el cirujano ha sido educado para atender a los pacientes de forma compasiva y respetuosa con la autonomía del paciente. Si los cirujanos abordan las necesidades de rehabilitación, prevención y promover la salud individual, familiar y comunitaria desde la perspectiva de cada grupo, podrán brindar una atención integral.

Especialistas

Hay que tener en cuenta que la palabra especial tiene diversas connotaciones. Por sus cualidades, puede designar a alguien o a algo que destaca entre la multitud o que es superior a lo habitual o convencional. En cambio, el prefijo -esta se refiere a alguien que es "partidario de" o que ejerce un oficio o una profesión determinada.

Equipos de protección personal en el hospital

El equipo de protección personal es una ropa especializada que se pone para establecer una línea de defensa contra los microorganismos. Esta barrera disminuye la posibilidad de entrar en contacto con los gérmenes y dispersarlos. En el hospital, el equipo de protección personal (EPP) ayuda a detener la transmisión de gérmenes. Puede proteger a los pacientes y a los profesionales sanitarios de las infecciones.



Trabajador

Un trabajador es cualquier persona que, a cambio de un beneficio económico, realiza tareas por debajo de su nivel de competencia en beneficio de otra organización, individuo o empresa.

Hospital

El lugar donde se prestan todas las formas de servicios médicos es un hospital. En estas instalaciones, para restaurar la salud de los pacientes, se identifican las enfermedades y se aplican diversas terapias.

Pandemia COVID – 19

El virus SARS-CoV-2 es el responsable de la continua pandemia de COVID 19, también denominada pandemia de coronavirus. Es transmitido de una persona a otra al momento de respirar, toser o conversar; se incrementa la posibilidad de contagio en reuniones o cuando haya aglomeración de personas o al tocar superficies contaminadas con el virus



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. A partir de enfoque de la epistemología de la investigación científica

A partir del fundamento de la epistemología de la investigación científica, el método de investigación será de tipo Hipotético-Deductivo, conocido procedimentalmente como cuantitativo (Behar, 2008), donde se deduce la formulación de planteamiento de hipótesis para contrastarlo con la realidad como objeto de estudio (Popper, 1945).

3.1.2. A partir del análisis de la profundidad de la investigación

Según Behar (2008) El nivel de la investigación será de carácter descriptivo y explicativo; esto debido a que se caracterizó, analizó y explicó la representación social de las condiciones de trabajo de los trabajadores del hospital "San Juan de Dios" de la ciudad de Ayaviri en relación a sus actitudes y expectativas, según el grupo ocupacional, edad y género al que pertenecen. Esto se determinó a partir del análisis de la profundidad de la investigación.

3.2.METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Enfoque de investigación

La investigación es de un enfoque cuantitativo basado en métodos numéricos y la estadística descriptiva. Según Charaja (2011) menciona que este enfoque fue utilizado por Tomas Kuhn en el año 1992 y se basa que es un modelo de visión del mundo, es la fuente de los problemas y métodos de investigación científica. el enfoque cuantitativo delimita en términos generales el quehacer del científico, sin castigarlo ni manipularlo en una forma peculiar.



3.2.2. Tipo de investigación

La investigación es descriptiva, lo que significa que consiste en describir fenómenos, circunstancias, contextos y sucesos del tema de estudio y proporcionar detalles específicos sobre ellos. Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) El objetivo de cualquier estudio descriptivo es proporcionar una descripción detallada de las personas, lugares o cosas que se investigan. Por lo tanto, su objetivo no es revelar las conexiones entre las ideas o variables a las que se refieren; más bien, se esfuerzan por prevenir o reconocer información por separado o conjuntamente entre ellas. (p. 92)

3.2.3. Diseño de investigación

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) “El diseño es el proceso mediante el cual se crea un plan o estrategia para recolectar datos que permitan resolver un problema” (p. 128). Se utiliza la investigación no experimental, lo que significa que no se han realizado cambios intencionales en ninguna de las variables. Dicho de otro modo, no se trata de experimentos en los que las variables independientes se manipulan intencionadamente para determinar su impacto en las dependientes.

3.2.4. Método de investigación

La metodología de la investigación se construye sobre los cimientos de la epistemología que sustenta la investigación científica, fue de método descriptivo, conocido procedimentalmente como cuantitativo donde Behar (2008) deduce la caracterización de las variables tal como se encuentran en el campo de investigación.



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Según registros salariales, la población comprende 220 trabajadores del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Ayaviri, cantón Melgar, provincia de Puno.

3.3.2. Muestra

Siendo la muestra de tipo probabilístico se determina mediante el muestreo aleatorio simple, cuya fórmula es la siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 P*Q*N}{e^2 (N-1)+P*Q+Z^2}$$

N = **220** = Tamaño de la población

P = **0,60** = probabilidad favorable inicial

Q = **0,40** = probabilidad desfavorable inicial

e = **0,1** = nivel de significancia

Z = **1,96** = $Z_{\alpha/2} = Z_{0.1/2} = 1,96$ (Z de distr. Normal 2 colas)

e = **0,05** = error planteado para la proporción P

a) Primera aproximación:

$$\begin{aligned} n_0 &= \frac{1,96^2 0,6*0,4*220}{0,05^2 (220-1)+0,6*0,4+1,96^2} \\ &= 138 \end{aligned}$$



Por lo tanto, se encuestó la cantidad de 138 trabajadores del hospital San Juan de Dios de Ayaviri, determinado a 5% de error muestral.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Técnicas de investigación

La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Según Charaja (2011) "En la investigación educativa, es un método muy utilizado. Es un método adecuado para recopilar datos o información que solo los sujetos pueden proporcionar sobre un tema en particular"

3.4.2. Instrumentos de investigación

Este estudio utilizó una versión modificada del cuestionario dicotómico desarrollado por García J. Beltrán A. y Mario Daza M. Práctica profesional de enfermería en ambientes altamente complicados: una autoevaluación. La Universidad Nacional de Colombia está ubicada en Bogotá; 2011, Ureta Jurado Raul, (2018), lo cual está estructurado por 27 ítems distribuidos en 5 dimensiones, que son: las condiciones individuales que está conformado por 8 ítems, las condiciones ambientales conformado por 7 ítems, condiciones de carga física y mental conformado por 4 ítems, condiciones de seguridad conformado por 5 ítems y condiciones de organización conformada por 3 ítems de los cuales para la calificación está compuesta: respuesta SI igual a 2 y respuesta NO igual a 1. Se determina la siguiente escala de calificación:

Tabla 1.

