



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid  
-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Bolaños Grau Patricia Liliana (ORCID: 0000-0002-8535-8735)

**ASESOR:**

Mg. Ramirez Calderon Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-3991-9746)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Jorge, por ser mi inspiración, mi soporte y compañero permanente. A Rosa, Melanie y Francesco por que son la fuerza que me impulsa a la consecución de nuevos objetivos.

## **Agradecimiento**

Al Dr. Luis Ramirez por su paciencia y guía, a la Dra Maria Cruzado por su gran apoyo estadístico.

A Alejandra y Carlos por su permanente apoyo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Indice de Contenidos	v
Indice de tablas	vi
Indice de anexos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

## Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de la variable condiciones laborales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

Tabla 2. Nivel de la variable riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable condiciones laborales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

Tabla 5. Prueba de Normalidad

Tabla 6 Condiciones laborales y su relación con los riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

Tabla 7 Condiciones laborales y su relación con las dimensiones riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

## Indice de Anexos

- Anexo 1. Matriz de Consistencia
- Anexo 2. Matriz de Consistencia
- Anexo 3. Instrumento de recolección de datos
- Anexo 4. Instrumento de recolección de datos
- Anexo 5. Validación por juicio de expertos
- Anexo 6. Validación por juicio de expertos
- Anexo 7. Validación por juicio de expertos
- Anexo 8. Validación por juicio de expertos
- Anexo 9. Validación por juicio de expertos
- Anexo 10. Validación por juicio de expertos
- Anexo 11. Validación por juicio de expertos
- Anexo 12. Validación por juicio de expertos
- Anexo 13. Validación por juicio de expertos
- Anexo 14. Validación por juicio de expertos
- Anexo 15. Determinación de la muestra.
- Anexo 16. Resumen validez de instrumentos
- Anexo 17. Instrumento
- Anexo 18. Prueba piloto
- Anexo 19. Base de datos

## Resumen

Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el covid 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo en el 2021. El tipo de investigación fue básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, método hipotético deductivo en una población de 134 enfermeras de las que se tomó una muestra de 100, obtenidas por muestreo probabilístico aleatorio simple, a quienes se les aplicó dos instrumentos de 28 y 30 ítems respectivamente utilizando la escala de Likert, los que fueron validados por expertos mediante el coeficiente V de Aiken y analizados con el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad obteniéndose como valor 0.939 para la variable condiciones laborales y 0.908 para la variable riesgos ocupacionales. Se utilizó el software estadístico SPSS 24 para el análisis de los datos. Se contrastó la hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson, logrando demostrar que existe una relación directa positiva y baja entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales. Se concluye que las condiciones laborales se relacionan significativamente con los riesgos ocupacionales de las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo durante el COVID 19.

Palabras clave: condiciones laborales, riesgos ocupacionales, enfermeras de UCI, COVID 19.

## Abstract

The objective was to determine the relationship between working conditions and occupational risks during COVID 19 in nurses from UCI of the Trujillo hospitals in 2021. The type of research was basic, with a quantitative approach, of a non-experimental, cross-sectional design, level Simple correlational, with hypothetical deductive method in a population of 134 nurses, of which 100 were taken as a sample, obtained by simple random probability sampling to whom two instruments of 28 and 30 items were applied using the Likert scale, these were validated by experts using Aiken's V coefficient and analyzed with Cronbach's Alpha coefficient to determine its reliability, obtaining a value of 0.939 for the working conditions variable and 0.908 for the occupational risks variable. SPSS 24 statistical software was used to analyze the data. The hypothesis was contrasted with the Pearson correlation coefficient, managing to show that there is a positive and low direct relation between working conditions and occupational risks. It is concluded that working conditions are significantly related to the occupational risks of ICU nurses in Trujillo hospitals during COVID 19.

Keywords: working conditions, occupational risks, nurses, COVID 19



## **I. INTRODUCCIÓN**

La vida laboral de las personas transcurre diariamente en espacios colaborativos por parte de los empleadores y de los trabajadores; en los cuales deben asegurarse condiciones mínimas de seguridad que garanticen los procesos y aseguren la protección y el bienestar holístico de todos evitando lesiones orgánicas, daños funcionales o psicológicos, invalidez o muerte.

La Organización Internacional del Trabajo ha promovido, desde su creación en 1919, ambientes de trabajo con condiciones decentes, seguros y saludables. Proporcionando herramientas para potenciar las capacidades de prevención y gestión de riesgos y peligros en los ambientes de trabajo. Ya desde la Declaración sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2008, se reconoce que prever los riesgos laborales y promover salud en los trabajadores es un aspecto fundamental, por lo tanto, los sistemas de gestión de seguridad en las instituciones deben establecerse prontamente y eficazmente para conseguir ambientes de trabajo saludables y seguros.

En el año 2013, se aceptó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y se establece que: “reconocer que las contingencias y las enfermedades profesionales se relacionan con el derecho a la vida y la salud de las personas, y es importante para garantizar un ambiente confiable y sano para las trabajadoras y los trabajadores” (OIT, 2009, p.12). Los riesgos ocupacionales son situaciones que se presentan en cualquier ambiente laboral, con mayor o menor probabilidad o consecuencia, exponiendo y afectando la seguridad de los trabajadores y los profesionales de enfermería, la mayor fuerza laboral del sistema sanitario.

Los profesionales de enfermería desarrollan actividades en todos los ámbitos de atención y en todos los ámbitos de complejidad, cuidan a la persona desde su nacimiento hasta su muerte, individual o colectivamente. Cada espacio de cuidado reúne características que favorecen pero que también constituyen probabilidades de riesgo para las/los enfermeras/os.

En este tiempo de COVID 19, se vive incertidumbre en todos los aspectos de la vida, los profesionales de enfermería luchan constantemente contra un agente invisible que amenaza y afecta a todos. La presión de lidiar con los riesgos de la profesión- aún mayores de lo que ya están expuestas normalmente por la naturaleza de su trabajo- y el miedo de afectarse, causan importantes problemas de salud en las enfermeras que están más expuestas por ser un grupo vulnerable.

Los servicios de cuidados intensivos son unidades que brindan cuidado a personas gravemente afectadas con posibilidades de recuperación, y que requieren gran intervención tecnológica, procedimientos y monitorización invasiva, así como alta especialización profesional. En la que las enfermeras realizan aproximadamente el 90 % de las actividades cuidativas a diferencia de otros servicios, se encargan de la movilización, higiene, fisioterapia, alimentación, manejo y administración de drogas e infusiones, manipulación, preparación y monitoreo de equipos, traslado de pacientes, coordina todos los procedimientos que se realizan, coordina con otras áreas del hospital y permanece la mayor parte de su turno en la unidad.

Las actividades que realiza la enfermera en estas unidades la exponen a riesgos, reconocidos por el Ministerio de Salud, y por las características de la unidad son más frecuentes los riesgos físicos dados por una repentina correspondencia de fuerza entre la persona y el ambiente; biológicos constituido por los microorganismos patógenos que puedan infectarlos; ergonómicos cuando las actividades que desarrolla en el trabajo requiere posturas o acciones que son capaces de afectar negativamente en su salud; y psicosociales por las condiciones presentes relacionadas con la organización, por lo que contiene el trabajo por la realización de actividades inherentes; que impactan en el bienestar del trabajador y el desarrollo de su trabajo. (MINSAL,2005).

Así mismo, el estudio de las condiciones laborales adquiere importancia para poder explicar más claramente si presentan influencia o no en la presencia de determinados riesgos especialmente en un periodo de tiempo en el que necesariamente se ha tenido que hacer arreglos para acomodarse a las nuevas exigencias que EL COVID 19 obliga. Este nuevo escenario predispone a las enfermeras a altas cargas de trabajo con mayor riesgo de agotamiento,

problemática que se intensifica por la participación de enfermeras sin experiencia en terapia intensiva. (Sepúlveda et ál., 2021)

Por lo que me propuse investigar: ¿Cuál es el nivel de relación entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, con los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y los riesgos físicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y los riesgos ergonómicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y los riesgos psicosociales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y los riesgos biológicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre los Riesgos ocupacionales y la protección de la institución de salud durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre los Riesgos ocupacionales y las relaciones interpersonales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre los Riesgos ocupacionales y la jornada laboral durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?, ¿Cuál es la relación entre los Riesgos ocupacionales y el estilo de liderazgo durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?.

Teóricamente el estudio se justificó porque a nivel nacional e internacional se ha estudiado las variables consideradas, pero no las han relacionado y es el primer estudio que las relaciona en las UCI de la ciudad de Trujillo en un contexto de pandemia de COVID 19. Desde el punto de vista práctico se justificó porque si bien a nivel institucional, todos los hospitales cuentan con un servicio de salud ocupacional que tiene la responsabilidad directa de evaluar las condiciones de trabajo y el impacto en la salud de los trabajadores de salud, aún no se tienen reportes a pesar de la importancia de detectar a tiempo situaciones o estados que pongan en riesgo el bienestar de quienes están en primera línea afrontando la pandemia. Desde el punto de vista metodológico se justificó porque utilizó el enfoque cuantitativo, planteó hipótesis y buscó determinar relación de variables.

Como objetivo general se consideró Determinar el nivel de relación existente entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos físicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos ergonómicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos psicológicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos biológicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y la protección de la institución de salud durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y las relaciones interpersonales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y la jornada laboral durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, y Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y el estilo de liderazgo durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.

Como hipótesis general se propuso: Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo. Y como hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.

Como hipótesis específicas se consideró: Existe relación directa entre las condiciones laborales y los riesgos físicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Existe relación directa entre las condiciones laborales y los riesgos ergonómicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Existe relación directa entre las condiciones laborales y los riesgos psicosociales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Existe relación directa entre las

condiciones laborales y los riesgos biológicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Existe relación directa entre los riesgos ocupacionales y la protección de la institución de salud durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Existe relación directa entre los riesgos ocupacionales y las relaciones interpersonales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, Existe relación directa entre los riesgos ocupacionales y la jornada laboral durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo y Existe relación directa entre los riesgos ocupacionales y el estilo de liderazgo durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En el plano internacional se consideró la investigación de Feitosa et ál (2013), quienes desarrollaron una investigación para identificar los factores de riesgo en el trabajo y los problemas de salud que perciben las enfermeras, un estudio exploratorio descriptivo con abordaje cuantitativo, aplicando un cuestionario a 99 enfermeras. Concluyendo que el entorno de trabajo posee situaciones de peligro que dañan la salud y el bienestar de enfermeros, destacando factores de riesgo biológico, ergonómicos, físicos y psicosociales.

Se considera el aporte del estudio en cuanto los profesionales de enfermería participan en todos los procesos que se dan y se desarrollan en el contexto de trabajo, y estos procesos tiene factores que pueden desgastar o afectar su salud y bienestar. Por lo que se hace necesario profundizar en los estudios en diversas realidades a fin de identificar oportunamente estos factores de riesgo e intervenir para reducir y/o eliminarlos ya que las consecuencias pueden ser graves e incapacitantes y más aún en la coyuntura de pandemia que vivimos que se hace necesaria la presencia de los profesionales que conforman la mayor presencia en todos los servicios hospitalarios.

Porras et ál (2014), pretendieron describir y analizar los riesgos laborales que perciben las enfermeras, para lo cual diseñaron y aplicaron un estudio descriptivo transversal, y concluyeron que hay una subestimación de los riesgos ocupacionales que impactan a los trabajadores de enfermería, se hallan expuestos con normalidad y que principalmente son riesgos biológicos, musculoesqueléticos y estrés.

El aporte se determina porque los servicios de salud ocupacional responsables de la vigilancia y del control de los riesgos que afectan a los trabajadores de salud en nuestro medio, todavía no cuentan con estudios y registros a pesar que los riesgos siempre han estado presentes, su estudio y consideración aún no tienen la importancia debida en las instituciones de salud. La pandemia ha obligado a realizar cambios constantes y las enfermeras deben adaptarse a ellos, especialmente las de unidades críticas en donde se lucha por la recuperación de los más pacientes más afectados.

Sezgin y Esin en el 2015, con el objetivo de investigar la incidencia de molestias musculoesqueléticos y factores relacionados en enfermeras de cuidados intensivos, realizaron un estudio transversal sobre estos factores, la muestra incluyó a 323 enfermeras turcas Concluyeron que los síntomas musculoesqueléticos que presentaron las enfermeras se produjeron en cualquier región de su cuerpo y estuvieron asociados esencialmente con aspectos organizativos, como el nivel de hospital, la jornada de rondas y la regularidad de mudanza en la programación del trabajo, y muy poco se asociaron con factores personales.

Aporte esta dado porque los factores que pueden predisponer a riesgos o lesiones en la salud y bienestar de las enfermeras que trabajan en UCI, deben considerarse de una manera integral entre aspectos personales y aspectos que tienen que ver con la entidad sanitaria porque es allí en donde se desarrolla el proceso de cuidado. Es la institución la que determina los factores o condiciones laborales y el tipo de servicio que brinda. Suele brindarse mayor importancia al cliente externo, y minimizar al cliente interno en este caso las enfermeras.

Canales et ál (2016), en el artículo Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile, pretendieron determinar las condiciones de trabajo y los motivos por los que las profesionales de enfermería se enferman. El método que aplicaron fue la Revisión ordenada de modo descriptivo y rememorativo, hecha por medio de la indagación sistemática. Concluyeron que las dificultades primordiales asociadas al trabajo que realiza el personal de Enfermería se relacionan con riesgos psicosociales: tensión, cansancio y burnout, y que a la vez son consecuencia de las condiciones laborales que tienen que ver con la falta de materiales, gran solicitud laboral y escasos elementos disponibles.

El aporte está en que no hay otro profesional de salud que realice un trabajo integrador que le demande sobreesfuerzo a todo nivel, pero este trabajador es un ser humano que cuida a personas con gran dependencia en las unidades de cuidados intensivos, es decir realiza la mayor cantidad de actividades a pacientes que demandan gran calidad de cuidado, si bien es cierto que existe un perfil requerido, no se debe dejar de considerar estrategias para protegerlas de los riesgos presentes.

De Sousa et ál, en el 2017, publicaron un artículo sobre Riesgos ocupacionales entre los trabajadores de enfermería en una unidad de terapia intensiva, con el objetivo de estructurar un análisis de literatura nacional e internacional que muestre cuales eran los riesgos ocupacionales del personal de enfermería en la unidad de terapia intensiva; el método que utilizaron se relaciona con un análisis integrativo de la información que revisaron en las bases de datos y biblioteca electrónica, de julio a agosto del 2015. Luego del cual llegaron a la conclusión de que contexto trabajo de la unidad de terapia intensiva reúne los más variados tipos de riesgos, los mismos que serían considerablemente minimizados si los profesionales de enfermería hicieran uso correcto de los equipo de protección individual, por lo tanto las instituciones hospitalarias deben desarrollar estrategias educativas efectivas para que esos profesionales usen los equipos correctamente, además de eso los trabajadores deben conocer los riesgos a los que están expuestos y comprender cuánto eso puede afectar su bienestar y su calidad de vida.

Aporte está en que se comprueba una vez más que las unidades de cuidados intensivos son una gran fuente de riesgos para los trabajadores de enfermería, quienes permanecen gran parte de su vida realizando labores y exponiéndose por ser un personal necesario e imprescindible al brindar cuidado las 24 horas de cada día. De igual forma se hace necesaria una participación conjunta tanto hospitalaria como del profesional de enfermería. El autocuidado que derive del involucramiento en el conocimiento de cómo los riesgos pueden afectar el bienestar, permite una cultura de prevención y seguridad que redundará en el bienestar de los trabajadores de salud: las enfermeras.

Dos Santos et ál (2021), publicaron un artículo sobre Riesgos laborales en profesionales de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos de adultos, en el que pretendían identificar cuáles eran los riesgos de los profesionales de enfermería de una UCI adultos en un hospital regional de Pernambuco. A través de un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo. Utilizaron un cuestionario semiestructurado adaptado. Llegando a la conclusión de que el ambiente de trabajo puede llevar a los profesionales a estar en contacto con diversos peligros, requiriendo poner en práctica medidas de bioseguridad y precauciones estándar, con el fin de minimizar los riesgos o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este trabajo tiene relevancia porque comprueba la importancia de considerar al ambiente en el cual la enfermera desarrolla sus actividades como un espacio que genera riesgos, que es necesario considerar a fin de minimizarlos o controlarlos con la adopción de medidas de bioseguridad.