Escala valorativa de condiciones laborales

Escalas	Condiciones Laborales
Favorable	41 – 54
Desfavorable	27 – 40

Fuente: Escala de baremos

En la tabla 2 se muestra la determinación de la escala valorativa por dimensiones respetando que en las condiciones individuales se tuvo 8 ítems, Hay 7 ítems condiciones ambientales, hay 4 ítems de condiciones de carga psicosomática, 5 ítems de condiciones de seguridad y 3 ítems de condiciones organizacionales.

Tabla 2.

Escala valorativa de las dimensiones de condiciones laborales

Escalas	Condiciones individuales	Condiciones ambientales	Condiciones de la carga física y mental	Condiciones de seguridad	Condiciones de organización
Favorable	13 – 16	11 – 14	7 – 8	8 – 10	5 – 6
Desfavorable	8 – 12	7 – 10	4 – 6	5 – 7	3 – 4

Fuente: *Elaboracion propia*

3.5.PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez recolectada la información, se tabuló en el Microsoft Excel 365, para luego ser importada al programa estadístico SPSS versión 27 con el fin de procesar la tabulación de los datos según las escalas valorativas arriba mencionados y generar las tablas de frecuencia según la escala valorativa y de igual manera, las tablas de frecuencia compuesta según las preguntas incluidas en los cuestionarios, por lo tanto, se presentan



de acuerdo con los objetivos establecidos en este estudio y en el capítulo de Hallazgos y Discusión.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	dimensiones	Indicadores	Escalas
Condiciones de trabajo	Condiciones individuales	Satisfacción laboral Exigencias laborales Facilidad para aprender Autoconcepto e imagen Facilidad para comunicarse Conflicto en creencias y valores Satisfacción profesional Toma de decisiones	Favorable Desfavorable
	Condiciones ambientales	Ventilación Iluminación Temperatura Riesgo químico Riesgo biológico Medidas de protección Inmunidad	Favorable Desfavorable
	Condiciones de carga física y mental	Monotonía y repetitivo Nivel de satisfacción Posturas incómodas Levantamiento	Favorable Desfavorable



	Condiciones de seguridad	Medidas de protección Uso de contenedores Vigilancia Equipamiento adecuado Inmunización	Favorable Desfavorable
	Condiciones de organización	Turnos laborales Horas de trabajo Reconocimiento	Favorable Desfavorable

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

Tabla 3.

Condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones individuales	N°	%
Desfavorable	24	17,4
Favorable	114	82,6
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 3 se evidencia los resultados respecto a las condiciones individuales de todos los trabajadores encuestados en el Hospital San Juan de Dios de Ayaviri, donde solo el 17,4 % de los encuestados dice que las condiciones individuales son desfavorables y el 82,6 % dice que lo son favorables.

Hablar de condiciones es referirse a las características y aspectos que forman parte del entorno laboral del trabajo, lo que implica, el ambiente y la organización laboral. Grados (2018) refiere que las condiciones individuales aluden a las características de cada trabajador, entre ellas se destacan: edad, sexo, salud física, mental, satisfacción laboral y ambiente laboral, las relaciones con su familia, la descripción además de su comportamiento típico. Algunas de las condiciones individuales que pueden afectar positiva o negativamente en el desempeño eficaz de

sus propias funciones dentro de un centro sanitario son: la salud física, la satisfacción de las necesidades, así como la presencia de habilidades y destrezas propias.

Con esta tabla y en base a resultados obtenidos se evidencia que los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri tienen condiciones individuales favorables por lo que desempeñan sus funciones de manera eficiente y la productividad es mayor, además de ser resultados que se asemejan con el estudio de Machaca, (2020) en el que se verificó que el personal de salud del hospital Manuel Nuñez Butrón, en donde la gran mayoría de enfermeros presentan un nivel regular en cuanto a las condiciones de trabajo y en general son satisfactorias, donde además tienen condiciones individuales e intralaborales regulares y unas condiciones extralaborales buenas, y donde el rendimiento alcanzado es regular, en cambio difieren con el estudio de Molina et al. (2020) donde se demostró que los trabajadores recibieron tratos injustos en el día a día del trabajo, las condiciones personales fueron regulamente favorables y por lo tanto interfirían en el desempeño de sus funciones.

Tabla 4.

Consolidado de respuestas de condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones individuales	No		Si		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
¿Su trabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización?	46	33,3%	92	66,7%	138	100,0%
¿Las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades?	16	11,6%	122	88,4%	138	100,0%



¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	12	8,7%	126	91,3%	138	100,0%
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	4	2,9%	134	97,1%	138	100,0%
¿Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias?	6	4,3%	132	95,7%	138	100,0%
¿Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores?	86	62,3%	52	37,7%	138	100,0%
¿Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	45	32,6%	93	67,4%	138	100,0%
¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer?	88	63,8%	50	36,2%	138	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 4 se describen las respuestas consolidadas de las condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, de total de trabajadores el 66,7% respondieron que su trabajo si satisface sus necesidades, autoestima y realizacion y solo el 33,3% expreso que no esta satisfecho, asimismo, del total de trabajadores el 88,4% expresaron que las tareas que desarrollan requieren mayores conocimientos, experiencias y habilidades y solo el 11,6% respondieron que no, respecto a que si poseen facilidad para aprender cosas nuevas el 91,1% respondieron que si y solo el 8,7% refieron que no, asi mismo el 97,1% refirieron que si tienen imagen de si mismo y solo el 2,9% expresaron que no, en relacion a la facilidad de comunicarse y aprender de sus experiencias el 95,7% respondieron que si y solo el 4,3% expresaron que no, asimismo el 62,3% de trabajadores expresaron

que en su servicio no existe conflicto con sus valores y creencias con frecuencia, mientras el 37,7% reporto que si sienten que en su servicio existen conflictos con sus valores y creencias, de igual manera el 67,4% expresaron que su trabajo cumple con sus expectativas y el 32,6% reporto que no y finalmente el 63,8% respondieron que no prefirieren tomar decisiones en el trabajo y permiten que un superior ordene que hacer y el 36,2% respondieron que si prefirieren tomar decisiones en el trabajo.

Estos datos evidencian que los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, que si cuentan con un ambiente laboral en cuanto a las condiciones individuales, debido a que su centro laboral les satisface sus necesidades en cuanto a su autoestima y realización, asi mismo en cuanto a sus funciones que desarrollan requieren y les exigen experiencias, habilidades y conocimientos. Sin embargo resaltan que su trabajo les permite adquirir nuevas experiencias y aprender cosas nuevas y la mayoría de ellos comparten valores y creencias por lo que no se sienten conflictuados al realizar su servicio.

4.1.2. Condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

Tabla 5.

Condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones ambientales	N°	%
Desfavorable	32	23,2
Favorable	106	76,8
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)



En la tabla 5 se evidencia los resultados sobre las condiciones ambientales de los trabajadores del hospital San Juan de Dios – Ayaviri, del total de trabajadores encuestados el 76,8% reporto tener condiciones favorables y solo el 23,2% reporto tener condiciones desfavorables.

Las condiciones ambientales se refieren a las circunstancias físicas donde los trabajadores desarrollan sus funciones. Así mismo Molina (2020), se refiere a aquellas características y locativas de las instalaciones de la organización que pueden producir riesgos e incidentes ambientales ya que implica aspectos, como la infraestructura, iluminación, ruido y demás condiciones necesarias que brinden comodidad a los trabajadores.

Los lugares de trabajo también se ven afectados por el entorno natural, por lo que las instalaciones deben ser conscientes del potencial de altas temperaturas, olores desagradables y radiación excesiva. El lugar de trabajo no debe causar que los empleados se sientan incómodos o irritados.(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017).

Estos resultados concuerdan con el estudio de Millones y Alvarado, (2021) quien descubrió un vínculo directo entre las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral intrínseca. Esto significa contar con herramientas tecnológicas seguras, trabajar en un ambiente libre de peligros físicos, con factores más o menos estimulantes o gratificantes y emocionales asociados al crecimiento o desarrollo. Desarrollo personal, contribuirás a la satisfacción laboral, lo que mejoraría en gran medida la eficacia de la atención brindada por los profesionales de la salud.

Tabla 6.

Consolidado de respuestas de condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones ambientales	No		Si		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
¿La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	72	52,2%	66	47,8%	138	100,0%
¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	48	34,8%	90	65,2%	138	100,0%
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?	63	45,7%	75	54,3%	138	100,0%
¿Considera que está expuesto(a) a sustancias químicas en el servicio?	78	56,5%	60	43,5%	138	100,0%
¿Considera que está expuesto(a) a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?	39	28,3%	99	71,7%	138	100,0%
¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	27	19,6%	111	80,4%	138	100,0%
¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?	50	36,2%	88	63,8%	138	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 6 se describe el consolidado de respuestas de las condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, de total de trabajadores el 52,2% expresaron que no cuentan con ventilación adecuada en su puesto de trabajo y solo el 47,8% respondieron que si, respecto a la iluminación el 65,2% expresaron que si cuentan con iluminación adecuada y solo el 34,8% señalaron que no, por otro lado, el 54,3% de trabajadores refirieron que en su trabajo experimentaron cambios bruscos a diferencia de 45,7% que no, asimismo, respecto a sustancias químicas el 56,5% expresaron que no se encuentran expuestas y el 43,5%

respondieron que si, acerca de la exposicion de virus, bacterias y hongos el 71,7% refirieron que si y solo el 28,9% respondieron que no, respecto a la medidas de proteccion contra riesgos el 80,4% sostuvieron que si hacen uso de las medidas de protecci3n y el 19,6% no hacen uso y finalmente sobre la vacuna contra el VHB y t3tano el 63,8% refirieron que si estan vacunados y el 36,2% no.

Estos datos evidencian que la mayoria de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri cuentan con condiciones ambientales adecuados, debido que si cuentan con ventilacion, iluminacion, no se encuentran expuestas a sustancias qu3micas pero si a los virus, bacterias y hongos, la mayor3a hace uso de las medidas de proteccion, son algunos de los aspectos que evidencia que cuentan con condicones favorables que permiten desarrollar sus funciones de manera eficiente.

4.1.3. Condiciones de la carga f3sica y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

Tabla 7.

Condiciones de la carga f3sica y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones de la carga f3sica y mental	N°	%
Desfavorable	85	61,6
Favorable	53	38,4
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 7 se demuestra que resultados sobre las condicones de carga f3sica y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, el 61,6%



expresaron que las condiciones de carga física y mental son desfavorables y solo el 38,4% respondieron que si es favorable.

Hable de las condiciones emocionales y físicas de la carga es referirse si el trabajador para cumplir con sus funciones requiere de carga física, asimismo implica que para realizar sus funciones a diario realizan la misma actividad todos los días, en posturas incomodos, si cuida su ergonomía, asimismo en caso que implica esfuerzo mayor intelectual que vendría ser carga mental, al respecto Aburto (2013), refiere que “las condiciones de carga física y mental son indicadores son el resultado de la exposición continuada del trabajador a numerosos factores de riesgo que prevalecen en el trabajo y que repercuten en su salud tanto directa como indirectamente”.

Estos resultados son comparables a los del estudio de Pérez et al. (2022) Sus investigaciones le llevaron a la conclusión de que los trabajadores se ven sometidos con frecuencia a diversas circunstancias peligrosas en el trabajo, muchas de ellas causadas por las condiciones de tener una gran carga de trabajo mental y físico que brinda la empresa, donde el 83% de trabajadores expresaron que no cuentan con condiciones adecuados ya que a menudo realizar actividades que requiere esfuerzo físico y mental, debido que tienen muchas exigencias en cumplir con las metas por lo que les genera estrés y con ello el deterioro de la salud del trabajador.

Tabla 8.