En el plano nacional se tomó como referencia a Mori (2015), quién con su investigación Riesgo laboral al que se expone el profesional de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, tuvo como objetivo delimitar el nivel de riesgo laboral al que se hallan predispuestos los profesionales de enfermería que trabajan en el mencionado Hospital de Chachapoyas, en el periodo de junio a agosto en el 2015, para ello aplico un diseño de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo y prospectivo, aplicando un cuestionario a 72 enfermeras. Llegaron a la conclusión de que la mayor cantidad de trabajadores de enfermería se expusieron a un riesgo laboral medio y bajo.



El aporte está en que constantemente la seguridad de las enfermeras se ve afectada en menor o mayor grado de manera directa o indirecta, ya que los ambientes hospitalarios y en especial las áreas críticas no están libres de riesgos. La determinación del nivel de un riesgo permite tomar medidas a tiempo y disminuir o eliminar la presencia de ese peligro.

Escobar y Vargas (2017), en su investigación Riesgos laborales en profesionales de enfermería en el hospital Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017, tuvo como objetivo establecer los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en los pisos de Cirugía y Medicina. Diseñando y aplicando un estudio de nivel descriptivo, cuantitativo y corte transversal. Llegaron a concluir de que el riesgo laboral en los profesionales enfermeros que trabajan en las unidades de medicina y cirugía, es riesgo medio y que se debe a que con frecuencia están en contacto con líquidos del cuerpo como orina y sangre; mueven carga física desmesurada en un solo intento, y perciben no tener el reconocimiento de su institución, le sigue un tanto por ciento menor de enfermeros que presentan riesgo mayor por qué no llevan dispositivos de salvaguarda individual cuando manipulan materias peligrosas, se sostiene de pie por períodos mayores a 2 horas a lo largo del turno y con frecuencia realizan actividades de sujeción.

El aporte radica en que las unidades de cuidados intensivos, han tenido que intensificar la exigencia de estrategias de bioseguridad y la implementación de equipos de resguardo personal nada amigables para bienestar del personal que labora en dicha área. Es conocido que los profesionales de enfermería usualmente realizan gran esfuerzo al movilizar pacientes, que en su mayoría exceden al esfuerzo recomendado considerando que los pacientes con sobrepeso y obesidad son un grupo de riesgo cuyo compromiso fácilmente termina en un servicio de cuidado intensivo. La sobrecarga adicional de actividades obliga a que los profesionales posterguen la satisfacción de ciertas necesidades básicas, acudir al baño o tomar líquidos son las más frecuentes lo que deviene en complicaciones posteriores.

Carbajal (2018), realizó una investigación que tuvo el objetivo de establecer la conexión exacta y relevante entre los factores de riesgo

laborales y los peligros ocupacionales en el profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena del cusco. Utilizó un diseño correlacional, y aplicó una encuesta a 25 enfermeras. Concluyendo que había relación significativa de los factores de riesgo y peligros ocupacionales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital del Cuzco Antonio Lorena.

El aporte se da porque los riesgos ocupacionales se dan en todos los escenarios, en mayor o menor grado, las unidades de cuidados intensivos reúnen características específicas necesarias y que a su vez se convierten en factores de riesgo para los trabajadores de salud. Su conocimiento y determinación por parte de quienes gerencian los servicios y por parte de las enfermeras mismas permitirá un trabajo conjunto preventivo y promocional

Bohorquez y García (2018), tuvieron como objetivo de estudio al realizar su investigación, el establecer el nivel de riesgos ocupacionales del equipo de enfermería en el servicio de emergencia, y diseñaron una metodología de tipo descriptiva cuantitativa, de corte transversal. Llegando a la conclusión que el nivel de riesgo ocupacional del personal de enfermería en emergencia de adultos es medio en un 97% debido a su permanente exposición con líquidos del cuerpo y el grupo de pacientes que se atiende en mayor proporción presentan enfermedades infectocontagiosas.

El aporte del estudio se da porque las unidades críticas, como emergencia, cuidados intensivos, sala de operaciones entre otras, constituyen servicios con gran riesgo biológico, con presencia de microorganismos resistentes, ambientes colonizados por gérmenes hospitalarios y resistentes. La presencia del personal de enfermería permanentemente en estas áreas hospitalarias predispone a que estén en mayor contacto con este riesgo

Rosadio (2019), realizó una investigación en el servicio de emergencia en el Hospital José Agurto Tello de Chosica , cuyo objetivo fue reconocer los riesgos ocupacionales a los que está expuesto el personal de enfermería en el piso de emergencia, para ello diseñó y aplicó una metodología de tipo cuantitativo no experimental, aplicando una encuesta a 37 trabajadores de enfermería, llegando a concluir que más del 80% de los profesionales de

enfermería sienten diariamente que están en riesgo de tener afecciones por peligros biológicos, y también de verse afectados por daños físicos y emocionales que pueden impactar y dañar su salud.

La naturaleza del trabajo de enfermería en los ambientes hospitalarios genera diversos riesgos. Su identificación temprana permitirá la sensibilización sobre la importancia de su intervención y el planteamiento de medidas correctivas.

Al considerar las condiciones laborales como variable es referirse a los elementos o circunstancias personales y del trabajo, que pueden producir un resultado, son descriptivos y están referidos a la contextura de la organización y a circunstancias como la cultura corporativa, estilo de liderazgo o diseño del lugar de trabajo, que podrían dañar la salud (Moreno, 2011). Son considerados desde 1991 por la Unión Europea en la encuesta que lleva a cabo cada cinco años para conocer las condiciones de trabajo en ese continente.

Para la Real Academia Española (2020), es el estado peculiar en el que se encuentra alguien referente al trabajo desde el punto de vista económico, legal y social, por lo que se puede concluir que condiciones laborales son las situaciones especiales relacionadas con el trabajo económico, jurídico y socialmente. Son un predictor importante del bienestar del trabajador.

Florence Nightingale, pionera de la enfermería moderna propuso la teoría del entorno, en la que nos apoyaremos para conceptualizar a las condiciones laborales, considerándolo como un punto crítico y clave ya que influye en la integridad de las personas. Considera aspectos sociales como las relaciones interpersonales, físicos y de estructura necesarios para tener entornos saludables. (De Almeida et ál,2021).

Las condiciones laborales de los profesionales de la salud, y en especial de los de los profesionales de enfermería, han sufrido profundos cambios en el mundo del trabajo, son diversos de acuerdo a cada realidad. Pueden ser protectoras y promotoras del bienestar y calidad de vida como también grandes desencadenantes de riesgos (Granero et ál., 2018).

El enfrentamiento de esta pandemia está evidenciado de forma extrema e importante por las condiciones de trabajo de las enfermeras en las distintas instituciones de salud, por las consecuencias derivadas de un sistema de salud fragmentado y segmentado, que predispone a muchas, a precarias condiciones, a indisponibilidad o reducción de equipos de protección personal, a descuido de su salud como trabajadora, a jornadas de trabajo absurdas entre otras condiciones que causan desmedro en el bienestar y calidad de vida, de este grupo profesional protagonista en la defensa de la salud de la población contra el covid 19 (Amorim et ál., 2020). Las instituciones de salud deben ofrecer condiciones adecuadas para que las enfermeras desarrollen su trabajo con seguridad.

Entre los cambios que devienen con el nuevo siglo y la concepción moderna de la administración se encuentra la importancia y consideración que se le ha dado a las personas que conforman la organización haciendo posible la producción y a las relaciones interpersonales. Estas personas se desarrollan y realizan sus actividades dentro de espacios específicos y con características propias, lo es el ambiente hospitalario y dentro de éste el ambiente de una UCI. Las enfermeras pasan gran parte de su vida desarrollando actividades de cuidado de una manera colaborativa unas con otras en un marco de relaciones lo más positivas deseadas y con respeto mutuo.

La armonía y la sana convivencia, en los ambientes de trabajo se consigue con el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, esta interacción en los miembros del equipo de enfermería permite además un intercambio de información, conocimiento y destrezas. Las relaciones de alta calidad entre los miembros de un equipo de trabajo y la capacidad para mantenerlas, requiere de arte y voluntad, son vitales en crisis. (Wijers,2019). En un tiempo de cambios drásticos y reajustes necesarios se hace imprescindible el mantenimiento de relaciones interpersonales saludables que permitan afrontar mejor el COVID 19.

La jornada laboral se refiere al tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador para cumplir con prestación del servicio al que se encuentra obligado en virtud del trabajo celebrado (Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo, 2012). La cual está contemplada en nuestra Constitución Política y estipulada en 8 horas diarias o 48 horas semanales; por ley o acuerdo se puede establecer una jornada menor, como sucede con Enfermería que desde el 2002 en que se promulgó la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), que estipula treinta y seis horas semanales o el igual a ciento cincuenta horas mensuales, lo que incluye turno de guardia diurna y nocturna, como consta en el capítulo VI artículo 17. (CEP, 2002).

Dentro de los campos de acción y desempeño del profesional de enfermería se encuentra la gerencia que puede ser desarrollada a nivel macro y micro dependiendo del ámbito de desempeño y se hace con un tipo de liderazgo. Para que esta actividad se de en un marco de eficacia y eficiencia debe poseer y desarrollar competencias específicas relacionadas. Propiciar en quienes le siguen y con los que se relaciona, comportamientos y actitudes positivas y saludables.

Cuando nos referimos a liderazgo, se puede decir “que está referido al influjo interpersonal que se da en una situación, que se dirige mediante el desarrollo de comunicación humana al logro de uno o varios objetivos específicos”, (Chiavenato, 2002, p. 562), capacidad en base a una relación con énfasis en la comunicación entre pares, para la consecución de objetivos.

Cortes (2010), considera “que es un proceso natural de influencia entre una persona y sus seguidores” (p.85), concordando con la anterior definición de Chiavenato, así mismo menciona varios estilos como enfoque de rasgos, enfoque conductual, enfoque situacional, transaccional, carismático, transformacional entre otros, que finalmente atribuyen características especiales a la relación de liderazgo.

Es el talento que tienen ciertas personas para inspirar a quienes les siguen para alcanzar la razón de ser de las instituciones (Münch, 2018), por lo que constituye una condición especial que permite influir para guiar a otros y poder cristalizar la visión. El tipo de liderazgo en enfermería es una competencia esencial en la pandemia por covid 19, siendo vital para hacer las innovaciones necesarias para velar por el cuidado no sólo de pacientes sino de las enfermeras mismas ejecutoras de ese cuidado. (Sepúlveda, 2021)

En las unidades de cuidados intensivos pueden llevarse simultáneamente dos o más funciones de enfermería como asistencial administrativo, asistencial docente, asistencial investigativo; quien ejerza el liderazgo debe tener cualidades y valores que le permitan motivar e inspirar a sus compañeros con los que se relaciona, evitar ser meramente cumplidora de disposiciones institucionales y de procedimientos burocráticos; entender que cada profesional es un ser humano que también precisa de cuidado, ser escuchado y respetado. Situación que exige más en una coyuntura del COVID 19 en la que quienes aún se mantienen activos sostienen todos los sistemas de salud a pesar de la mayor exposición física y psicológica que tienen.

El llevar a cabo una actividad ocupacional o laboral en un sitio de trabajo, y estar en relación permanente con las características, con las condiciones que envuelven ese espacio puede desencadenar eventos que atenten contra su bienestar y contra su integridad considerados como riesgos ocupacionales (Paredes y Millán, 2019)

La Norma técnica de salud 161, considera que riesgo es “la posibilidad de que suceda un perjuicio, daño o enfermedad en las personas por la exposición a amagos físicos, químicos, biológicos, factores o acciones humanas”, que particularmente se genera dentro de una institución de salud. (Minsa, 2020, p.6)

El riesgo ocupacional se sustenta en la teoría de riesgo profesional considerada en la legislación de muchos países, y que atribuye a la organización las consecuencias de los riesgos que produce por las actividades que en ella se realizan y que puede devenir en indemnización si así el caso lo ameritara. Tiene a su vez una llamada responsabilidad objetiva, que se relaciona con el derecho del trabajo siendo que pretende distinguir la responsabilidad institucional en los accidentes o afecciones que se derivan de producto de fatalidades laborales. Esta teoría del riesgo profesional se originó en la llamada “responsabilidad objetiva por la guarda de la cosa”, por lo que se hace necesario reparar no solo el daño material sino también el daño moral o afectivo, que pudiera ocasiona hechos o circunstancias generadoras de accidentes, enfermedades o daños laborales en los trabajadores amparados en la ley 1378 desde 1911. (Romero, 2006, p. 11).

La Organización Internacional del Trabajo (2015), desde 1981, definió el Convenio 155 referido a la seguridad y salud de quienes trabajan en las diversas ramificaciones de la actividad económica, en el cual se determina que la salud del trabajador, además de falta de afecciones o enfermedades, considera a los riesgos físicos y mentales que afectan su bienestar. Estos riesgos tienen una característica física, química, biológica, ergonómica y psicosocial especialmente en el ámbito hospitalario.

Los riesgos ocupacionales finalmente, están referidos a la posibilidad de ocurrencia de un acontecimiento en el ámbito de trabajo mientras se presta el servicio, que genere daño en la salud y bienestar de la enfermera de UCI con consecuencias severas, importantes o incapacitantes.

Para la OMS (2017) “los riesgos para la salud en el trabajo como el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial causan enfermedades propias de la ocupación y pueden empeorar otros problemas de salud”. Según el Manual de Salud Ocupacional, los riesgos físicos se relacionan con un intercambio repentino de energía del trabajador y su entorno de trabajo, “en mayor relación a la que el cuerpo puede contener” (DIGESA,2005, p. 25) por lo que como consecuencia se desencadenan muchas afecciones.

Podemos citar a los ruidos provenientes de los diversos equipos existentes en la UCI, el tono de voz alto en las comunicaciones puede considerarse como ruido, la baja temperatura entre 17 y 19 grados necesaria para conservación de los equipos, la ventilación abierta restringida ya que, por ser una unidad crítica precisa de aire acondicionado, iluminación artificial permanente, radiaciones de rayos x frecuentemente por las radiografías tomadas a los pacientes. El ruido es cualquier sonido no deseable que incomoda o que daña al oído y esta sensación generada por las vibraciones invisibles que ingresan al oído. Las radiaciones ionizantes son ondas electromagnéticas derivadas de acciones recíprocas y/o transformaciones que se desarrollan en el núcleo del átomo, consideramos a la Radiación X.

La temperatura está referida al grado de calor experimentado por un cuerpo. Si la temperatura se mantiene a niveles bajos puede producir malestar

general, hipotermia, disminución de la destreza manual, dolor articular y si se mantiene a niveles altos puede ocasionar golpes de calor, agotamiento, deshidratación, irritabilidad y ansiedad. La cantidad de luminosidad presente en el ambiente de trabajo y facilita la visualización, de modo que el trabajo se pueda realizar en buenas condiciones. El tipo de iluminación puede generar efectos sobre el bienestar físico, la disposición mental, el rendimiento y el cansancio del trabajador.

Y la ventilación está referida a la circulación de aire en un ambiente cerrado y su control para asegurar la pureza del aire en cantidad y calidad. El sistema ventilación por medio de aire acondicionado, necesario en ambientes cerrados como las UCI permitirá corregir los contaminantes como polvos, malos olores, así como enmendar situaciones térmicas inadecuadas.

Se considera también a los riesgos biológicos, que constituyen la probabilidad de que el personal sea afectados por microorganismos patógenos que se encuentran en el ambiente de trabajo y producir enfermedades. Durante la pandemia toma especial importancia considerando las grandes cargas virales y la agresividad con la que se comporta el virus situación que se agrava con el hecho de que las enfermeras están en primera línea y son más susceptibles de infectarse. (Huang et ál., 2020)

La Norma Técnica de Salud 161, especifica que para que un microorganismo desarrolle la enfermedad necesita ingresar a un huésped susceptible, y la única estrategia para controlar y prevenir estas enfermedades, es el uso de equipos de protección personal en el ámbito de riesgo. (MINSA,2020). Desde que se identificó la infección por COVID 19, se ha dado especial importancia a los equipos de protección personal, “instrumentos, materiales y vestimenta personal destinada al trabajador para darle protección de riesgos que están en el trabajo y que pongan en peligro su seguridad y salud” (MINSA,2020, p.4).

Estas barreras que pueden ser físicas y químicas, constituyen una opción provisional y adicional a las medidas adoptadas por la institución y que deben ser usados adecuadamente para prevenir y controlar su transmisión. Debido a la magnitud de la diseminación de la enfermedad a nivel mundial y siendo el



personal de salud y en especial las enfermeras por el mayor tiempo de permanencia al cuidado de estos pacientes, es que deben tener un abastecimiento y uso riguroso de equipos de protección personal. (Chomali et ál., 2021)

La asociación colombiana de Medicina Critica e Intensivos, considera al uso de EPP completos, como un estándar de gran exigencia en las unidades de cuidados intensivos. Esta exigencia de protección se debe a que en las áreas críticas tiene características específicas en su infraestructura física, con un modelo de atención que puede ser individual o centralizado único, y el tipo de procedimientos que se realizan son en su mayoría invasivos con alto riesgo de transmisión vírica y susceptibles de generar aerosoles, (ACC,2020).