Consolidado respuestas de las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones de la carga física y mental	No		Si		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?	78	56,5%	60	43,5%	138	100,0%
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?	24	17,4%	114	82,6%	138	100,0%
¿Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?	60	43,5%	78	56,5%	138	100,0%
¿Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?	60	43,5%	78	56,5%	138	100,0%

Fuente: *Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)*

En la tabla 8 se describe el consolidado de respuestas de las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, de total de trabajadores el 56,5% expresan que su manera de atención y trato no es monótono y repetitivo y el 43,5% refirieron que sí, asimismo el 82,6% refirieron que sí sienten satisfacción con las tareas que desempeña en su puesto laboral y solo el 17,4% no se sienten satisfechos, de igual manera respecto a posturas adecuadas, el 56,5% refirieron que en su trabajo pasa mayor tiempo en posturas incómodas mientras que el 43,5% expresarán que no, por lo tanto mantienen postura normal y adecuada y finalmente sobre la carga física el 56,5% refirieron que para cumplir con sus funciones realizan levantamientos de algún tipo de carga mayor a su capacidad y solo el 43,5% refirieron que no realizan.

Estos resultados evidencian que los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, en su mayoría refieren contar con condiciones de carga física y



mental inadecuado, debido que realizan esfuerzos físicos como es levantar cargas pesados que sobrepasan su capacidad, que se mantienen en posturas incómodas no obstante, se sienten satisfacción por su desempeño, demostrando que pese a que los trabajadores tienen que lidiar con algunas condiciones que no les favorece de manera adecuada el desempeño de sus funciones demuestran tener satisfacción mayor, esto puede ser porque tienen vocación de servicio y les gusta realizar sus tareas adecuadamente.

4.1.4. Condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

Tabla 9.

Condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones de seguridad	N°	%
Desfavorable	76	55,1
Favorable	62	44,9
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 9 se presentan resultados sobre las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, donde el 55,1% manifestaron que las condiciones de seguridad son desfavorables y solo el 44,9% refirieron que si es favorable.

Las condiciones de seguridad hacen referencia a aquellos aspectos que garantizan seguridad a trabajadores, pacientes y visitantes en la organización, al respecto Alvarado y Ramírez (2019), se refiere al hecho de que las condiciones de trabajo seguras incluyen cosas como el equipo de protección personal, el orden y la

limpieza, la estructura, el equipo médico y los productos utilizados en cada intervención. Estas cosas se incluyen porque de alguna manera pueden poner en peligro el bienestar físico y emocional de los trabajadores como usuarios.

Los resultados de esta tabla concuerdan con el estudio de Echevarría y León, (2021) que los profesionales de enfermería del Hospital Loayza, demostraron que en un 47% no cuentan con condiciones de seguridad, debido que a menudo se encuentran expuestos a riesgos, por lo que no cuentan con materiales médicos, el cual fue evidenciado en la pandemia de Covid-19.

Tabla 10.

Consolidado de respuestas de condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones de seguridad	No		Si		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	65	47,1%	73	52,9%	138	100,0%
¿Implementa medidas estándares de seguridad en el desempeño de sus funciones?	55	39,9%	83	60,1%	138	100,0%
¿Existen contenedores de desecho cercanos donde se desarrolla sus actividades?	35	25,4%	103	74,6%	138	100,0%
¿El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento?	62	44,9%	76	55,1%	138	100,0%
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio?	79	57,2%	59	42,8%	138	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 10 se describe el consolidado de respuestas de las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, de total de trabajadores el 52,9% refirieron que si existe medidas de protección persona en su servicio y el 47,1% refirieron que no, asimismo el 60,1% refirieron que en el hospital



San Juan de Dios si se implementa las medidas estándares de salud en el desempeño de sus funciones mientras el 39,9% refirieron que no, de igual manera el 74,6% refirieron que si existen contenedores de desecho y el 25,4% refirieron que no, respecto a la limpieza, de los que utilizaron el servicio, el 55,1% opinó que estaba limpio, el 44,9% que no lo estaba y el 57,2% dijo que el hospital no proporcionaba suficiente supervisión y apoyo para que el personal hiciera su trabajo con seguridad y eficacia.

La mayoría de los empleados han denunciado condiciones de trabajo inseguras, como demuestran estos resultados. Es decir, las insuficientes condiciones de seguridad en las que trabajan los profesionales, a pesar de que la normativa establece que los centros sanitarios y el personal que trabaja en ellos deben disponer de equipos de protección individual, instrumental y material correspondiente, así como mantener el orden y la limpieza, los hospitales juegan un papel importante durante las pandemias, ya que son lugares que requieren altos niveles de desinfección para evitar la propagación de enfermedades de persona a persona. Por ello, era crucial que el personal de higiene de los hospitales conociera bien los protocolos y estuviera bien preparado para cualquier eventualidad. Igualmente es importante mantener el hospital en su conjunto en buen estado de funcionamiento para que el personal pueda ofrecer el máximo nivel de atención a los pacientes y al mismo tiempo, minimizar la propagación de infecciones y la probabilidad de accidentes laborales, que pueden tener efectos no deseados si no se satisfacen.

4.1.5. Condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.

Tabla 11.

Condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones de organización	N°	%
Desfavorable	84	60,9
Favorable	54	39,1
Total	138	100,0

Fuente: *Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)*

En la tabla 11 se presenta resultados sobre las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios, donde el 60,9% expresaron que las condiciones de organización que brinda el establecimiento son desfavorables y solo el 39,1% mencionaron que favorable.

Las condiciones de organización se refieren a la forma en que se distribuye el trabajo, que involucra desde las actividades básicas hasta aquellas que presentan complejidad, al respecto Grados (2018) refiere que en la salud implica:

“Los profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario institucional crean esas condiciones de trabajo jerárquicas y bien estructuradas para conformar el ambiente en el que se desenvuelve cada trabajador de la salud, así como sus deberes, derechos y responsabilidades, así como su capacidad para tomar decisiones acertadas sobre la realización de más de un turno al día, la realización de trabajos extra, que será reconocida favorablemente por los órganos de dirección de las organizaciones sanitarias, la calificación de su organización jerárquica en el ámbito laboral, la

remuneración pagada y la interacción entre los directivos, los subordinados y los órganos de dirección en el servicio”.

Los resultados de esta tabla concuerdan con el estudio de Alvarado y Ramírez (2019) Descubrieron que los mayores retos que tienen como organización se derivan de la falta de organización del trabajo y de la escasez de recursos. Los problemas de apoyo social, el agotamiento por asumir demasiadas tareas, trabajar muchas horas o muchas noches, y el estrés derivado de enfrentarse a situaciones estresantes son preocupaciones muy reales en este entorno.

Tabla 12.

Consolidado de repuestas de condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones de organización	No		Si		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja?	90	65,2%	48	34,8%	138	100,0%
¿Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	64	46,4%	74	53,6%	138	100,0%
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?	96	69,6%	42	30,4%	138	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)

En la tabla 12 se describe el consolidado de respuestas de las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, de total de trabajadores el 65,2% expresaron que no realizan más turnos al día, mientras que el 34,8% refirieron que si realizan más turnos diarias, asimismo el 53,6% refirieron que desarrollan más horas de los establecido en cambio el 46,4% refirieron que no realizan más horas de los debido por lo que cumplen con las horas acordados y

finalmente el 69,6% refirieron que su trabajo si es reconocido por los representantes del establecimiento mientras que el 30,4% refieren que no son reconocidos.

Estos resultados evidencian que los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, refieren que las condiciones de organización son deficientes ya que la mayoría refirieron que desarrollan más horas de los establecido o actividades adicionales, la exposición del trabajador a factores de riesgo laboral se prolonga, y otros problemas psicológicos, cuando la jornada de trabajo supera el límite máximo legal, se producen problemas como el aumento de la carga de trabajo y la perturbación de la vida diaria en el trabajo.

4.1.6. Condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

Tabla 13.

Condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri.

Condiciones laborales	N°	%
Favorable	37	26,8
Desfavorable	101	73,2
Total	138	100,0

Fuente: *Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Puno)*

En la tabla 13 se presenta resultados acerca de las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, el 73,2% refirieron que es desfavorable y el 26,6% expresaron que es favorable.

Según Vallebuona, (2011) las condiciones laborales están “representados por el conjunto de componentes que conforman el entorno de trabajo, incluidas las circunstancias de trabajo, el entorno de trabajo y la organización del trabajo. Cuando



el entorno de trabajo es insuficiente o está mal controlado, puede suponer un riesgo para la salud de los trabajadores y convertirse en un riesgo laboral”.

Por otro lado, Echevarría y León (2021) refiere que las condiciones laborales jugaron un rol importante en tiempos de pandemia, donde el personal de salud cumplió un labor importante para dar frente a este virus, sumado a ello las condiciones laborales en las que fueron sometidos y la estigmatización por parte de la sociedad.

Resultados que concuerdan con el estudio de Millones y Alvarado (2021), donde demostraron que las condiciones laborales se asocian con la satisfacción del trabajador, asimismo, los profesionales sanitarios se enfrentan a cinco problemas fundamentales en el lugar de trabajo: falta de personal, exceso de horas de trabajo, condiciones laborales peligrosas, conflictos laborales, intimidación y acoso, y malas condiciones de trabajo.

4.2. DISCUSIÓN

Hablar de condiciones laborales es comprender una serie de variables que ejercen e inciden al trabajador en el entorno de trabajo, debido que los trabajadores perciben las energías de trabajo, el vigor humano del cuerpo y la mente que son base para la realización y cumplimiento de sus funciones, por lo que este estudio arribó a los siguientes resultados, donde analizó las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020, donde el 73,2% refirieron que las condiciones laborales no son favorables, en comparación con el estudio de Grados (2018) quien determinó que el 61,5% de los profesionales de enfermería refirieron que las condiciones laborales son favorables. Por otro lado, Echevarría y León (2021) En los casos en que se ha demostrado que las condiciones de trabajo de las enfermeras son malas,



éstas hacen su trabajo a pesar de la falta de materiales y suministros, de equipos poco fiables, de una mayor carga de trabajo, de menos trabajadores y de otras desventajas. Según los resultados, la enfermería es una profesión físicamente exigente que a menudo provoca agotamiento, tensión mental y otras consecuencias negativas para la salud.

Respecto al primero objetivo específico, se logró evaluar las condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020, donde el 82,6% refirieron que es favorables, lo que evidencia que el establecimiento de salud les satisface sus necesidades, su autoestima y realización, asimismo las funciones que desarrollan dentro de ellas exigen experiencias, habilidades y conocimientos, sin embargo, demuestran también que su trabajo permite adquirir nuevas experiencias, aprender cosas nuevas y la mayoría de ellos comparten valores y creencias por lo que no se sienten conflictuados al realizar su servicio. Resultados que concuerdan con el estudio de Machaca, (2020) donde determinaron que el personal sanitario del hospital regional Manuel Núñez Butrón, la mayoría de las enfermeras respondieron tener condiciones individuales de manera regular y el desempeño logrado fue regular, en cambio difieren con el estudio de Grados (2018) quien evidencia que el 58,3% de enfermeras refieren que las condiciones individuales son desfavorables por lo que no se encuentran satisfechas con la calidad de vida laboral que llevan, de igual manera tenemos a Molina et al. (2020) donde se demostró que los trabajadores recibieron tratos injustos, las condiciones personales fueron regularmente favorables y por lo tanto interfirió en el cumplimiento de sus funciones. Con ello se demuestra la importancia de que los trabajadores cuenten con las condiciones individuales ya que esta es reflejada en su desempeño laboral.

Respecto a los resultados obtenidos del segundo objetivo específico, se logró analizar condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios



(Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020, donde el 76,8% refirieron tener condiciones favorables, resultados que demuestran que la mayoría de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri cuentan con condiciones ambientales adecuados, debido que si cuentan con ventilación, iluminación, no se encuentran expuestas a sustancias químicas pero si a los virus, bacterias y hongos, la mayoría hace uso de las medidas de protección, son algunos de los aspectos que evidencia que cuentan con condiciones favorables que permiten desarrollar sus funciones de manera eficiente. Datos que concuerdan con el estudio de Millones y Alvarado, (2021) que determinaron que las condiciones ambientales de trabajo están directamente relacionadas con la satisfacción intrínseca en el trabajo; es decir, trabajar en un entorno laboral libre de riesgos físicos, disponer de equipamiento tecnológico seguro, y el hecho de tener más o menos condicionantes motivacionales o satisfactorios y sentimientos relacionados con el crecimiento o desarrollo personal generan una complacencia en el entorno laboral que haría altamente productivo el trabajo del personal sanitario., sin embargo difiere con el estudio de Grados (2018), quien demostró que el 68,8% enfermeras del hospital Nacional Rebagliati refirieron que las condiciones ambientales desfavorables, de las cuales el 30,2% demuestran insatisfacción sobre la calidad de de vida laboral que llevan. Estos datos evidencian que es vital que los trabajadores cuenten con condiciones ambientales ya que contribuye al cumplimiento de sus funciones de manera satisfactoria.