En la misma norma técnica de salud 161, está estipulado que es responsabilidad de la institución de salud asegura el abastecimiento necesario para que todo trabajador cuente con equipo de protección personal que reúna las especificaciones técnicas según área de trabajo y que garanticen la seguridad de un personal valioso que carga sobre sus hombros gran responsabilidad sin aviso previo (Chomali y Arguello,2021).

Los riesgos psicosociales tienen que ver con las circunstancias presentadas en el ámbito laboral y tienen relación con la organización, con lo que se contiene dentro del trabajo y la ejecución de las actividades de cuidado, las que influyen en el bienestar del trabajador, como al desenvolvimiento del trabajo. Las características personales propias de cada enfermera pueden permitirle afrontar mejor o peor cada situación de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

En los últimos años se han dado modificaciones sustantivas en todo lo que concierne al trabajo y que han significado incremento de riesgos psicosociales, ya las evidencias científicas han demostrado como pueden influir negativamente en el bienestar de los trabajadores y en los objetivos de las instituciones por lo que constituyen una prioridad en salud (Oddone, 2016).

La exposición al riesgo psicosocial tiene que ver con las características inherentes de su trabajo y las condiciones del mismo, siendo que su cuidado lo realiza en ambiente hospitalario, y desarrolla muchas funciones y

responsabilidades en escenarios que han incrementado la exigencia a la convivencia con mucho sufrimiento, mucho dolor y al careo constante en la toma de decisiones complicadas generadas en los nuevos escenarios definidos por el covid 19. (Orozco et ál., 2019).

El impacto de los riesgos psicosociales es particularmente preocupante en escenarios no previstos, puesto que pueden ocasionar elevadas demandas psicológicas y emocionales con el consecuente incremento de los niveles de estrés y afectación diversa en el bienestar de las enfermeras (Pousa y Luca,2021)

Los riesgos ergonómicos están referidos a toda circunstancia capaz de producir afecciones musculoesqueléticas en los trabajadores y tiene que ver con posturas forzadas, utilización constante de fuerza, repetir movimientos y manipular mayor peso del tolerable permitido en la movilización de los pacientes.

El trabajo por turnos o los turnos extensos que realizan las enfermeras, o las horas extras necesarias por contingencias de recursos humanos, predisponen a fatiga y a problemas osteomusculares; la falta de descanso intermitente que demanda el alto grado de dependencia de pacientes atendidos en unidades de cuidados intensivos, demanda cargas físicas intensas con consecuencias serias en su salud (Pousa y Lucca,2019).

En enfermería, los riesgos ergonómicos son recurrentes y se presentan por la sobrecarga de trabajo, horas agotadoras, postura inadecuada (Goncalves et ál.,2020). El movimiento y remoción de pacientes que incluye posturas de pronación, repetición en realización de tareas, infraestructura inadecuada y reducción del número de trabajadores, contribuye a desmotivar a los profesionales de enfermería que están físicamente agotados y emocionalmente. Ya que nunca antes se estuvo expuesto a una demanda tan exigente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

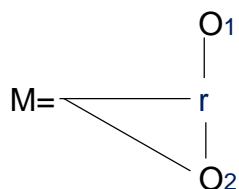
El presente trabajo de investigación según el tipo de investigación, fue una investigación básica, Muntané (2010) afirma que: “su objetivo es incrementar los conocimientos científicos sin llegar a contrastarlos con algún aspecto práctico (p. 221). Por lo que pretenderá obtener información para construir una base de conocimiento sobre el problema.

Tuvo un enfoque cuantitativo, que considera que el conocimiento se origina a partir de un proceso deductivo que usa la recolección de datos en el que, a través de la medida numérica y el análisis estadístico, se probarán hipótesis previamente formuladas (Hernández et ál.,2014).

A su vez es una investigación que persiguió un diseño no experimental ya que no se manipuló las variables. Para Valderrama (2013) “las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa” (p. 67), por lo tanto, se observarán tal como se dieron en su determinado contexto. Además, es de corte transversal porque se aplicará una encuesta por única vez en un momento determinado.

El nivel de investigación fue correlacional, ya que pretendió evaluar cuál fue el nivel de relación que existe entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo en el 2021. Es decir, pretendió conocer la relación o grado de asociación entre las variables planteadas. (Hernández et al, 2014).

Esquema del diseño de investigación correlacional.



Dónde:

M: Muestra de enfermeras

O1: Condiciones laborales

O2: Riesgos ocupacionales

r: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

V1: Condiciones laborales

Definición Conceptual

Para Moreno (2011), son las circunstancias, elementos o influencias que determinan resultados en los riesgos ocupacionales de las enfermeras de UCI durante el COVID 19 en los hospitales de Trujillo

Definición Operacional

Las condiciones laborales se midieron haciendo uso del cuestionario de condiciones laborales que estuvo conformado por 28 ítems divididos en cuatro dimensiones:

Escala de medición: Ordinal

V2: Riesgos ocupacionales

La Organización Panamericana de la Salud (2005) los define como la exposición a una situación en el ambiente de trabajo, generadora de posible lesión o enfermedad de las enfermeras de UCI durante el COVID 19 en los hospitales de Trujillo.

Definición operacional

Los riesgos ocupacionales se midieron con la aplicación del cuestionario de riesgos ocupacionales que estuvo conformado por 30 ítems divididos en cuatro dimensiones:

Escala de medición: Ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

3.3.1. Población: La población estuvo dada por 134 enfermeras de los cuatro hospitales de Trujillo que cuentan con UCI.

#### Criterios de inclusión

- Enfermeras que trabajen en las UCI de los hospitales de Trujillo durante el COVID 19.
- Que acepten participar del estudio

#### Criterios de exclusión

- Enfermeras que rotan en un UCI para capacitación
- Enfermeras con licencia por comorbilidad y factores de riesgo

3.3.2. Muestra: La muestra para el presente estudio estuvo conformada por 100 enfermeras distribuidas en los cuatro hospitales de Trujillo en el 2021. (Anexo 15).

3.3.3. Unidad de análisis: Enfermeras que desarrollaron sus funciones y responsabilidades inherentes a la naturaleza de su profesión durante el Covid 19 en una unidad de cuidados intensivos en alguno de los hospitales de la ciudad de Trujillo.

3.3.4. Muestreo: El muestreo fue probabilístico aleatorio simple con la participación de enfermeras que cumplen con los criterios de inclusión.

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

3.4.1. Técnica: La recolección de datos para las variables de estudio se llevó a cabo mediante la técnica de encuesta.

3.4.2. Instrumento: Se hizo uso de dos cuestionarios, los mismos que fueron tomados de los aplicados por García (2020) y Escobar y Vargas (2017), con escala de Likert y valores de medición del 1 al 5, en el que para la variable condiciones laborales se tuvo un total de 28 ítems divididos en cuatro dimensiones: Protección por la Institución de salud, Relaciones Interpersonales, Jornada Laboral, Estilo de Liderazgo; para la variable riesgos ocupacionales el cuestionario estuvo constituido por 30 ítems divididos en cuatro dimensiones: Riesgos Físicos, Riesgos Ergonómicos, Riesgos Psico sociales y Riesgos Biológicos (Anexo 3 y 4).

3.4.3. Validez: Se determinó mediante la valoración de juicio de expertos, que evaluaron la objetividad, la pertinencia y claridad para conseguir que el instrumento reflejara con exactitud lo que se pretendía medir. Se aplicó el coeficiente de Aiken dio como valor 1 para ambos instrumentos lo que indicó una validez fuerte. (Anexo 16)

3.4.4. Confiabilidad. Se obtuvo aplicando una prueba piloto a 20 enfermeras. Se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach y se obtuvo la confiabilidad de 0.939 para la variable de condiciones laborales y 0.908 para la variable de riesgos ocupacionales determinándose que ambos instrumentos son recomendados por el mencionado coeficiente (Anexo 18)

### **3.5. Procedimientos**

Se seleccionó los instrumentos que tenían relación con el estudio y se hizo modificación en los mismos de modo que plasme lo que se desea medir, se sometió a juicio de expertos y se hicieron las correcciones sugeridas. Se solicitó la resolución de aprobación de proyecto necesarios para la solicitud de autorización a las unidades de capacitación de los cuatro hospitales considerados para poder aplicar el cuestionario. Luego de obtenido el permiso solicitado, se elaboró el cuestionario usando un formulario Google. Se contactó y se compartió el link del cuestionario a las enfermeras previa solicitud de consentimiento informado. La información obtenida se trasladó al software Excel y luego se procesó utilizando el software estadístico SPSS 24, que permitió tener los resultados organizados. (Anexo 17 y 19).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se elaboró una base de datos para las dos variables para que se pudiera agilizar el análisis de la información y asegurar el posterior uso e interpretación. La distribución de los datos se analizó a través de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov ya que se trató de una muestra mayor de 35. Esta prueba indica que los datos siguen una distribución normal, por lo que para el análisis de las relaciones se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Así mismo se hizo uso de la estadística descriptiva para tener las

frecuencias de las variables y los resultados se mostraron en tablas de doble entrada.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se tomaron en cuenta los principios de autonomía, de beneficencia, de libertad, de no maleficencia, de probidad, de propiedad intelectual en base a normas APA 7ma edición, de responsabilidad; se consideró el anonimato de las enfermeras según la Ley General de salud y el consentimiento informado según el código de ética del Colegio de Enfermeros del Perú. Además, se tuvo en cuenta la estructura normada para el informe de tesis en la escuela de postgrado, verificándose finalmente la similitud del estudio con el software Turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

**Tabla 1.** Nivel de la variable condiciones laborales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

<b>Variable</b>	<b>Condiciones Laborales</b>	
<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Malo	2	2
Regular	88	88
Bueno	10	10
Total	100	100

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 19.)

#### Interpretación

De los resultados que se aprecian en la tabla 1, en cuanto al nivel de condiciones laborales según las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021, durante el COVID19, el 88% tuvieron una regular condición laboral, mientras que el 10% de las enfermeras tuvieron una buena condición laboral. En conclusión, se puede decir que las condiciones laborales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo en su mayoría tienen un nivel regular.

**Tabla 2.** Nivel de la variable riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

<b>Variable</b>	<b>Riesgos ocupacionales</b>	
<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	1	1
Medio	65	65
Alto	34	34
Total	100	100

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 19.)

#### Interpretación



En la tabla 2, en cuanto al nivel de riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo. El 65% tuvieron un nivel de riesgo ocupacional medio, mientras que el 34% tuvieron un nivel de riesgo ocupacional alto. Por lo tanto, existe una tendencia de gran parte de las enfermeras que consideran que el nivel de riesgo ocupacional al que están expuestas es de nivel medio.

**Tabla 3.** Niveles de las dimensiones de la variable condiciones laborales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

Variable	Condiciones Laborales							
	Protección por la institución de salud		Relaciones interpersonales		Jornada Laboral		Estilo de Liderazgo	
Dimensiones	f	%	f	%	f	%	F	%
Niveles								
Malo	3	3	5	5	7	7	7	7
Regular	59	59	88	88	92	92	62	62
Bueno	38	38	7	7	1	1	31	31
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 19.)

### Interpretación

En la tabla 3, se observan los resultados que se refieren a las dimensiones de las condiciones laborales, en los que el 59 % (59) de enfermeras considera que la dimensión de protección por la institución de salud es de nivel regular, el 88% (88) considera que la dimensión relaciones interpersonales es de nivel regular, el 92% (92) considera que la dimensión jornada laboral es de nivel regular y el 62% (62) considera que la dimensión estilo de liderazgo es también de nivel regular. En conclusión, se puede decir que las dimensiones referidas a las condiciones laborales son de nivel regular.

**Tabla 4.** Niveles de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

Variable	Riesgos Ocupacionales							
	Riesgos físicos		Riesgos Ergonómicos		Riesgos Psicosociales		Riesgos Biológicos	
Dimensiones	F	%	f	%	f	%	F	%
Niveles								
Bajo	14	14	2	2	3	3	0	0
Medio	81	81	66	66	73	73	9	9
Alto	5	5	32	32	24	24	91	91
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 19)

#### Interpretación

En la tabla 4, se pueden observar los resultados que se refieren a las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales, en los que se tiene que el 81% (81) considera que la dimensión de riesgo físicos tiene un nivel de riesgo medio, el 66% (66) considera que la dimensión de riesgos ergonómicos tiene un nivel de riesgo medio y el 32% (32) que tiene un nivel de riesgo alto, el 73% (73) considera que la dimensión riesgos psicosociales tiene un nivel de riesgo medio y el 24% (24) que tiene un nivel de riesgo alto, y que le 91% (91) considera que en la dimensión riesgos biológicos es de nivel alto.

#### 4.2 Prueba de normalidad

**Tabla 5.** Prueba de Normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico de prueba	Sig.
Condiciones laborales	0,081	0,098
D1- Protección por la institución de salud	0,102	0,012
D2- Relaciones interpersonales	0,108	0,006
D3- Jornada Laboral	0,248	0,000
D4- Estilo de Liderazgo	0,110	0,005
Riesgos ocupacionales	0,144	0,000

D1- Riesgos físicos	0,102	0,012
D2- Riesgos Ergonómicos	0,087	0,061
D3- Riesgos Psicosociales	0,141	0,000
D4- Riesgos Biológicos	0,190	0,000

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 19)

### Interpretación

En la tabla 5, se comprobó la prueba de la normalidad de los datos de las variables mediante la prueba de Kolmogoroy Smirnov, esta prueba indica que cuando  $p > 0,05$  se aplica la prueba paramétrica del coeficiente de Pearson, en caso contrario cuando  $p < 0,05$  se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman, teniendo en cuenta este criterio los datos de la variable condiciones laborales tienden a una normal, por otro lado los datos de las dimensiones de la variable condiciones laborales y la variable riesgos ocupacionales no tienen a una normal, por lo cual se aplicó la prueba no paramétrica coeficiente Rho de Serman para determinar si existe relación entre las variables condiciones laborales y riesgos ocupacionales.

### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis estadística

Ho: No existe relación directa significativa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

H1: Existe relación directa significativa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

**Tabla 6.** Condiciones laborales y su relación con los riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

			Condiciones laborales	Riesgos ocupacionales
Rho Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1	0,271**
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	100	100
	Riesgos ocupacionales	Coefficiente de correlación	0,271**	1
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	100	100

**Nota:** \* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (anexo 18)

### Interpretación

En la tabla 6, se observa que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a  $r = 0,271$ ; asimismo el grado de significancia  $p = 0,006 < 0,01$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ), estableciéndose que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021, siendo esta relación directa positiva y baja.

### Hipótesis específicas

$H_0$ : No existe relación directa significativa entre las condiciones laborales y las dimensiones: Riesgos físicos, riesgos Ergonómicos, riesgos Psicosociales y riesgos Biológicos de la variable riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

Ho: Existe relación directa significativa entre las condiciones laborales y las dimensiones: Riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales y riesgos biológicos de la variable riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

**Tabla 7.** Condiciones laborales y su relación con las dimensiones riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021.

Variables Dimensiones	Medida de correlación*	Significancia estadística
Correlación condiciones laborales con los riesgos físicos	0,034	0,740
Correlación condiciones laborales con los riesgos Ergonómicos	0,132	0,192
Correlación condiciones laborales con los riesgos Psicosociales	0,444	0,000
Correlación condiciones laborales con los riesgos Biológicos	0,386	0,000

**Nota:** \* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Fuente:** resultados obtenidos de la matriz de datos (anexo18)

### Interpretación

En la tabla 7, se observa que el coeficiente Rho de Sperman es igual a  $r=0,444$  para la correlación condiciones laborales con los riesgos Psicosociales,  $r=0,386$  para la correlación condiciones laborales con los riesgos Biológicos, el valor de la significancia estadística  $p=0,000$  en dos dimensiones el cual es menos  $0,001$  ( $p<0,001$ ), lo que indica que existe una relación positiva directa moderada entre condiciones laborales con la dimensión riesgos Psicosociales, asimismo también existe una relación positiva directa baja entre condiciones laborales con la dimensión riesgos Biológicos.

Por otro lado, no existe relación entre condiciones laborales y la dimensión riesgos físicos y las condiciones laborales con la dimensión riesgos Ergonómicos.

## V. DISCUSIÓN

Hablar de condiciones laborales, es pensar en un entorno que contiene aspectos importantes a tener en cuenta para garantizar el bienestar de los trabajadores y que estén acorde con normas internacionales, ya que desde el 2008 en la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo se estipuló que un entorno laboral seguro constituye un derecho humano fundamental. (OMS, 2010, p.9).

Los empleadores son los proveedores de esas condiciones en las cuales se realizan las actividades laborales, quienes se amparan en las áreas que intervienen para asegurarlas, es así que no se puede reducir a aspectos meramente físicos, sino que aspectos sociales y de gerencia tienen importante influencia en la actualidad. El COVID 19 determinó cambios considerables en la población y en los sistemas sanitarios del mundo por lo que el objetivo general de esta investigación pretendió determinar si existía relación directa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021, estableciéndose también objetivos específicos para contribuir a responder este objetivo.

En relación a los resultados obtenidos con el objetivo general e hipótesis general, se puede observar que la relación entre las condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021, es significativa ya que el nivel de  $p = 0,006$  siendo menor a  $0.01$ , esto a su vez en base al valor obtenido de  $r = 0,271$ , de acuerdo a la tabla 6, indica que existe una relación directa positiva y baja. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Alonso (2020), con  $r = 0,278$  de correlación entre condiciones de trabajo y riesgos biológicos, similar relación directa positiva y baja entre ambas variables, así mismo concluyó que esta relación existente expone al profesional de enfermería.

Estos resultados se fundamentan en lo expresado por Canales et al (2016), para quienes las condiciones laborales juegan un rol fundamental y afectan el ambiente de trabajo originando alteraciones físicas, psicosociales y biológicas. Así mismo, Carbajal (2018), determinó que existe una relación

significativa entre los factores de los riesgos laborales y los peligros ocupacionales en el profesional de enfermería en el centro quirúrgico del hospital Antonio Lorena del Cusco. Silva et al (2020), afirma que debido a la pandemia del COVID 19, los riesgos a los que están expuestos los profesionales de Enfermería, debido a su cercanía con los pacientes afectados por ser de primera línea, se han exacerbado grandemente lo que tiene relación con el entorno de trabajo y sus condiciones. La necesidad de mayor número de camas UCI hizo que las instituciones de salud, en su mayoría, implementaran e incrementaran el número en sus propias unidades y en servicios que no habían sido diseñados para tal fin. Hospitales se convirtieron en su totalidad en hospitales COVID, transfiriendo a sus pacientes No COVID hacia otros nosocomios. Situación que puso en riesgo al personal de salud y entre ellos a las Enfermeras, mayor fuerza laboral del sistema sanitario.

Por lo que las instituciones de salud deben ofrecer condiciones óptimas para que las enfermeras realicen su trabajo de manera segura minimizando al máximo la posibilidad de algún tipo de riesgo. Es importante considerar que el trabajo se rige por normas y rutinas que, debido a la burocratización, son exigentes y dejan de lado la parte humana del profesional de enfermería, restándose importancia a la posibilidad de que el trabajo se constituya en un agente causal de riesgo a la salud y el bienestar del trabajador.

Según el objetivo específico: determinar los niveles de relación de las condiciones laborales y las dimensiones de los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021, se obtuvo como resultado preponderante 59% un nivel regular para la protección por la institución de salud, 88% un nivel regular para las relaciones interpersonales, 92% un nivel regular para la jornada laboral y 62% un nivel también regular para el estilo de liderazgo. De la Cruz (2020) considera que es crucial que los estados consideren a los trabajadores de la salud no simplemente como piezas de ajedrez, sino como personas humanas, con familias, con sueños y emociones. Y dentro de su respuesta global, deben garantizar su seguridad. Ya la OMS (2020) había hecho un llamado a los gobiernos para que, a través de las instituciones de salud, aseguren

condiciones favorables que protejan a sus trabajadores de salud, ya que los considera pieza clave para garantizar el funcionamiento de los sistemas de salud y la protección de la población frente al COVID 19. Nunca antes se presentó una situación similar en las enfermeras que requiriera mayor protección en especial en medidas de control por parte de la oficina de salud ocupacional referidas a la programación de toma de muestras para pruebas rápidas, moleculares o antigénicas según sea el caso, a la actualización de la determinación de riesgos en la UCI.

Hernández e Hinojos (2020) concluyeron que “es necesario apostar por el buen funcionamiento y cuidado de los miembros de un equipo de enfermeros, mediante la creación de lugares de trabajo saludables, con fomento de las relaciones interpersonales para mejorar la convivencia y bienestar del personal”. El tiempo que la enfermera permanece en la UCI, está en contacto e interactúa con el equipo de salud y con los pacientes, las mismas que deben sostenerse en un ambiente de respeto, consideración y cordialidad ya que es más que una simple interacción, involucra una conexión de sentimientos y emociones. Las UCI son unidades altamente estresantes y demandantes, requiere de un trabajo colaborativo y de relaciones interpersonales saludables.

En las relaciones interpersonales entre enfermeras, la comunicación toma especial importancia y es una forma de estructurar al ser humano ante los demás. Y está expresado de manera objetiva por gestos, actitudes, apuntes o expresiones verbales. (De Grande y Ferreira, 2021, p. 52). La mejora cualitativa de las relaciones interpersonales en las UCI se traduce en mejores formas de afrontar situaciones difíciles generadoras de estrés y de enfermedad.

Referente a la jornada laboral, De Cassia et al (2014), en un estudio realizado con 95 enfermeras, encontró que, aunque la mayoría de los enfermeros ejerza su función por más de 36 horas/semana, fisiológicamente no muestran reacciones elevadas de respuesta al estrés generado. Sin embargo, considero que la jornada de trabajo puede convertirse en un elemento que propicia desgaste y sufrimiento al trabajador por lo que constituye una dimensión importante que influye en la seguridad y salud del



trabajador, en los aspectos personales y familiares, y también en la organización laboral dentro de la UCI.

El hecho de que la mayoría muestre un nivel de riesgo regular estaría indicando que su jornada laboral tiene más de 150 horas mensuales como lo estipula la Ley de Trabajo del Enfermero Peruano en su capítulo III (CEP, 2002). Los pacientes afectados de COVID 19 en las UCI, son pacientes con alto grado de dependencia por lo delicado de su estado dependientes de ventilación mecánica y otros procedimientos invasivos además de recibir múltiples infusiones de medicamentos, todo lo cual conlleva a que la enfermera sea la responsable de la mayoría de cuidados durante su jornada laboral que puede generarle desgaste y malestar.

Los resultados en relación al estilo de liderazgo, difieren a los concluidos por Cjahuá (2018), que encontró una relación directa y baja entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral que podría relacionarse con el riesgo psicosocial. El estilo de liderazgo es sumamente importante para el desarrollo de las instituciones de salud y para el equipo de enfermería, ya que no es cuestión de cumplir con los objetivos sino de asegurar el bienestar y el desarrollo de los profesionales de enfermería. Así mismo Porto y Braum (2017), consideran que el liderazgo adoptado por los profesionales de enfermería, poseen barreras inherentes a las actividades realizadas y que se relacionan con el tipo de liderazgo adoptado, gestión de conflictos y relaciones interpersonales, lo que requiere entrenamiento organizacional para entender cómo conseguir un liderazgo compartido que elimine las barreras e incentive una ejecución calificada (p.113).

El liderazgo es esencial en el ejercicio de la enfermería, la supervisión de enfermería está basado en las competencias y habilidades del líder, cuando no consigue efectivizar esa herramienta en la toma de decisiones se compromete todo el proceso de trabajo (Martins y Pellenz, 2018, p. 20). Y toma mayor protagonismo en este tiempo de pandemia por COVID 19, que ha remecido las instituciones sanitarias y a quienes las dirigen hacia afuera y hacia adentro de las mismas, por lo que en circunstancias así en unidades de alta demanda como las de Cuidados Intensivos, se precisa de liderazgos que optimicen los procesos y resuelvan efectivamente los imprevistos suscitados,

de una manera ágil, coherente y humana priorizando a su personal de Enfermería y como consecuencia redundara en los pacientes. Jaén y Cortés (2020), concuerdan con lo afirmado, ya que consideran que los líderes en tiempos de crisis “deben adaptarse rápidamente, asumiendo el reto, respondiendo rápida y eficientemente a las situaciones críticas vividas día a día”. Un liderazgo que impulse el trabajo en equipo, para que juntos se sobreviva a los cambios que demanda la nueva realidad y se facilite a los profesionales que viven cara a cara expuestos con los pacientes afectados. Un liderazgo que en las enfermeras de UCI durante el COVID 19, evite sentimientos de desvalorización, desánimo, desinterés y fatiga y promueva el reconocimiento al trabajo desempeñado en circunstancias adversas de pandemia.

En relación al objetivo específico de determinar los niveles de riesgos ocupacionales según las condiciones laborales, se observa un 81% de nivel medio para los riesgos físicos, un 66% de nivel medio para riesgos ergonómicos, un 73% de nivel medio para riesgos psicosociales y finalmente un 91% con nivel alto para riesgos biológicos. Rosadio (2019), en un estudio hecho en el Hospital de Chosica en el servicio de emergencia, encontró un 78,4% con nivel de riesgo biológico alto, 56,8% para riesgo ergonómico, 86,5% de riesgo físico medio y 51,4% de psicosocial. Así mismo Rodríguez (2009) encontró como resultado de un estudio hecho en enfermeras de urgencias, UCI y cirugía en un hospital de Bogotá, al peligro biológico como prioridad (98.3%), seguido por el psicolaboral con un (91.7%). Saavedra (2018), en un estudio realizado en la UCI, emergencia y centro quirúrgico de un hospital local en Chiclayo, encontró que, de 285 enfermeras, el 43% presentaron un nivel medio de riesgo físico, el 50% un nivel medio de riesgo ergonómico, el 57 % un nivel medio de riesgo psicosocial y el 49% un nivel medio de riesgo biológico. Solis et al (2017), en una investigación realizada en un área quirúrgica considerada también como área crítica, encontró que, en relación a la exposición a riesgos laborales de 144 trabajadores, el 55.7% están expuestos a riesgos biológicos, a riesgos físicos 66.4%, a riesgos ergonómicos el trabajar de pie ocupó el 60.7% y sentado durante la jornada 80.0%. y a riesgos psicosociales, un 61.4%. Resultados coincidentes con los

hallazgos del presente estudio y que refuerza su importancia considerando los efectos en la salud y la vida de las enfermeras de primera línea frente al Covid 19.

Las enfermeras de UCI en pandemia, cuidan a personas gravemente comprometidas y totalmente dependientes, demandantes de atención permanente, especializada y específica (Ceballos et al,2015, p.316). El contexto hospitalario se constituye en un espacio en el que las enfermeras se desempeñan en contacto directo y frecuente con los pacientes que cuidan, por lo que se configura como un ambiente en el que se da las mayores exposiciones a riesgos físicos, biológicos, ergonómicos, psíquicos y sociales por la naturaleza de su profesión. En relación a los riesgos físicos que en el presente estudio se muestran con un nivel medio de riesgo en la mayoría, Montes (2011) encontró que el personal de enfermería está expuesto al riesgo físico en magnitudes variables, siendo el ruido, la iluminación y la ausencia de un programa de mantenimiento preventivo en ventilación lo más necesario. La situación generada por los riesgos físicos, puede provocar efectos adversos a la salud de las enfermeras, dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo, ya que se interactúan con formas de energía, como ruido, vibraciones y presiones anormales. El ruido proveniente de sonidos molestos no deseados que se tornan desagradables, puede en ocasiones sobrepasar lo tolerable. En las UCI, el ruido suele provenir de los mismos trabajadores de la salud, de los coches de transporte. La iluminación continua, intensa y fluorescente, puede causar alteraciones endocrinas, variaciones en los ritmos biológicos y privación del sueño tanto en pacientes como en enfermeras. Así mismo también se está expuestos a campos magnéticos por el uso del computador (Micol, 2019, p. 16). Suelen también presentarse quejas referidas a la temperatura que puede ser muy alta o muy baja, generando mala calidad en el aire y molestias respiratorias y cefaleas diversas; y la presencia de malos olores que generan incomodidad y fastidio.

En relación a los riesgos ergonómicos Goncalves et al (2020) considera que estos riesgos presentes en el ambiente de trabajo originan importantes efectos negativos en el bienestar de las enfermeras por lo que precisa atención, ya que no sólo envuelve al lugar donde se desarrollan actividades,

sino también a los recursos y materiales utilizados para tal fin. Encontraron como resultado de su investigación que estos riesgos están relacionados con las posturas inadecuadas, el esfuerzo físico para realizar tareas y los muebles del servicio que constituyen aspectos anti-ergonómicos. (p. 8). Por otro lado, Andrade et al (2018) mostro como resultado de un estudio que el 60% de los enfermeros de UCI que participaron de su estudio estuvieron expuestos a riesgos ergonómicos relacionados al uso de los hombros, brazos y puños de forma continua como una actividad frecuente y exigente, lo que les generó trastornos osteomusculares. (p.505). Los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares. (Micol, 2019, p.41). La exposición a condiciones de trabajo adversas continuas, puede producir dolores momentáneos o lesiones a largo plazo, como también ambientes de trabajo mal diseñados contribuyen a una menor eficiencia. Sezgin y Ezin (2015) en un estudio hecho con 1515 enfermeras de cuidados intensivos, encontraron “que la mayor prevalencia de los síntomas musculoesqueléticos de las enfermeras fue en las piernas, en la zona lumbar y en la espalda”. Los movimientos corporales de riesgo que fueron realizados con frecuencia por las enfermeras durante un turno fueron "girar al paciente" y "agacharse" Por lo que es imprescindible diseñar el lugar de trabajo con las consideraciones ergonómicas recomendadas de modo que se adecúe a las capacidades humanas para impedir problemas y lesiones futuras.

Al considerar los riesgos psicosociales, consideramos lo afirmado por Ceballos (2015), quién sostiene que tienen relación con la interacción entre el trabajo y las enfermeras, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo hecho y las condiciones de la organización, de un lado; y la capacidad de la enfermera, lo que necesita, la cultura que manifiesta y su situación personal, de otro lado, lo que a su vez influyen en su salud, su bienestar y su rendimiento, tanto de forma positiva como negativa (p. 316). Y aunque las enfermeras de UCI valoran su mayor autonomía, tareas más significativas y mayores oportunidades de realización profesional (320), se mantiene el riesgo psicosocial con un componente claro de esfuerzo cognitivo, y la interacción en

el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral. Micol (2019), concluyó que el personal de UCI está expuesto a gran variedad de riesgos, siendo los que más destacan los riesgos psicosociales a causa del incremento permanente de las elevadas demandas psicológicas y físicas que este servicio implica para el personal de enfermería. (p.42). Y finalmente Hernández e Hinojos (2019) afirman que es imprescindible conseguir el cuidado de los enfermeros de UCI, fomentando lugares de trabajo con climas saludables (p.46), de modo que las relaciones interpersonales visibilicen su importancia para conseguir una mejor convivencia entre enfermeras, actitud positiva, un ambiente que genere confianza y sea el soporte para el bienestar de la enfermera mientras permanece en él.

Finalmente, los riesgos biológicos toman especial importancia en este estudio ya que muestran un 91% de nivel alto lo que concuerda por el encontrado por Chávez (2020) en que los profesionales de la salud tienen un nivel de riesgo biológico alto en la pandemia por COVID 19. Este riesgo se ha acentuado, según lo expresado por Silva et al (2020), determinado por la forma de contagio del virus, que es un agente no perceptible, siendo las gotitas y aerosoles presentes en las manifestaciones respiratorias como tos, estornudos y saliva los responsables de la propagación y el consiguiente estado de infección (p.5). Y a pesar que los riesgos siempre están presentes, cobra especial importancia el escenario en el cual se desenvuelve la enfermera de UCI a causa del COVID 19. Figueroa et al (2021), en un estudio con 74 enfermeras de un centro de salud, determinó que el riesgo biológico es, sin duda, el más frecuente entre los riesgos laborales de las enfermeras y que pone en juego hasta la calidad de atención que se otorga a los pacientes. Arenas y Pinzón (2011), evidenciaron un alto riesgo en las enfermeras durante su trabajo de sufrir accidentes con exposición biológica y factores de riesgo que están asociados a los accidentes y riesgo biológico, entre las que figuran lesiones percutáneas, exposición a gotitas, aerosoles, fluidos corporales y sangre. Ya desde Julio del 2020, el Ministerio de Salud, emitió la noma técnica

161 (MINSAs, 2020, p.4), destinada a reglamentar el uso de los equipos de protección personal, así como la responsabilidad de las instituciones de salud en asegurar su oportuno abastecimiento, lo que se basa en los mecanismos de transmisión, la puerta de entrada, la percepción del riesgo y la gravedad de la enfermedad. El aumento explosivo en el número de pacientes infectados que requieren tratamiento en UCI, ha provocado que los establecimientos de atención de la salud se vean desbordados en muchos países con la consiguiente escasez de EPP, principal recurso de las enfermeras de UCI (Koh y Poh, 2020, p.2), y el Perú no ha sido ajeno a esta consecuencia que ha repercutido en las enfermeras de UCI.