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico se logró diagnosticar las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020, donde el 61,6% expresaron que las condiciones de carga física y mental son desfavorables, resultados que resultados evidencian que los trabajadores del Hospital San Juan de Dios – Ayaviri, en su mayoría refieren contar con condiciones de carga física y mental inadecuados, debido que realizan



esfuerzos físicos como es levantar cargas pesados que sobrepasan su capacidad, que se mantienen en posturas incómodas sin embargo se sienten satisfacción por su desempeño, demostrando que pese a que los trabajadores tienen que lidiar con algunas condiciones que no les favorece de manera adecuada el desempeño de sus funciones demuestran tener satisfacción mayor, esto puede ser porque tienen vocación de servicio y les gusta realizar sus tareas adecuadamente, datos que concuerdan con el estudio de Grados (2018) quien demostró que el 61,5% de los profesionales de enfermería cuentan con condiciones de carga física y mental desfavorables, de las cuales el 26,0% refirieron que la calidad de vida laboral que llevan es insatisfechos, asimismo se tiene a Pérez et al. (2022) quien determinó muchas veces los trabajadores se encuentran expuestos a diferentes situaciones de riesgos laborales el cual proviene de las condiciones de carga física y mental que brinda la empresa, donde el 83% de trabajadores expresaron que no cuentan con condiciones adecuadas ya que a menudo realizan actividades que requieren esfuerzo físico y mental, debido que tienen muchas exigencias en cumplir con las metas por lo que les genera estrés y con ello el deterioro de la salud del trabajador.

Respecto al cuarto objetivo específico se logró diagnosticar las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020, donde el 55,1% refirieron que las condiciones de seguridad son desfavorables, demostrando que estas son deficientes, pese que la normativa señala que los establecimientos de salud y el personal que laboran deben contar con equipos de protección personal, instrumentos y materiales correspondientes, Los hospitales, que albergan a muchas personas y requieren una limpieza exhaustiva para evitar la propagación de enfermedades, también son lugares donde el orden y la limpieza desempeñan un papel importante durante las pandemias. Datos que guardan similitud con de Echevarría y León, (2021) que los profesionales de enfermería del Hospital Loayza,



demonstraron que en un 47% no cuentan con condiciones de seguridad, debido que a menudo se encuentran expuestos a riesgos, por lo que no cuentan con materiales médicos, el cual fue evidenciado en la pandemia de Covid-19. Pero difieren con el estudio de Grados (2018) quien determinó que el 54% de los profesionales de enfermería refirieron contar con condiciones de seguridad, de las cuales el 33,3% se sienten satisfechos por la calidad de vida laboral. Datos que demuestran la importancia de que las instalaciones y el personal mantengan el orden suficiente para prestar una atención de calidad a los pacientes y para que los profesionales puedan realizar adecuadamente sus tareas con el objetivo de minimizar los contagios y asimismo evitar los riesgos de accidentes de trabajo, si en caso no se cumple estas situaciones en el trabajo podrían generar consecuencias desfavorables.

Finalmente, se considera el quinto objetivo específico donde se evaluó las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020 donde el 60,9% refirieron que son desfavorables las condiciones de organización, demostrando que estas son deficientes ya que la mayoría refirieron que desarrollan más horas de los establecido o actividades adicionales, evidenciando cuando se supera el número máximo de horas permitido por la ley durante un turno de trabajo, el cambio en sí mismo se convierte en un factor de riesgo para los trabajadores porque expone a los trabajadores a factores de riesgo ocupacionales al tiempo que conduce a otros factores psicosociales, como una mayor carga de trabajo y conflictos entre la vida laboral y personal, resultados que difieren con el estudio de Grados (2018) donde el 71,9% refirieron que son favorables las condiciones de organización, de las cuales el 42,7% se sienten satisfechos por la calidad de vida laboral que llevan.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Las condiciones laborales son desfavorables en seguridad, carga física y mental, organización y favorables en condiciones individuales y ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020

SEGUNDA: Las condiciones individuales son favorables en 82,6% y son desfavorables en 17,4% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020; donde el 88,4% de los trabajadores mencionan que las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades.

TERCERA: Las condiciones ambientales son favorables en 76,8% y desfavorables en 23,2% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020.

CUARTA: Las condiciones de la carga física y mental son desfavorables en 61,6% y favorables en 38,4% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020; donde el 43,5% consideran que su trabajo es monótono y repetitivo; y 56,5% considera que durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas

QUINTA: Las condiciones de seguridad son desfavorables en 55,1% y favorables en 44,9% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020; donde el 57,2% considera que no dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio



SEXTA: Las condiciones de organización es desfavorable en 60,9% y favorable en 39,1% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar -Puno) en el contexto COVID – 19, 2020; donde el 65,25% menciona que realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Proseguir con las investigaciones sobre Condiciones laborales de los trabajadores en el hospital San Juan de Dios- Ayaviri: Además, se debe priorizar estudios de carácter cualitativo para comprender e interpretar las percepciones de los trabajadores. Recomendar reevalúen las diferentes acciones que se están realizando en cuanto a la gestión de las condiciones laborales, por lo que les permitirá ver las fortalezas y debilidades y al mismo tiempo puedan implementar nuevas medidas que acrediten los niveles de satisfacción en el personal.

SEGUNDA: Enfatizar las investigaciones sobre las condiciones laborales que permitan contrarrestar las condiciones de la carga física y mental, para que el trabajador tenga un mejor rendimiento en cuanto al cumplimiento de sus funciones. Así mismo se debe priorizar tomar acciones correctivas para evitar el trabajo a presión; mediante talleres de liderazgo, capacitaciones y charlas que ayudaran a mejorar el clima laboral la comunicación, el trabajo en equipo y la empatía en el personal, reduciendo de esta manera los altos porcentajes riesgos de la carga física y mental.