Por otro lado, las medidas de bioseguridad, que son práctica permanente de las enfermeras de UCI, toman protagonismo ya con su correcta ejecución se disminuye la probabilidad de contagiarse o de transmitir la enfermedad a otras personas. Procedimientos que a su vez deben estar asegurados por su puntual abastecimiento. Fabian (2016), en un estudio hecho, concluye que las medidas de bioseguridad se relacionan significativamente con los riesgos biológicos en personal de salud. Las características epidemiológicas que presenta el virus de la COVID 19, no están totalmente definidas hasta la actualidad, lo cual mantiene una incertidumbre permanente en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo traducido en la percepción de un nivel de riesgo biológico alto en relación a los demás riesgos que también son considerables porque se mantienen en un nivel medio.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, señalando que el coeficiente de correlación es 0,271 con una significancia de 0,006. Lo que indica que las condiciones laborales son aspectos generadores de riesgos ocupacionales que vulneran la seguridad de las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo durante el COVID 19.

Segunda: El nivel de condición laboral Protección por la Institución de salud durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, es de nivel regular con un 59 %, (Tabla 3), lo que estaría indicando que las instituciones de salud a través de los servicios de salud ocupacional, no cumplen con la protección completa y necesaria de las enfermeras de UCI.

Tercera: El nivel de condición laboral Relaciones Interpersonales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel regular con un 88 %, (Tabla 3), y como determinantes de la salud mental de las enfermeras estaría evidenciando la falta de programas de fortalecimiento y manejo de conflictos derivados del afrontamiento de la. pandemia.

Cuarta: El nivel de condición laboral Jornada Laboral durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel regular con un 92 %, (Tabla 3), el ausentismo laboral por factores de riesgo y la persistencia de brechas determinan que las enfermeras de UCI trabajen más horas de las estipuladas en la ley de trabajo del profesional de enfermería.

Quinta: El nivel de condición laboral estilo de liderazgo durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel regular con un 62 %, (Tabla 3), evidenciándose la necesidad de que las líderes de enfermería en las UCI impulsen totalmente liderazgos más participativos.

- Sexta: El nivel de riesgo físico durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel medio con un 81 %, (Tabla 4), lo cual las predispone a sufrir los efectos derivados del ambiente físico.
- Séptima: El nivel de riesgo ergonómico durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel medio con un 66 %, (Tabla 4), lo que las predispone aún a sufrir lesiones osteotendinosas que las puede llevar a descansos médicos o a lesiones incapacitantes.
- Octava: El nivel de riesgo psicosocial durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel medio con un 73%, (Tabla 4), el burnout y la depresión se constituyen en una amenaza permanente que amerita pronta intervención.
- Novena: El nivel de riesgo biológico durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo es de nivel alto con un 91%, (Tabla 4), lo cual es una alarma, considerando la alta peligrosidad y virulencia de la nueva cepa.



## VII. RECOMENDACIONES

Primera: La jefatura del departamento de Enfermería en coordinación con los Sindicatos de Enfermería de cada hospital, deben velar porque las instituciones cumplan con asegurar condiciones adecuadas de trabajo que minimicen o eliminen los riesgos que se derivan de la profesión de cuidado de las Enfermeras.

Segunda: Que los servicios de salud ocupacional y comités de seguridad en el trabajo, estructuren un plan semestral de vigilancia, que sea difundido y supervisado su cumplimiento por parte de la Jefatura del Departamento de Enfermería y los respectivos sindicatos de cada hospital.

Tercera: Que las coordinadoras de las UCI de los hospitales de Trujillo, junto a los comités de calidad y capacitación, estructuren un programa modular tendiente a brindar herramientas que fortalezcan las relaciones interpersonales y ayuden a la resolución de conflictos en alianzas con instituciones académicas.

Cuarta: Que las jefaturas de Enfermería en trabajo coordinado con los Sindicatos de Enfermería de cada hospital, continúen gestionando nuevos contratos de personal, así como coordinar con la oficina de salud ocupacional el seguimiento, vigilancia y monitorización del personal que tiene descanso médico, a fin de asegurar su recuperación en el tiempo debido que le permita reincorporarse a sus labores.

Quinta: Que la jefatura de Enfermería en alianza con entidades académicas, establezca convenios tendientes al desarrollo de un programa de entrenamiento en liderazgo transformacional y en mindfulness para las coordinadoras de servicio y supervisoras de Enfermería.

Sexta: Que la coordinadora de la UCI solicite a la oficina de salud Ocupacional, la evaluación por lo menos semestral de los

riesgos físicos, y gestionar ante quien corresponda la solución de los resultados encontrados que van en perjuicio de las enfermeras de la unidad.

Séptima: Que las coordinadoras de UCI en coordinación con los comités de calidad y capacitación, organicen un programa de capacitación y seguimiento en la prevención de los riesgos ergonómicos y gestionar una certificación con una entidad académica como motivación y estímulo.

Octava: Que la jefa del departamento de Enfermería coordine con el departamento de salud Mental y Gestión de Riesgos la evaluación semestral de las enfermeras y que además de la aplicación de un instrumento, los hallazgos sean corroborados con una entrevista a fin de se implementen las medidas necesarias y se haga seguimiento.

Novena: Que la coordinadora del servicio en coordinación con el comité de calidad y capacitación, establezca un programa de capacitación tendiente a conseguir la adhesión a las medidas de bioseguridad evaluando frecuentemente su cumplimiento. Y que se complemente con la gestión permanente de EPP, revisando las especificaciones técnicas. Así mismo que se lleve un registro de los accidentes producidos en el servicio que exponen al profesional de enfermería a mayor riesgo biológico.

## REFERENCIAS

- Alonso. D. (2020). Condición de trabajo y riesgo laborales en enfermería en área de Intermedios Neonatal en un Instituto de salud Lima 2020. Tesis de Maestría UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52041>
- Amorim. J., Coelho. S.y Fernandes do Prado. I. (2020). A covid-19 e os riscos ocupacionais para profissionais de enfermagem. *Fragmentos de cultura. Goiania.30* (4), 747-757. <https://doi.org/10.1822/4/frag.v3014.8526>.
- Andrade. B., Santos. L. y Torres. M (2018). Os riscos ergonômicos no cotidiano das equipes de enfermagem. *Rev Relações Sociais, (1)3*, 498-510 <https://doi.org/10.18540/revesv11iss3pp0498-0510>
- Arenas. A. y Pinzón. A. (2011). Riesgo biológico en el personal de Enfermería: Una revisión práctica. *Cuidarte. 2*(1), 216,224.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3595/359533178018.pdf>
- Asociación Colombiana de Medicina Crítica y Cuidado Intensivo (2020). Declaración de consenso en medicina crítica para la atención multidisciplinaria del paciente con sospecha o confirmación diagnóstica de COVID-19. *Elsevier. 20* (4), 287-333.  
<https://doi.org/10.1016/j.acci.2020.04.003>
- Bohorquez. F., García. J. (2018). Nivel de riesgos ocupacionales del personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto del hospital nacional Daniel Alcides Carrión– 2018. Tesis Segunda Especialización. Universidad Nacional del Callao.  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3758>
- Canales. M., Valenzuela. S. y Paravic. T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria. 13* (3), 178-186. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
- Carbajal. C. (2018). Factores de riesgos laborales frente a peligros ocupacionales en el profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena del Cusco. Tesis de Posgrado Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33841>

- Ceballos. P., Rolo. G., Hernández. E., Díaz. D., Paravic. y Burgos. M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Rev Lat Am Enfermagem*.23(2):315- 322 <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Cjahua. Z. (2018). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao. Tesis de Maestria. Universidad Nacional del Callao. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2205965>
- Colegio de Enfermeros del Perú (2002). Ley del trabajo de la Enfermera 27669. [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
- Cortés. J., Hernández. M., Marchena. T., Marqueti M. y Nava. G. (2010). Estilos de Liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Enf. Neurol (Mex)*. 12(2), 84-94. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chomali. M., Arguello. C. (2021). Considerations regarding organizing healthcare systems for a pandemic. *Rev.Med. Clin.Condes*.32 (1),30-35. <http://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.12.008>.
- Chomali M., Guell M., Herve B., Angulo M., Huerta C., Gutiérrez C y Blamey R. (2021). Impact of the first pandemic wave of covid-19 on health-care workers in a private hospital. *Rev. Med. Clin. Condes*. 32 (1),90-104 <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.12.010>
- De Almeida. M., Gama de Sousa. P., De Dios-Aguado. M., Gómez-Cantarino. S. y Pina. P. (2021). The Florence Nightingale's nursing theoretical model: a transmission of knowledge. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. 42(spe): e20200228. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228>.
- De Cássia. R., Barcellos. L., Almeida. M., Cruz. M., y Carmo. R. (2014). Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones

fisiológicas de estrés. Rev. Latino-Am. Enfermagem nov.-dic. 2014;22(6):959-65 <https://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3292.2503>

De Grande. G. y Ferreira. A. (2021). Relationships, feelings and emotions expressed in virtual reports of nurses in the covid-19 pandemic. *HorizEnferm*, 32(1), 41-54. <http://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27997/25745>

De La Cruz. J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173- 174. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>

De Sousa. R., De Araújo M., Fernandes. M., Amorim. O., Mendes. B. y Rocha.N. (2017). Riscos ocupacionais em Unidade de Terapia Intensiva. *Rev Bras Med Trab*. 15(3),267-75. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520170027>

DIGESA (2005). Manual de Salud Ocupacional. [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

Dos Santos. A, Lima. J, Freire. de A., Vasconcelos.C., Brainer. A, Bezerra. M., Albuquerque. S., Da Silva. O., De Siqueira. C y Siqueira. S. (2021). Riesgos laborales en profesionales de enfermería de una Unidad de Cuidados Intensivos de adultos, ubicada en un municipio de Pernambuco. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 13 (2). <https://doi.org/10.25248/reas. e5952.2021>

Escobar. D, Vargas. R. (2017). *Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017*. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Huancavelica. Revisado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1104>

Fabián. A. (2016). Bioseguridad y riesgos laborales en el personal de salud del centro materno infantil Santa Anita – 2016. Tesis de Maestría. UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14239>

Feitosa. C., Oliveira. M., Cruz. M., Dias. C., Viana. G. (2013). Riesgos ocupacionales y problemas de salud percibidos por trabajadores de

Enfermería en una Unidad Hospitalaria. *CIENCIA y ENFERMERIA XIX*. (3), 73-82. [https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v19n3/art\\_08.pdf](https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v19n3/art_08.pdf)

Figuroa. C., Castillo. M., Carranza. F., Cerezo. B. y Montenegro. C. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*. 61(1), 54-61. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1177562/art-4-i-2021.pdf>

García. N. (2020). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID 19 en enfermeras*. Tesis Pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonçalves. E., Dias, S. P., & Pereira. J. (2020). A obtenção de conhecimento sobre ergonomia e percepção do risco ergonômico na perspectiva do enfermeiro. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4), 1–9. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=8df46cd-d-be0d-4f18-b617-67324348bf4f%40pdc-v-sessmgr02>

Granero, A., Blanch, JM, Ochoa, P. (2018). Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Rev. Latino-A. Enfermagem*. 26, art. No. e2947. <https://doi.org/10.1590 / 1518-8345.2342.2947>

Hernández. R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill

Hernández. W., Hinojos. E.(2019). Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm*. 9(4):40-7. <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>

Huang L, Lin G, Tang L, Yu L and Zhou Z. (2020). Special attention to nurse´ protection during the COVID-19 epidemic. *SCOPUS Critical Care*. 24 (1). 1-3. <https://doi.org/10.1186 / s13054-020-2841-7>

- Jaén Ferrer P, Cortés Borra A. (2020). Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por COVID-19. *Metas Enferm.* 23(6):67-72. <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081611>
- Koh. D. y Poh. H. (2020). Occupational health responses to COVID-19: What lessons can we learn from SARS? *Journal of Occupational Health.* 62(1), 2-6. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12128>
- Martínez, R. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, (3), 37-38. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>
- Martins. R., Pellenz. D. (2018). Análise dos estilos de liderança que influenciam na supervisão de enfermagem: uma revisão bibliográfica. *Saberes UNIJIPA.* 10(3), 2359-3938. [https://pos.unijipa.edu.br/documentos/revista\\_ed\\_10/1.%20ANALISE%20DOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAN%C3%87A%20QUE%20INFLUENCIAM%20NA%20SUPERVIS%C3%83O%20DE%20ENFERMAGEM%20UMA%20REVISAO%20BIBLIOGRAFICA.pdf](https://pos.unijipa.edu.br/documentos/revista_ed_10/1.%20ANALISE%20DOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAN%C3%87A%20QUE%20INFLUENCIAM%20NA%20SUPERVIS%C3%83O%20DE%20ENFERMAGEM%20UMA%20REVISAO%20BIBLIOGRAFICA.pdf)
- Micol. O. (2019). Riesgos en profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos (UCI). Tesis Maestría. Universidad Miguel Hernández. <http://193.147.134.18/bitstream/11000/5706/1/MICOL%20MARTINEZ%20C%20OLGA%20TFM.pdf>
- MINSA (2005) Manual de Salud Ocupacional [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)
- Montes. F. (2011). Riesgos físicos y efectos en la salud del personal de enfermería, que labora en el centro quirúrgico del hospital de especialidades fuerzas armadas, periodo marzo 2010 a marzo 2011. Tesis de postgrado. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4696/1/T-UCE-0006-38.pdf>
- Moreno. B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del*

trabajo. 57(1), 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Mori, N. (2015). *Riesgo laboral al que se encuentra expuesto el profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima. Chachapoyas.2015.* Tesis Pregrado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1041>

Münch, L. (2018). *Administración: gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos.* Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9257>

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *RAPD ONLINE.* (3),221-227. de: <file:///C:/Users/Patricia/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, E., Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>

Oddone, E. (2016). *Occupational Exposure and Health Risks.* Nova Science Publishers, Inc. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTI5MjQ5M19fQU41?sid=09784f16-a7f0-437f-95f8-3febf2e20e82@sdv-sessmgr02&vid=8&format=EB&rid=1>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conferencia Internacional del Trabajo: Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo 2009* Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103489.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Compilación de Convenios y Recomendaciones Internacionales de Trabajo.* Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_384368.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_384368.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción.* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>



- Organización Mundial de la Salud (2017). Protección de la salud de los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Mundial de la Salud (2020). Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Organización Panamericana de la Salud (2005). Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud. Manual para gerentes y organizadores. Washington, D.C. p. 31,32. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51600>
- Orozco. M., Zuluaga.Y. y Pulido.G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales de Enfermería. *Rev.Colomb. Enferm.* 18(1),1-16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>.
- Paredes Montoya, J. E., Millán Estupiñán, J. C. (2019). Riesgos químicos: condiciones de salud por exposición a sustancias químicas. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8968>
- Porras. M., Santacruz.V., y Oliva. I. (2014). Percepción de riesgos laborales en profesionales de Enfermería de un centro sanitario. *Enfermería Clínica.* 24(3),191-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4706937>
- Porto. C., Braum. C. (2017). O desafio do enfermeiro frente à liderança compartilhada e colaborativa. *Gestão do Unilasalle.*6(2),113-126 <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/3045>
- Pousa PCP., Lucca. SR (2021). Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *Rev Bras Enferm,* 74(3),1-8. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0198>.
- Raraz. J., Allpas. G., Lowell. H., Torres. F., Cabrera. W., Alcántara. L., Ramos. R., Aldea. F., Colona. V., y Raraz. O. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana,* 21(2), 335- 345. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>

- Real Academia Española (2020). Reproducción. En *Diccionario de la Lengua Española*. Consultado el 12 de marzo del 2021. <https://dle.rae.es/condici%C3%B3n#ABisSB6>
- Real Academia Española (2020). Reproducción. En *Diccionario de la Lengua Española*. Consultado el 12 de marzo del 2021. [.https://dle.rae.es/laboral?m=form](https://dle.rae.es/laboral?m=form)
- Real Academia Española (2020). Reproducción. En *Diccionario de la Lengua Española*. Consultado el 12 de marzo del 2021. <https://dle.rae.es/riesgo>
- Real Academia Española (2020). Reproducción. En *Diccionario de la Lengua Española*. Consultado el 12 de marzo del 2021. <https://dle.rae.es/ocupacional>
- Rodríguez. C. (2009). Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del hospital universitario San Ignacio en la ciudad de Bogotá, durante el periodo comprendido mayo - junio de 2009. Tesis de Pregrado Universidad Javeriana.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9693/tesis21-4.pdf?sequence=3>
- Romero. F. (2006). La competencia y los riesgos laborales. *Revista Jurídica "Docentia et Investigatio"*. 8(2), 19-30. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2923dc0046d48a0da955a944013c2be7/8.+La+competencia+y+los+riesgos+laborales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2923dc0046d48a0da955a944013c2be7>
- Rosadio. J. (2019). *Riesgo laboral al que se expone el personal de enfermería del servicio de emergencia - Hospital José Agurto Tello, Chosica – 2019*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39680>
- Saavedra. G. (2018). Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico de un hospital local. Chiclayo – 2018. Tesis de pregrado USAT.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL\\_SaavedraVeraGiohanna.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf)

Sepúlveda I., Betancourt S, Güell M, Peña A, Higuera G y Rocío M (2021). Gobernanza de enfermería: adaptación en tiempos de pandemia. Experiencia en Clínica Las Condes. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 32 (1), 49-60.

<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.12.006>

Sezgin D, Esin M (2015). Factores predisponentes de síntomas musculoesqueléticos en enfermeras de unidades de cuidados intensivos. *Dialnet. International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*. 62 (1) , 99-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5176960>

Silva, J., Batista. A., Leite, H., y Oliveira, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana De Enfermería*, 36(2). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738/599>

Solís. L., Zambrano. B., Acuña. R. Saldaña. A. y Guadalupe. P. (2017). Knowledge and exposure to occupational risks of health personnel in the surgical area. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 7(1),16-21. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4948/4233](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4948/4233)

Valderrama. S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta. San Marcos.

Wijers. Jean. (2019). Managing Authentic Relationships: Facing New Challenges in a Changing Context. Amsterdam University Press. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMjA3MDI1MV9fQU41?sid=758d6e61-183b-46d1-b3b8-ed4202934004@sessionmgr101&vid=12&format=EB&rid=3>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### *Condiciones laborales y Riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021*

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
¿Cuál es el nivel de relación entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación existente entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1.- Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos físicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>2.- Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos ergonómicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>3.- Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos psicológicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>4.- Determinar la relación entre las condiciones laborales y los riesgos biológicos durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>5.- Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y la protección de la institución de salud durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>6.- Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y las relaciones interpersonales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>7.- Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y la jornada laboral durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>8.- Determinar la relación entre los riesgos ocupacionales y el estilo de liderazgo durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo</p>	<p>H1 Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo.</p> <p>H0. No Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y los riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo</p>	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protección por la Institución de salud</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Jornada Laboral</li> <li>Estilo de Liderazgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación Hipotética- deductiva</li> <li>Tipo: Básica</li> <li>Nivel de Investigación: Correlacional</li> <li>Diseño: No experimental de corte transversal.</li> <li>Población y Muestra</li> </ul>
	<p>Específicas</p> <p>Existe relación entre las condiciones laborales y las dimensiones de los riesgos ocupacionales.</p> <p>Existe relación entre los riesgos ocupacionales y las dimensiones de las condiciones laborales</p>	Riesgos ocupacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgos físicos</li> <li>Riesgos ergonómicos</li> <li>Riesgos Psicosociales</li> <li>Riesgos biológicos</li> </ul>	<p>Población: 134 enfermeras</p> <p>Muestreo: 100 enfermeras</p> <p>Selección: Muestreo no Probabilístico Intencional por conveniencia</p> <p><i>Fuente: Valderrama. S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica</i></p> <p>Técnica e instrumento de recojo de datos</p> <p>Encuesta – Cuestionario (Enfermeras)</p> <p>Técnica de análisis de datos</p> <p>Cuadros de frecuencia, coeficiente de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis (SPSS V.24)</p>	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

### Condiciones laborales y Riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
Condiciones laborales	"Circunstancias, elementos o influencias que determinan resultados en los riesgos ocupacionales" Según Moreno. B. (2011)	Las condiciones laborales se determinarán operacionalmente a través de la aplicación de una Encuesta Estructurada	<p><b>DIMENSIÓN 1:</b></p> <p>Protección por la institución de salud Compromiso de la institución de salud de garantizar la seguridad de los trabajadores de salud. Norma Técnica de Salud 161.</p>	<p>1.1. Control médico programado 1.2. Programación de pruebas para Covid 1.3. Soporte psicológico 1.4. Descanso</p>	<p>Nominal Escala de Likert Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre -</p>
			<p><b>DIMENSIÓN 2:</b></p> <p>Relaciones Interpersonales Modo de vincularse entre dos o más personas en un espacio determinado. Martínez, R. (2017).</p>	<p>2.1. Agresivas 2.2. Manipuladoras 2.3. Pasivas 2.4. Asertivas</p>	<p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre</p>
			<p><b>DIMENSIÓN 3:</b></p> <p>Jornada Laboral Número de horas de trabajo en un mes estipuladas en la ley de trabajo de la enfermera peruana 27669 (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002).</p>	<p>3.1. 150 horas mensuales 3.2. Mas de 150 horas mensuales. 3.3. Menos de 150 Horas mensuales</p>	<p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre</p>
			<p><b>DIMENSION 4:</b></p> <p>Estilo de Liderazgo "es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión". (Münch, 2018)</p>	<p>4.1. Autocrático 4.2. Democrático 4.3. Laissez-faire 4.4. Transformacional</p>	<p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre</p>

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
Riesgos ocupacionales	Probabilidad de que la exposición a una situación en el ambiente de trabajo, genere lesión o enfermedad. OPS (2005)	Los datos serán recolectados haciendo uso de un cuestionario estructurado.	<p><b>DIMENSIÓN 1: Riesgos físicos</b></p> <p>Condiciones ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración de los mismos. OPS (2005)</p>	<p>1.1. Contacto con ruido extremo 1.2. Contacto con temperatura extrema 1.3. Contacto con Radiación 1.4. Contacto con iluminación extrema</p>	<p>Nominal, Escala de Likert</p> <p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre.</p>
			<p><b>DIMENSIÓN 2: Riesgos Ergonómicos</b></p> <p>Condiciones en los objetos, puestos de trabajo y herramientas que, por el peso, tamaño, forma o diseño, encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o desórdenes músculo-esqueléticos. OPS (2005)</p>	<p>2.1. Posturas inadecuadas 2.2. Sobreesfuerzos 2.3. Movimientos forzados. 2.4. Trabajo prolongado en una misma posición.</p>	<p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre.</p>
			<p><b>DIMENSIÓN 3: Riesgos Psicosociales</b></p> <p>Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas complejas, y que afectan al bienestar o a la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo OPS (2005)</p>	<p>3.1. Trabajo Organizado 3.2. Ambiente de trabajo armonioso. 3.3. Cambio de normas y directivas. 3.4. Sobrecarga de estrés</p>	<p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre.</p>
			<p><b>DIMENSIÓN 4: Riesgos Biológicos</b></p> <p>Condiciones de trabajo que exponen al contacto permanente con los fluidos orgánicos de los pacientes OPS (2005)</p>	<p>4.1. Contacto con fluidos y secreciones. 4.2. Exposición a manejo de desechos. 4.3. Uso de Medidas de seguridad. 4.4. Abastecimiento de EPP.</p>	<p>Nunca La mayoría de las veces no Algunas veces si algunas veces no La mayoría de las veces sí Siempre.</p>

### **Anexo 3. Instrumentos de Recolección de datos**

#### **CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES**

Estimada(o) profesional. El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de riesgos ocupacionales según sus condiciones laborales a fin de elaborar estrategias que sirvan a la institución para garantizar óptimas condiciones de trabajo, es por ello que se solicita que responda los siguientes enunciados con una X, con toda veracidad.

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X), sobre el código que responda de mejor manera al ítem que se formula:

- Nunca
- La mayoría de las veces no
- Algunas veces si algunas veces no
- La mayoría de las veces sí
- Siempre



N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	NUNCA	LA MAYORIA DE VECES NO	ALGUNAS VECES SI ALGUNAS VECES NO	LA MAYORIA DE VECES SI	SIEMPRE
1	PROTECCION POR LA INSTITUCION DE SALUD	El área de Salud ocupacional del hospital tiene programación de control médico a cada trabajador					
2		En el área de salud ocupacional puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional cuando lo requiere					
3		Existe una programación de despistaje de Covid en el personal a través de pruebas de laboratorio					
4		Se tiene que solicitar el despistaje de Covid 19 a través de prueba rápida por gestión personal.					
5		El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores					
6		Existe un profesional de psicología permanente para cuando el personal lo solicite					
7		Tiene facilidades de cambio de turno					
8		Puede programar su descanso y vacaciones					
9	RELACIONES INTERPERSONALES	Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera					
10		Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita					
11		Siente que sus compañeras no la integran					
12		La relación con sus compañeros de trabajo es saludable					
13		Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad					
14		Se siente parte de un equipo de trabajo					
15		Es preferible quedarse callada para no tener problemas					
16		Puede manifestar su desagrado frente a una situación con total respeto					
17	Sus opiniones son tomadas en cuenta						
18	JORNADA LABORAL	Su jornada laboral es de 150 horas mensuales					
19		Su jornada laboral es de más de 150 horas mensuales					
20		Su jornada laboral es de menos de 150 horas mensuales					
21	ESTILO DE LIDERAZGO	En el servicio no se permite cuestionamiento a las decisiones que toma la coordinadora.					
22		Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa					
23		Se resalta los errores					
24		Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.					
25		Pueden tomar decisiones					
26		No necesita supervisión para hacer bien su trabajo.					
27		Su coordinadora le motiva con frecuencia					
28		En su servicio se promueve el trabajo en equipo					

## **Anexo 4. Instrumentos de Recolección de datos**

### **CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS OCUPACIONALES**

Marque con una X aquella casilla que mejor considere su situación con respecto a cada ítem, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Nunca
- La mayoría de las veces no
- Algunas veces si, algunas veces no
- La mayoría de las veces si
- Siempre

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	NUNCA	LA MAYORIA DE VECES NO	ALGUNAS VECES SI ALGUNAS VECES NO	LA MAYORIA DE VECES SI	SIEMPRE
1	RIESGOS FISICOS	En su trabajo se presenta ruido perturbador					
2		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría					
3		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente					
4		Está expuesta/o a radiación proveniente de alguna fuente					
5		Está expuesta/o a vibraciones durante su jornada laboral					
6		La iluminación del ambiente le permite realizar sus actividades sin inconveniente					
7		La circulación de aire es adecuada en su unidad					
8		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo					
9	RIESGOS ERGONOMICOS	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas					
10		Para movilizar pacientes se cuenta con el personal de apoyo necesario					
11		Suele movilizar pacientes que exceden su capacidad					
12		Hace uso de técnicas de mecánica corporal					
13		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición					
14		Siente que la movilización de pacientes le demanda sobreesfuerzo					
15		El mobiliario que hace uso en su trabajo es adecuado para usted.					
16		En el desarrollo de sus actividades, existe la posibilidad de realizar movimientos bruscos que le produzcan lesiones osteomusculares					
17	RIESGO PSICOSOCIAL	Los flujos y procesos están claramente establecidos.					
18		Todo está señalizado e identificado					
19		Se trabaja en un ambiente armonioso					
20		Existe respeto y buena comunicación entre los trabajadores de la unidad					
21		Le afecta el cambio de directivas y normas					
22		Siente que el trabajo le genera estrés					
23		Se siente emocionalmente agotada/o					
24	RIESGO BIOLÓGICO	Se cuenta con insumos y servicios para el lavado de manos					
25		Está en contacto con fluidos y secreciones de los pacientes					
26		Las actividades que realiza la exponen a pinchazos, salpicaduras, cortes y otros					
27		Cuentan con contenedores de desecho de productos biológicos según norma vigente.					
28		Respeto y pone en práctica las medidas de bioseguridad.					
29		Usa EPP					
30		Los EPP reúnen las especificaciones técnicas					

## Anexo 5. Validación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA CONDICIONES LABORALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

TÍTULO DE LA TESIS: “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSION	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	PROTECCION POR LA INSTITUCION DE SALUD	Salud ocupacional tiene programación de control médico a cada trabajador	X		X		X		X		
2		Puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional cuando lo necesita/requiere	X		X		X		X		
3		Existe una programación de toma de muestras para prueba rápida covid para el personal	X		X		X		X		
4		Se tiene que solicitar la toma de muestras para prueba rápida covid por gestión propia	X		X		X		X		
5		El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores	X		X		X		X		
6		Hay un profesional de psicología permanente a solicitud del personal	X		X		X		X		
7		Tiene facilidades de cambio de turno	X		X		X		X		
8		Puede programar su descanso y vacaciones	X		X		X		X		
9	RELACIONES INTERPERSONALES	Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera	X		X		X		X		
10		Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita	X		X		X		X		
11		Siente que sus compañeras la no la integran	X		X		X		X		

12		La relación con sus compañeros de trabajo es saludable	X		X		X		X	
13		Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad	X		X		X		X	
14		Se siente parte de un equipo de trabajo	X		X		X		X	
15		Es preferible quedarse callada para no tener problemas	X		X		X		X	
16		Puede manifestar su desagrado frente a una situación con total respeto	X		X		X		X	
17		Sus opiniones son tomadas en cuenta	X		X		X		X	
18	JORNADA LABORAL	Su jornada laboral es de 150 horas mensuales	X		X		X		X	
19		Su jornada laboral es de Más de 150 horas mensuales	X		X		X		X	
20		Su jornada laboral es de Menos de 150 horas mensuales	X		X		X		X	
21	ESTILO DE LIDERAZGO	En el servicio no se permite cuestionamiento a las decisiones que toma la coordinadora.	X		X		X		X	
22		Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa	X		X		x		X	
23		Se resalta los errores	X		X		X		X	
24		Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.	X		X		X		X	
25		Pueden tomar decisiones	X		X		X		X	
26		No necesita supervisión para hacer bien su trabajo.	X		X		X		X	
27		Su coordinadora le motiva con frecuencia	X		X		X		X	
28		En su servicio se promueve el trabajo en equipo	X		x		x		x	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena ( x )

Fecha 19/05/2021



Firma del JUEZ EXPERTA  
DNI 06294290

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:


Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

### **DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Flor Emperatriz Cueva Loyola	DNI	06294290
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Telefono celular	948676774
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería	Telefono Domicilio	
Grado Académico	Maestría		
Mención	Investigación		

FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021
-------	--	---------------	------------------------

## Anexo 6. Validación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RIESGOS OCUPACIONALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TITULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	RIESGOS FISICOS	En su trabajo se presenta ruido perturbador	x		X		X		X		Está expuesta/o a ruido perturbador durante su jornada laboral
2		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría		X	X		X		X		Redactar el ítem en forma positiva
3		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente		X	X		X		X		Redactar el ítem en forma positiva
4		Está expuesta/o a radiación proveniente de alguna fuente	X		X		X		X		
5		Está expuesta/o a vibraciones durante su jornada laboral	X		X		X		X		
6		La iluminación del ambiente le permite realizar sus actividades sin inconveniente	X		X		X		X		

7		La circulación de aire es adecuada en su unidad	X		X		X		X		
8		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	X		X		X		X		Redactarlo de forma positiva
9	<b>RIESGOS ERGONOMICOS</b>	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	X		X		X		X		
10		Para movilizar pacientes se cuenta con el personal de apoyo necesario	X		X		X		X		
11		Suele movilizar pacientes que exceden su capacidad	X		X		X		X		
12		Hace uso de técnicas de mecánica corporal	X		X		X		X		
13		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	X		X		X		X		
14		Siente que la movilización de pacientes le demanda sobreesfuerzo	X		X		X		X		
15		El mobiliario que hace uso en su trabajo es adecuado para usted.	X		X		X		X		
16		En el desarrollo de sus actividades, existe la posibilidad de realizar movimientos bruscos que le produzcan lesiones osteomusculares	X		X		X		X		
17		<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Los flujos y procesos están claramente establecidos.	X		X		X		X	
18	Todo está señalizado e identificado		X		X		X		X		
19	Se trabaja en un ambiente armonioso		X		X		X		X		
20	Existe respeto y buena comunicación entre los trabajadores de la unidad		X		X		X		X		
21	Le afecta el cambio de directivas y normas		X		X		X		X		
22	Siente que el trabajo le genera estrés		X		X		X		X		
23	Se siente emocionalmente agotada/o		X		X		X		X		
24	<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>	Se cuenta con insumos y servicios para el lavado de manos	X		X		X		X		
25		Está en contacto con fluidos y secreciones de los pacientes	X		X		X		X		



26	Las actividades que realiza la exponen a pinchazos, salpicaduras, cortes y otros	X		X		X		X	
27	Cuentan con contenedores de desecho de productos biológicos según norma vigente.	X		X		X		X	
28	Respetan y pone en práctica las medidas de bioseguridad.	X		X		X		X	
29	Usa EPP	X		X		X		X	
30	Los EPP reúnen las especificaciones técnicas	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena ( X)



Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI.....