TERCERA: Insistir con investigaciones que prioricen las condiciones de seguridad, que permitan conocer si los trabajadores cuentan con equipos de protección personal (E.P.P). Si el hospital garantiza implementación de instrumentos y materiales médicos para el buen desempeño de los trabajadores. Mismo que se debe involucrar en capacitaciones a todo el personal en cuanto a las normativas de seguridad las cuales deben tomar en cuenta y evitar accidentes o contraer enfermedades.



CUARTA: Se recomienda que la parte directiva del hospital san Juan de Dios- Ayaviri cree alternativas de solución en cuanto a organización, para que los trabajadores no excedan la cantidad de horas de trabajo establecidas, para evitar una exposición prolongada a factores de riesgo ocupacional como: sobrecarga laboral, jornadas extensas y carga psicológica por manejo de eventos críticos como el covid-19. De manera que el personal de servicio pueda recuperar energías y brindar un servicio de calidad a los pacientes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, S. (2013). Factores de Riesgo Asociados a las Manifestaciones Clínicas Ocupacionales en Docentes de Enfermería. *[Tesis de grado]*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Acosta, K. (24 de Mayo de 2012). *La pirámide de Maslow*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/#:~:text=Maslow%20formula%20en%20su%20teor%C3%ADa,parte%20superior%20de%20la%20pir%C3%A1mide>).
- Alvarado, F., & Ramirez, L. (2019). Condiciones de trabajo y manifestaciones clínicas ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en un hospital nacional de emergencia. *[Trabajo Académico]*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Alvarado, F., & Ramirez, L. (2019). Condiciones de trabajo y manifestaciones clínicas ocupacionales en el profesional de enfermería que laboran en un hospital nacional de emergencia. *[Tesis de pregrado]*. Universidad Cayetano Heredia, Lima.
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Charaja, F. C. (2011). *El Mapa en la Investigación Científica* (Tercera ed.). Puno, Perú: Corporación Sirio Eirl. doi:2018-06184
- Chiavetano, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chico, P., Gras, P., Mora, J., Algado, N., Sánchez, J., & Llorens, P. (2020). Impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores sanitarios del servicio de urgencias de un hospital terciario. *Emergencias*, 32, 227-232.



- Cueva, P. (2019). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la Salud en trabajadores de un Hospital Público de Lima. *[tesis de grado]*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- De La Paz, Y. (26 de Enero de 2022). *Sociología del trabajo*. Obtenido de <https://leanmind.es/es/blog/sociologia-del-trabajo/>
- Dinerstein, A., & Neary, M. (2009). “*De aquí a la utopía: en búsqueda de inspiración para el debate sobre el trabajo*”, en Dinerstein y Neary (comps.), *El trabajo en debate; una investigación acerca de la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Echevarría, M., & León, E. (2021). Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza. *[tesis de grado]*. Universidad César Vallejo, Lima.
- EmpresaActual. (30 de Septiembre de 2021). *Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en cuenta*. Obtenido de <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>
- Fernandez, V. (20 de Marzo de 2020). *Manifestaciones psicológicas en sanitarios por el COVID-19*. Recuperado el 12 de julio de 2020, de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/manifestaciones-psicologicas-en-sanitarios-por-el-covid-19>
- Fuentes, N. (2019). Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna. *[tesis de grado]*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.



- Gil, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo Burnout. *Scielo*, 186. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf?iframe=true&width=90%&height=90%>
- Grados, I. (2018). Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016. [tesis de grado]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Hernandez, R., Fernandez, H., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2017). *Condiciones ambientales para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los Lugares de trabajo*. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ivette, A. (05 de Marzo de 2021). *Sociología del Trabajo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/sociologia-del-trabajo.html>
- Machaca, M. (2020). Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital regional Manuel Nuñez Butrón. [tesis de grado]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y Sociedad*, 34, 9-17.



- Millones, M., & Alvarado, S. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Dom. Cien.*, 7(6), 148-161. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2221>
- Molina, C., Roslan, Y. C., & Varela, V. (2020). Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina. La trastienda de investigación. *Prospectiva*(30), 197-219. doi:<https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.8869>
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Obtenido de Contextualización, prácticas y literatura de apoyo: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf?sequence=1
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura Saludables*. Suiza: Ediciones de la OMS.
- Ore, E., & Soto, C. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. [tesis de grado]. Universidad Norbert Wiener, Lima.
- Pérez, N., Negreros, G., & Jiménez, C. (2022). Neoliberalismo y condiciones laborales de los trabajadores de la salud que enfrentan la pandemia de la Covid-19 . *Revista Internacional de Salarios Dignos*, 4(1), 1-25.
- Polo, M. (20 de Diciembre de 2019). *Convenio sobre el personal de enfermería, 1977* (núm. 149). Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/784#:~:text=El%20Conve



nio%20OIT%20n.,enfermer%C3%ADa%20integrado%20mayoritariament
e%20por%20mujeres.

Popper, K. R. (1945). *Teoria de la Falsacion, la sociedad abierta y sus enemigos*.
titivillus.

Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo:
Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*.
(Primera Edición ed.). Buenos Aires: Turín-CIF.

Ureta, R. (2018). Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales
de enfermería en el hospital regional Zacarias Correa Valdivia - Huancavelica. [*Tesis
de póstgrado*]. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica - Perú.

Vallebuona, C. (2011). *Informe Interinstitucional de la Primera Encuesta Nacional de
Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras
en Chile - ENETS 2009-201*. Santiago de Chile: Instituto de Seguridad Labora.

Álvarez, A. (2014). Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional*, 1(1), 9–20.

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández, R. M. (2019).
Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad
peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3). <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.161>



ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo son las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Como son las condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?</p> <p>¿Como son las condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?</p> <p>¿Como son las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?</p> <p>¿Como son las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?</p> <p>¿Como son las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Evaluar las condiciones individuales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Analizar las condiciones ambientales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Diagnosticar las condiciones de la carga física y mental de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Diagnosticar las condiciones de seguridad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Evaluar las condiciones de organización de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las condiciones laborales son deplorables de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>Las condiciones individuales son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Las condiciones ambientales son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Las condiciones de la carga física y mental son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Las condiciones de seguridad son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p> <p>Las condiciones de organización son deficientes de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios (Ayaviri – Melgar – Puno) en el contexto COVID – 19, 2020</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Condiciones de carga física y mental</p> <p>Condiciones de seguridad</p> <p>Condiciones de organización</p>	<p>Condiciones individuales</p> <p>Condiciones ambientales</p> <p>Condiciones de carga física y mental</p> <p>Condiciones de seguridad</p> <p>Condiciones de organización</p>



ANEXO B. CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN:

Estimado (a) trabajador (a): estoy realizando un estudio titulado “Condiciones Laborales de los trabajadores del hospital San Juan de Dios (Ayaviri-Melgar-Puno): COVID-19, 2020”, por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle contestar, de forma anónima, el siguiente instrumento. Por favor, hazlo con honestidad y objetividad. Gracias de antemano por tu participación.