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:


Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente**

**escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Flor Emperatriz Cueva Loyola	DNI	06294290
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Riesgos ocupacionales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Telefono celular	948676774
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería	Telefono Domicilio	
Grado Académico	Maestría		
Mención	Investigación		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 11 junio 2021

**Anexo 7. Validación por juicio de expertos**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO**

**PARA CONDICIONES LABORALES**

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones

Laborales

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	PROTECCIÓN POR LA INSTITUCIÓN DE SALUD	Salud ocupacional tiene programación de control médico a cada trabajador	X		X		X		X		
2		Puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional	X		X		X		X		
3		Existe una programación de toma de muestras para prueba rápida covid para el personal	X		X		X		X		
4		Se tiene que solicitar la toma de muestras para prueba rápida covid	X		X		X		X		
5		El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores	X		X		X		X		
6		Hay un profesional de psicología permanente a solicitud del personal	X		X		X		X		
7		Tiene facilidades de cambio de turno	X		X		X		X		
8		Puede programar su descanso y vacaciones	X		X		X		X		
9	RELACIONES INTERPERSONALES	Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera	X		X		X		X		
10		Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita	X		X		X		X		
11		Siente que sus compañeras no la integran	X		X		X		X		
12		La relación con sus compañeros de trabajo es saludable	X		X		X		X		

13		Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad	X		X		X		X		
14		Se siente parte de un equipo de trabajo	X		X		X		X		
15		Es preferible quedarse callada para no tener problemas	X		X		X		X		
16		Puede manifestar su desagrado frente a una situación con total respeto	X		X		X		X		
17		Sus opiniones son tomadas en cuenta	X		X		X		X		
18	JORNADA LABORAL	150 horas mensuales	X		X		X		X		
19		Más de 150 horas mensuales	X		X		X		X		
20		Menos de 150 horas mensuales	X		X		X		X		
21	ESTILO DE LIDERAZGO	En el servicio no se permite cuestionamiento a las decisiones que toma la coordinadora.	X		X		X		X		
22		Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa	X		X		X		X		
23		Se resalta los errores	X		X		X		X		
24		Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.	X		X		X		X		
25		Podemos tomar decisiones	X		X		X		X		
26		No necesita supervisión para hacer bien su trabajo.	X		X		X		X		
27		Su coordinadora le motiva con frecuencia	X		X		X		X		
28		En su servicio se promueve el trabajo en equipo	X		X		X		X		

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

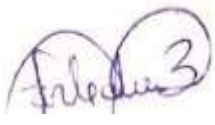
Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

#### **DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Karla Katuska Gómez Bedia	DNI	41974631
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales		
Dirección domiciliaria	Chimbote	Telefono celular	
Título Profesional/Especialidad	Psicóloga	Telefono Domicilio	988047239
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología		

FIRMA		Lugar yFecha	Trujillo 12 junio 2021
-------	---	-----------------	------------------------------

## Anexo 8. Validación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RIESGOS OCUPACIONALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TÍTULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	RIESGOS FÍSICOS	En su trabajo se presenta ruido perturbador	X		X		X		X		
2		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	X		X		X		X		
3		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	X		X		X		X		
4		Está expuesta/o a radiación proveniente de alguna fuente	X		X		X		X		
5		Está expuesta/o a vibraciones durante su jornada laboral	X		X		X		X		
6		La iluminación del ambiente le permite realizar sus actividades sin inconveniente	X		X		X		X		
7		¿Las condiciones de circulación de aire son	X		X		X		X		

		adecuadas en su unidad?								
8		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	X		X		X		X	
9	<b>RIESGOS ERGONOMICOS</b>	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	X		X		X		X	
10		Para movilizar pacientes se cuenta con el personal de apoyo necesario	X		X		X		X	
11		Suele movilizar pacientes que exceden su capacidad	X		X		X		X	
12		Hace uso de técnicas de mecánica corporal	X		X		X		X	
13		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	X		X		X		X	
14		Siente que la movilización de pacientes le demanda sobreesfuerzo	X		X		X		X	
15		El mobiliario que hace uso en su trabajo es adecuado para su persona.	X		X		X		X	
16		En el desarrollo de sus actividades, existe la posibilidad de realizar movimientos bruscos que le produzcan lesiones lumbares o tendinitis	X		X		X		X	
17		<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Los flujos y procesos están claramente establecidos.	X		X		X		X
18	Todo está señalado e identificado		X		X		X		X	
19	Se trabaja en un ambiente armonioso		X		X		X		X	
20	Existe respeto y buena comunicación entre los trabajadores de la unidad		X		X		X		X	
21	Le afecta el cambio de directivas y normas		X		X		X		X	
22	Siente que el trabajo le genera estrés		X		X		X		X	
23	Se siente emocionalmente agotada/o		X		X		X		X	

24	<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>	Se cuenta con insumos y servicios para el lavado de manos	X		X		X		X	
25		Está en contacto con fluidos y secreciones de los pacientes	X		X		X		X	
26		Las actividades que realiza la exponen a pinchazos, salpicaduras, cortes y otros	X		X		X		X	
27		Cuentan con contenedores de desecho de productos biológicos según norma vigente.	X		X		X		X	
28		Respeto y pone en práctica las medidas de bioseguridad.	X		X		X		X	
29		Usa EPP	X		X		X		X	
30		Los EPP reúnen las especificaciones técnicas	X		X		X		X	

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:


Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo



## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Karla Katuska Gómez Bedia	DNI	41974631
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Riesgos ocupacionales		
Dirección domiciliaria	Chimbote	Telefono domiciliario	
Título Profesional/Especialidad	Psicólogo	Teléfono celular	988047239
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 12 junio 2021

### Anexo 9. Validación por juicio de expertos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA CONDICIONES LABORALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TÍTULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

1	PROTECCIÓN POR LA INSTITUCIÓN DE SALUD	Salud ocupacional tiene programación de control médico a cada trabajador	X		X		X		X		
2		Puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional	X		X		X		X		
3		Existe una programación de toma de muestras para prueba rápida covid para el personal	X		X		X		X		
4		Se tiene que solicitar la toma de muestras para prueba rápida covid	X		X		X		X		
5		El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores	X		X		X		X		
6		Hay un profesional de psicología permanente a solicitud del personal	X		X		X		X		
7		Tiene facilidades de cambio de turno	X		X		X		X		
8		Puede programar su descanso y vacaciones	X		X		X		X		
9	RELACIONES INTERPERSONALES	Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera	X		X		X		X		
10		Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita	X		X		X		X		
11		Siente que sus compañeras no la integran	X		X		X		X		
12		La relación con sus compañeros de trabajo es saludable	X		X		X		X		
13		Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad	X		X		X		X		
14		Se siente parte de un equipo de trabajo	X		X		X		X		
15		Es preferible quedarse callada para no tener problemas	X		X		X		X		
16		Puede manifestar su desagrado frente a una	X		X		X		X		

		situación con total respeto									
17		Sus opiniones son tomadas en cuenta	X		X		X		X		
18	JORNADA LABORAL	150 horas mensuales	X		X		X		X		
19		Más de 150 horas mensuales	X		X		X		X		
20		Menos de 150 horas mensuales	X		X		X		X		
21	ESTILO DE LIDERAZGO	En el servicio no se permite cuestionamiento a las decisiones que toma la coordinadora.	X		X		X		X		
22		Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa	X		X		X		X		
23		Se resalta los errores	X		X		X		X		
24		Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.	X		X		X		X		
25		Podemos tomar decisiones	X		X		X		X		
26		No necesita supervisión para hacer bien su trabajo.	X		X		X		X		
27		Su coordinadora le motiva con frecuencia	X		X		X		X		
28		En su servicio se promueve el trabajo en equipo	X		X		X		X		

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

#### **DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Hugo Martín Noe Grijalva	DNI	02866477
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones laborales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Telefono Fijo	
Título Profesional/Especialidad	Psicólogo	Teléfono celular	949921015
Grado Académico	Doctor		
Mención	Psicología		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021

#### **Anexo 10. Validación por juicio de expertos**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RIESGOS OCUPACIONALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TÍTULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	RIESGOS FÍSICOS	En su trabajo se presenta ruido perturbador	X		X		X		X		
2		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	X		X		X		X		
3		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	X		X		X		X		
4		Está expuesta/o a radiación proveniente de alguna fuente	X		X		X		X		
5		Está expuesta/o a vibraciones durante su jornada laboral	X		X		X		X		
6		La iluminación del ambiente le permite realizar sus actividades sin inconveniente	X		X		X		X		
7		¿Las condiciones de circulación de aire son adecuadas en su unidad?	X		X		X		X		
8		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	X		X		X		X		
9	RIESGOS ERGONOMICOS	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	X		X		X		X		
10		Para movilizar pacientes se cuenta con el personal de apoyo necesario	X		X		X		X		

11		Suele movilizar pacientes que exceden su capacidad	X		X		X		X		
12		Hace uso de técnicas de mecánica corporal	X		X		X		X		
13		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	X		X		X		X		
14		Siente que la movilización de pacientes le demanda sobreesfuerzo	X		X		X		X		
15		El mobiliario que hace uso en su trabajo es adecuado para su persona.	X		X		X		X		
16		En el desarrollo de sus actividades, existe la posibilidad de realizar movimientos bruscos que le produzcan lesiones lumbares o tendinitis	X		X		X		X		
17	<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Los flujos y procesos están claramente establecidos.	X		X		X		X		
18		Todo está señalado e identificado	X		X		X		X		
19		Se trabaja en un ambiente armonioso	X		X		X		X		
20		Existe respeto y buena comunicación entre los trabajadores de la unidad	X		X		X		X		
21		Le afecta el cambio de directivas y normas	X		X		X		X		
22		Siente que el trabajo le genera estrés	X		X		X		X		
23		Se siente emocionalmente agotada/o	X		X		X		X		
24	<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>	Se cuenta con insumos y servicios para el lavado de manos	X		X		X		X		
25		Está en contacto con fluidos y secreciones de los pacientes	X		X		X		X		
26		Las actividades que realiza la exponen a pinchazos, salpicaduras, cortes y otros	X		X		X		X		
27		Cuentan con contenedores de desecho de productos	X		X		X		X		

		biológicos según norma vigente.								
28		Respeto y pone en práctica las medidas de bioseguridad.	X		X		X		X	
29		Usa EPP	X		X		X		X	
30		Los EPP reúnen las especificaciones técnicas	X		X		X		X	

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Hugo Martín Noe Grijalva	DNI	
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Riesgos ocupacionales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Teléfono Fijo	
Título Profesional/Especialidad	Psicólogo	Telefono celular	949921015
Grado Académico	Doctor		
Mención	En Psicología		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021

### Anexo 11. Validación por juicio de expertos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA CONDICIONES LABORALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TITULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	



1	PROTECCIÓN POR LA INSTITUCIÓN DE SALUD	Salud ocupacional tiene programación de control médico a cada trabajador	x		X		x			x	Se sugiere colocar "El área de Salud ocupacional del hospital tiene programación de control .....
2		Puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional cuando lo necesita	x		X		x			x	Se sugiere completar la oración en "el área de salud ocupacional"
3		Existe una programación de toma de muestras para prueba rápida covid para el personal	x		X		x			x	Se sugiere: Existe una programación de despistaje de Covid en el personal a través de pruebas rápidas.
4		Se tiene que solicitar la toma de muestras para prueba rápida covid por gestión propia	x		X		x			x	Se sugiere: se tiene que solicitar el despistaje de Covid a través de prueba rápida por gestión personal
5		El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores	X		X		x			x	
6		Hay un profesional de psicología permanente a solicitud del personal	x		X		x			x	Se sugiere: Existe un profesional de psicología permanente para cuando el

											personal lo solicite.
7		Tiene facilidades de cambio de turno	x		x		x		x		
8		Puede programar su descanso y vacaciones	x		x		x		x		
9	RELACIONES INTERPERSONALES	Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera	x		x		x		x		
10		Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita	x		x		x		x		
11		Siente que sus compañeras <b>la</b> no la integran	x		x		x		x		
12		La relación con sus compañeros de trabajo es saludable	x		x		x		x		
13		Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad	x		x		x		x		
14		Se siente parte de un equipo de trabajo	x		x		x		x		
15		Es preferible quedarse callada para no tener problemas	x		x		x		x		
16		Puede manifestar su desagrado frente a una situación con total respeto	x		x		x		x		
17		Sus opiniones son tomadas en cuenta	x		x		x		x		

18	JORNADA LABORAL	150 horas mensuales	x		x		x		x	
19		Más de 150 horas mensuales	x		x		x		x	
20		Menos de 150 horas mensuales	x		x		x		x	
21	ESTILO DE LIDERAZGO	En el servicio no se permite cuestionamiento a las decisiones que toma la coordinadora.	x		x		x		x	
22		Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa	x		x		x		x	
23		Se resalta los errores	x		x		x		x	
24		Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.	x		x		x		x	
25		Pueden tomar decisiones	x		x		x		x	
26		No necesita supervisión para hacer bien su trabajo.	x		x		x		x	
27		Su coordinadora le motiva con frecuencia	x		x		x		x	
28		En su servicio se promueve el trabajo en equipo	x		x		x		x	

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

#### **DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Violeta Elizabeth Vásquez Gil	DNI	17931485
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Telefono Fijo	
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería Especialista en Salud Ocupacional	Teléfono celular	948567445
Grado Académico	Maestra		
Mención	Salud Pública		

FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021
-------	---	---------------	------------------------

## Anexo 12. Validación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RIESGOS OCUPACIONALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TITULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	RIESGOS FÍSICOS	En su trabajo se presenta ruido perturbador	x		x		x		x		
2		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	x		x		x		x		
3		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	x		x		x		x		
4		Está expuesta/o a radiación proveniente de alguna fuente	x		x		x		x		
5		Está expuesta/o a vibraciones durante su jornada laboral	x		x		x		x		
6		La iluminación del ambiente le permite realizar sus actividades sin inconveniente	x		x		x		x		
7		¿Las condiciones de circulación de aire son	x		x		x			x	Se sugiere “ ¿La circulación de aire

		adecuadas en su unidad?								es adecuada en su unidad?	
8		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	x		x		x		x		
9	<b>RIESGOS ERGONÓMICOS</b>	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	x		x		x		x		
10		Para movilizar pacientes se cuenta con el personal de apoyo necesario	x		x		x		x		
11		Suele movilizar pacientes que exceden su capacidad	x		x		x		x		
12		Hace uso de técnicas de mecánica corporal	x		x		x		x		
13		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	x		x		x		x		
14		Siente que la movilización de pacientes le demanda sobreesfuerzo	x		x		x		x		
15		El mobiliario que hace uso en su trabajo es adecuado para su persona.	x		x		x			x	Se sugiere cambiar la palabra "su persona" por "usted"
16		En el desarrollo de sus actividades, existe la posibilidad de realizar movimientos bruscos que le produzcan lesiones lumbares o tendinitis	x		x		x			x	Se sugiere cambiar la palabra "lesiones lumbares o tendinitis" por "lesiones osteomusculares"
17	<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Los flujos y procesos están claramente establecidos.	x		x		x		x		
18		Todo está señalado e identificado	x		x		x		x		
19		Se trabaja en un ambiente armonioso	x		x		x		x		
20		Existe respeto y buena comunicación entre los trabajadores de la unidad	x		x		x		x		
21		Le afecta el cambio de directivas y normas	x		x		x		x		
22		Siente que el trabajo le genera estrés	x		x		x		x		
23		Se siente emocionalmente agotada/o	x		x		x		x		

24	<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>	Se cuenta con insumos y servicios para el lavado de manos	x		x		x		x	
25		Está en contacto con fluidos y secreciones de los pacientes	x		x		x		x	
26		Las actividades que realiza la exponen a pinchazos, salpicaduras, cortes y otros	x		x		x		x	
27		Cuentan con contenedores de desecho de productos biológicos según norma vigente.	x		x		x		x	
28		Respeto y pone en práctica las medidas de bioseguridad.	x		x		x		x	
29		Usa EPP	x		x		x		x	
30		Los EPP reúnen las especificaciones técnicas	x		x		x		x	

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Violeta Elizabeth Vásquez Gil	DNI	17931485
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Riesgos ocupacionales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Teléfono fijo	
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería Especialista en Salud ocupacional	Teléfono celular	948567445
Grado Académico	Maestra		
Mención	Salud Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021

**Anexo 13. Validación por juicio de expertos**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO**

**PARA CONDICIONES LABORALES**

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TÍTULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”



N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	PROTECCION POR LA INSTITUCION DE SALUD	Salud ocupacional tiene programación de control médico a cada trabajador	X		X		X		X		
2		Puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional	X		X		X		X		
3		Existe una programación de toma de muestras para prueba rápida covid para el personal	X		X		X		X		
4		Se tiene que solicitar la toma de muestras para prueba rápida	X		X		X		X		
5		El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores	X		X		X		X		
6		Hay un profesional de psicología permanente a solicitud del personal	X		X		X		X		
7		Tiene facilidades de cambio de turno	X		X		X		X		
8		Puede programar su descanso y vacaciones	X		X		X		X		
9		Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera	X		X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES										

10	JORNADA LABORAL	Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita	X		X		X		X		
11		Siente que sus compañeras no la integran	X		X		X		X		
12		La relación con sus compañeros de trabajo es saludable	X		X		X		X		
13		Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad	X		X		X		X		
14			X		X		X		X		
		Se siente parte de un equipo de trabajo									
15		Es preferible quedarse callada para no tener problemas	X		X		X		X		
16		Puede manifestar su desagrado frente a una situación con total respeto	x		x		X		X		
17		Sus opiniones son tomadas en cuenta	X		X		X		X		
18		150 horas mensuales	X		X		X		X		
19		Más de 150 horas mensuales	X		X		X		X		
20		Menos de 150 horas mensuales	X		X		X		X		
21		ESTILO DE LIDERAZGO	En el servicio no se permite cuestionamiento	X		X		X		X	

		a las decisiones que toma la coordinadora.								
22		Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa	X		X		X		X	
23		Se resalta los errores	X		X		X		X	
24		Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.	X		X		X		X	
25		Podemos tomar decisiones	X		X		X		X	
26		No necesita supervisión para hacer bien su trabajo.	X		X		X		X	
27		Su coordinadora le motiva con frecuencia	X		X		X		X	
28		En su servicio se promueve el trabajo en equipo	X		X		X		X	

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

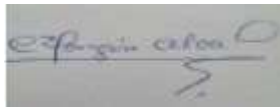
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Carmen Rosa Monzón Alva	DNI	17993656
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones laborales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Teléfono fijo	
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería	Teléfono celular	913009180
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gestión Servicios de Salud		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021

### Anexo 14. Validación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

### PARA RIESGOS OCUPACIONALES

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Condiciones Laborales

*TITULO DE LA TESIS:* “Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el COVID 19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo, 2021”

N°	DIMENSIÓN	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	RIESGOS FISICOS	En su trabajo se presenta ruido perturbador	X		X		X		X		
2		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	X		X		X		X		
3		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	X		X		X		X		
4		Está expuesta/o a radiación proveniente de alguna fuente	X		X		X		X		
5		Está expuesta/o a vibraciones durante su jornada laboral	X		X		X		X		
6		La iluminación del ambiente le permite realizar sus actividades sin inconveniente	X		X		X		X		
7		¿Las condiciones de circulación de aire son adecuadas en su unidad?	X		X		X		X		
		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	X		X		X		X		
9		El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	X		X		X		X		

10	<b>RIESGOS ERGONÓMICOS</b>	Para movilizar pacientes se cuenta con el personal de apoyo necesario	X		X		X		X			
11		Suele movilizar pacientes que exceden su capacidad	X		X		X		X			
12		Hace uso de técnicas de mecánica corporal	X		X		X		X			
13		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	X		X		X		X			
14		Siente que la movilización de pacientes le demanda sobreesfuerzo	X		X		X		X			
15		El mobiliario que hace uso en su trabajo es adecuado para su persona.	X		X		X		X			
16		En el desarrollo de sus actividades, existe la posibilidad de realizar movimientos bruscos que le produzcan lesiones lumbares o tendinitis	X		X		X		X			
17	<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Los flujos y procesos están claramente establecidos.	X		X		X		X			
18		Todo está señalizado e identificado	X		X		X		X			
19		Se trabaja en un ambiente armonioso	X		X		X		X			
20		Existe respeto y buena comunicación entre los trabajadores de la unidad	X		X		X		X			
21		Le afecta el cambio de directivas y normas	X		X		X		X			
22		Siente que el trabajo le genera estrés	X		X		X		X			
23		Se siente emocionalmente agotada/o	X		X		X		X			
24	<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>	Se cuenta con insumos y servicios para el lavado de manos	X		X		X		X			
25												

26	Está en contacto con fluidos y secreciones de los pacientes	X		X		X		X		
27	Las actividades que realiza la exponen a pinchazos, salpicaduras, cortes y otros	X		X		X		X		
28	Cuentan con contenedores de desecho de productos biológicos según norma vigente.	X		X		X		X		
28	Respeto y pone en práctica las medidas de bioseguridad.	X		X		X		X		
29	Usa EPP	X		X		X		X		
30	Los EPP reúnen las especificaciones técnicas	X		X		X		X		

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

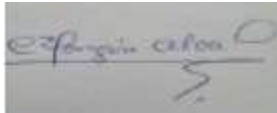
Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad	Los indicadores se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B. Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente**

**escala:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>
De acuerdo	En desacuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Carmen Rosa Monzón Alva	DNI	17993656
Nombre del Instrumento	Matriz de validación de contenido para cuestionario de Riesgos ocupacionales		
Dirección domiciliaria	Trujillo	Teléfono fijo	
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería	Teléfono celular	
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gestion de los Servicios de Salud		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo 10 junio 2021



## Anexo 15. Determinación de la Muestra:

### Cálculo del tamaño de muestra

Según Valderrama (2015):

Población conocida.

Proporción poblacional

$$n = \frac{N \cdot Z^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

n= Tamaño de la muestra = ¿?

N= Tamaño poblacional = 134 enfermeras.

Z = Nivel de confianza 95% (Z=1,96 valor de la distribución normal estándar)

p = Proporción = 0,5

e = Error estándar = 5% = 0.05

(p.186)

Reemplazando los datos:

$$n = \frac{134(1,96)^2 0,5(1-0,5)}{(134-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 0,5(1-0,5)}$$

Obtenemos, n = 99,5 aproximamos a 100.

## Anexo 16. Resumen validez de instrumentos

### Validez de contenido de la variable condiciones laborales

Nro	Criterios de validación de contenido	V. de Aiken	Validez del instrumento
1	Representatividad	1.00	Validez fuerte
2	Pertinencia	1.00	Validez fuerte
3	Coherencia	1.00	Validez fuerte
4	Consistencia	1.00	Validez fuerte
5	Claridad	1.00	Validez fuerte

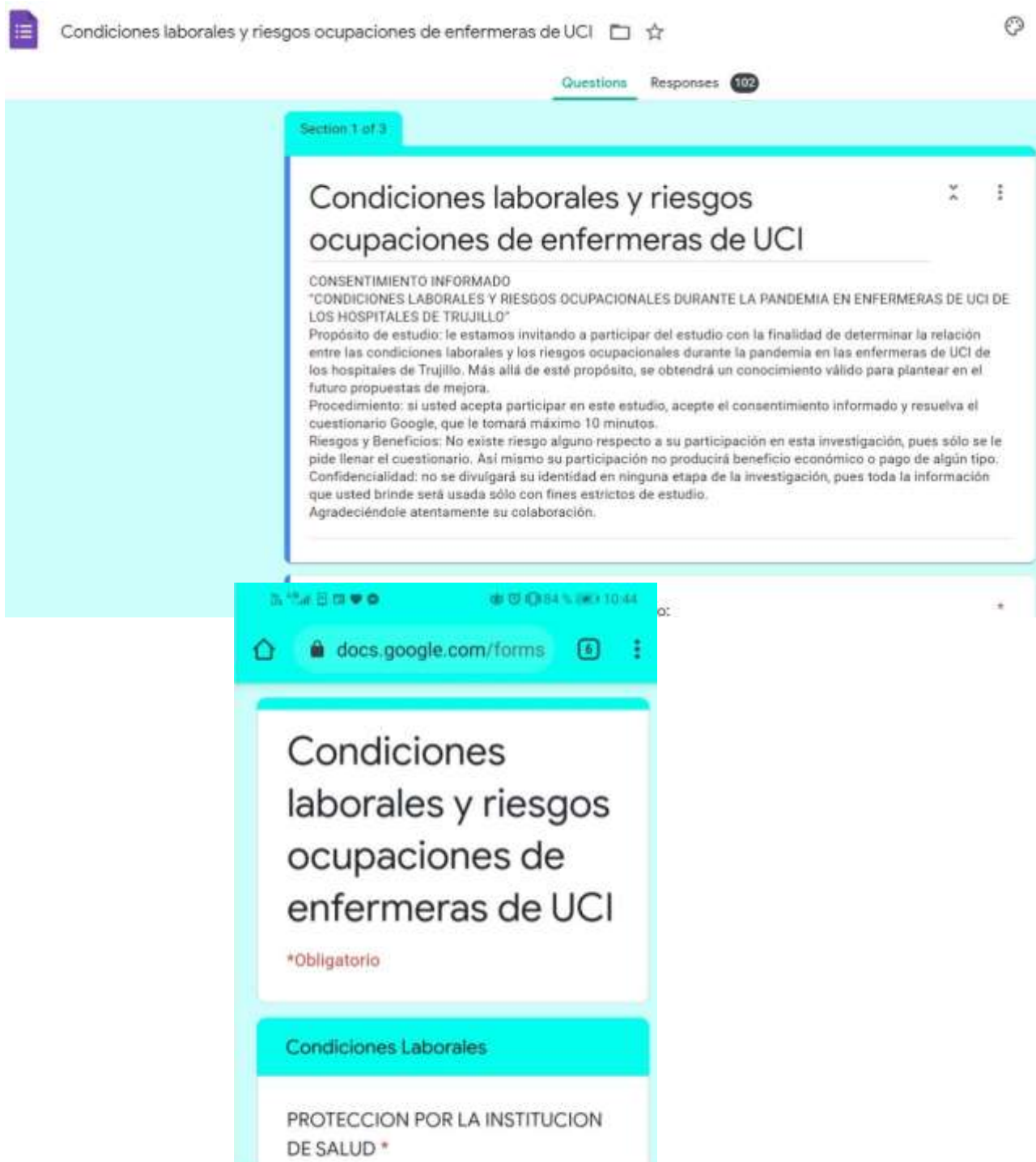
Fuente: elaboración propia.

### Validez de contenido de la variable educación virtual

<b>Nro</b>	<b>Criterios de validación de contenido</b>	<b>V. de Aiken</b>	<b>Validez del instrumento</b>
1	Representatividad	1.00	Validez fuerte
2	Pertinencia	1.00	Validez fuerte
3	Coherencia	1.00	Validez fuerte
4	Consistencia	1.00	Validez fuerte
5	Claridad	1.00	Validez fuerte

**Fuente:** elaboración propia.

## Anexo 17. Cuestionarios



## Anexo 18. PRUEBA PILOTO.

### CONDICIONES LABORALES

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	28

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem1	75,75	309,400	,646	,936
ítem2	75,56	309,996	,734	,935
ítem3	76,19	316,296	,401	,940
ítem4	75,19	315,763	,545	,938
ítem5	76,81	314,429	,537	,938
ítem6	76,38	326,383	,402	,939
ítem7	75,25	295,267	,849	,933
ítem8	75,06	292,063	,885	,933
ítem9	77,00	322,667	,617	,938
ítem10	77,00	330,533	,330	,939
ítem11	76,75	325,400	,369	,939
ítem12	74,75	312,467	,602	,937
ítem13	76,13	317,850	,485	,938
ítem14	74,38	311,450	,745	,935
ítem15	76,56	320,796	,390	,939
ítem16	74,88	297,983	,799	,934
ítem17	75,00	309,067	,796	,935
ítem18	74,56	321,996	,459	,938
ítem19	76,44	328,663	,324	,939
ítem20	76,69	325,163	,455	,939
ítem21	77,56	333,196	,386	,940
ítem22	75,44	298,529	,870	,933
ítem23	75,44	324,529	,348	,940
ítem24	75,56	302,663	,619	,937
ítem25	75,19	303,763	,683	,936
ítem26	76,56	326,929	,332	,940
ítem27	75,69	294,496	,788	,934
ítem28	75,13	300,383	,677	,936

### PRUEBA PILOTO : RIESGOS OCUPACIONALES

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	97,56	174,396	,343	,908
item2	96,94	171,396	,360	,908
item3	98,00	171,467	,531	,905
item4	97,38	172,650	,429	,906
item5	98,31	176,896	,382	,907
item6	96,19	170,429	,422	,907
item7	96,06	172,862	,355	,908
item8	97,19	172,696	,362	,907
item9	96,06	173,129	,382	,907
item10	96,56	174,929	,316	,908
item11	96,19	173,362	,422	,906
item12	95,50	170,533	,461	,906
item13	95,88	172,517	,436	,906
item14	95,81	172,029	,477	,906
item15	96,56	169,596	,524	,905
item16	95,94	172,996	,458	,906
item17	96,38	166,650	,456	,907
item18	96,00	170,933	,444	,906
item19	95,94	157,662	,805	,899
item20	95,88	160,250	,764	,900
item21	96,81	174,429	,311	,908
item22	96,69	175,029	,311	,908
item23	98,13	176,650	,369	,907
item24	95,56	162,529	,725	,901
item25	95,25	172,067	,498	,905
item26	95,38	163,317	,691	,901
item27	95,31	167,962	,586	,904
item28	94,94	173,129	,451	,906
Item 29	95,06	169,396	,508	,905
item30	95,69	165,829	,590	,903



## Base de datos – Riesgos Ocupacionales

RIESGOS OCUPACIONALES																													
Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5
4	2	2	2	2	5	4	5	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	5	3	5	5	5
4	2	1	3	1	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	5	4	5	1	2	1	4	3	3	4	5	3	4	5
5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5
4	4	2	2	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5
5	5	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	5	2	3	5	4	4	3	5	4	5	3	1	5	3	5	3	3	4	4	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
3	2	2	1	2	4	5	1	2	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	4	2	2	2	2	5	4	3	5	5	5
5	5	3	5	5	3	3	3	5	2	5	4	5	5	2	5	4	2	1	1	1	3	3	3	5	4	5	4	5	5
3	4	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	1	1	4	4	1	5	2	5	5	3	3	4	5	5	2	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5
3	1	1	3	1	5	1	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	1	3	1	5	5	1	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4
5	5	1	3	4	5	4	1	5	3	5	2	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	2
4	4	2	3	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	2	3	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5
3	4	2	3	2	4	5	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5
4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	5	5	5	5	3
4	4	1	3	1	5	3	2	3	2	5	5	4	5	3	3	2	1	4	4	4	3	2	3	4	3	5	5	5	5
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5
5	5	1	4	2	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	1	2	1	5	5	1	3	4	3	4	2	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5
2	3	2	1	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	4	4
2	3	3	3	2	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5
2	3	2	2	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	4	4	5	5	3	2	2	5	2	2	5	5	5
3	2	2	2	1	4	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	5	3	2	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	1	5	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	5
3	3	2	2	1	5	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	1	3	2	5	4	5	5	5
2	2	2	3	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5
3	4	1	3	2	5	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	5	2	1	1	4	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	5
3	4	1	2	2	5	5	2	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	2	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4
2	4	3	2	2	4	3	1	1	5	2	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	3	2	2	1	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	5
3	4	1	2	2	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4
2	4	1	1	1	1	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4
4	3	2	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4
3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	1	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5
1	3	1	3	3	5	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5
4	1	2	1	1	5	5	3	3	5	3	5	1	2	5	2	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	5	5	1	3	5	3	5	2	3	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5
3	4	2	2	2	4	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5
2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3
3	1	1	3	2	5	1	2	5	2	4	2	1	4	3	5	5	5	5	5	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5
2	3	1	3	1	4	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4
3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5
2	1	3	3	3	5	3	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5
5	1	1	2	1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	5	3	5	4	4	5	2	2	1	5	2	5	5	5
1	1	1	1	1	5	5	2	3	4	2	2	2	1	5	2	5	5	5	5	1	1	1	5	3	2	2	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	1	2	5	4	2	3	3	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5
4	2	4	2	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	2	1	3	3	1	4	4	5	4	3	3	3	1	4	4	3	4	1	2	3	4	4	3	5	4	5	3