INSTRUCCIONES:

A continuación hay una serie de afirmaciones, marque (X) si encuentra su respuesta adecuada.

DATOS GENERALES:

Edad: ____ años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente

Situación laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Experiencia laboral en el Hospital San Juan de Dios-Ayaviri:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Mas de 10 años



CONDICIONES DE TRABAJO

1	CONDICIONES INDIVIDUALES	NO	SI
1.a	¿Tu trabajo satisface tus necesidades, tu autoestima y tu satisfacción?		
1.b	¿Las tareas que realiza requieren más conocimientos, experiencia y habilidades??		
1.c	¿Crees que es fácil aprender cosas nuevas?		
1.d	¿Se puede decir que tienes un autoconcepto y una autoimagen positivos?		
1.e	¿Es sencillo para usted intercambiar ideas y obtener conocimiento de sus errores?		
1.f	¿Cree que el servicio contradice con frecuencia sus creencias y valores?		
1.g	¿Tu trabajo está a la altura de los estándares establecidos durante tu formación?		
1.h	¿Preferirías que tu jefe te dijera qué hacer en lugar de tomar decisiones por ti mismo en el trabajo?		
2	CONDICIONES AMBIENTALES	NO	SI
2.a	¿Tu oficina tiene suficiente ventilación?		
2.b	¿Hay suficiente luz en su oficina?		
2.c	¿Notas cambios repentinos de temperatura a lo largo de tu turno?		
2.d	¿Se considera expuesto químicamente mientras trabaja?		
2.e	¿Cree que está expuesto a bacterias, hongos y virus en el trabajo?		
2.f	¿Durante el turno se utilizan medidas de prevención de riesgos?		
2.g	¿Ha recibido sus vacunas contra el tétanos y el VHB?		
3	CONDICIONES DE LA CARGA FISICA Y MENTAL	NO	SI
3.a	¿Considera que su terapia es repetitiva y monótona?		
3.b	¿Está satisfecho con las funciones que lleva a cabo en el trabajo?		
3.c	¿Ocupas principalmente posiciones incómodas a lo largo de tu turno en el trabajo?		
3.d	¿Alguna vez levantas algo más pesado de lo que eres capaz?		
4	CONDICIONES DE SEGURIDAD	NO	SI
4.a	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?		
4.b	¿Implementa medidas estándares de seguridad en el desempeño de sus funciones?		
4.c	¿Hay botes de basura cerca de donde realiza su negocio?		
4.d	¿El servicio está ordenado, bien organizado, libre de obstrucciones y amueblado?		
4.e	¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio?		
5	CONDICIONES DE LA ORGANIZACION	NO	SI
5.a	¿Tiene varios turnos a lo largo del día en su lugar de trabajo?		
5.b	¿Trabaja más tiempo o participa en más actividades de las planeadas originalmente?		
5.c	¿Cree que los representantes de la entidad aprecian su trabajo?		

ANEXO C. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Imagen N° 01: Encuesta a trabajadora del área de laboratorio del Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



Imagen N° 02: Encuesta a trabajadoras del área de enfermería del Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



Imagen N° 03: Puerta principal de acceso al Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



Imagen N° 04: Área de ambulancias del Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



Imagen N° 05: Llenado de encuesta en el área de emergencias en el Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



Imagen N° 06: Encuesta a personal de limpieza en el Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



Imagen N° 07: Encuesta al personal de seguridad del Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.

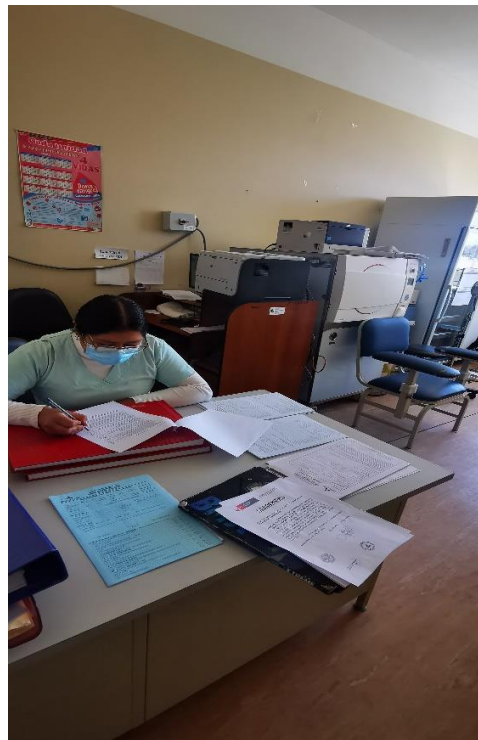


Imagen N° 08: Laboratorio clínico del Hospital San Juan de Dios-Ayaviri.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ABAD ROGATO MACCA ORTEGA
identificado con DNI 47606473 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

SOCIOLOGIA
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

" CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL

HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (AYAVIRI-MELGAR-PUNO); COVID-19, 2020

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 29 de marzo del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ABAD ROGATO HACCA ORTEGA
, identificado con DNI 47606178 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

SOCIOLOGIA

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

" CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (AYAVIRI- MELGAR- PUNO): COVID-19, 2020

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 29 de marzo del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Richard Pampacata Chipana
identificado con DNI 70147913 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Sociología

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

Condiciones Laborales de los Trabajadores del hospital

San Juan de Dios (Ayaviri-Melgar-Puno): Covid-19, 2020

* Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 29 de Marzo del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Richard Pampacata Chipana
, identificado con DNI 70147913 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Sociología

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

" Condiciones Laborales de los trabajadores del hospital San Juan de Dios (Ayaviri - Melgar - Puno): Covid-19, 2020.

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 29 de Marzo del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella