



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área
COVID -19 en la Región Callao 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Br. Mendoza Vargas, Synthia Lysset (ORCID 0000-0002-1510-123X)

Br. Reaño Infantas, Tennessee (ORCID 0000-0003-0925-4894)

ASESORA:

Mgr. Rodríguez Rojas Blanca (ORCID 0000-0000-0325-806054)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis hijos
CAMILA y ZIQUEN que me apoyaron y alentaron
emocionalmente en todo momento,
los amo infinitamente.

Dedico todo mi esfuerzo y dedicación puesto en este
trabajo, a mi madre Isabel, mi padre Lucho
en el cielo, a mis hijos Alondra, Guillermo;
mi compañero Alejandro y
mi mentor Walter Varillas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios Todopoderoso, a mis padres, Florentino Mendoza y Paula Vargas, a mis maravillosos hijos, Camila y Ziquen, sobretodo a la universidad Cesar Vallejo por haberme dado la oportunidad de titularme.

Agradezco a Dios por la vida y bendecir mis proyectos, a la universidad por la oportunidad, a mi madre por su invaluable apoyo y a la asesora de este trabajo de investigación por su confianza y dedicación.

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria _____	II
Agradecimiento _____	III
Índice Contenidos _____	IV
Índice de tablas _____	V
Índice de figuras _____	VI
Resumen _____	VII
Abstract _____	VIII
I. INTRODUCCIÓN _____	1
II. MARCO TEÓRICO _____	5
III. METODOLOGÍA _____	14
3.1. Tipo y diseño de investigación _____	14
3.2. Variables y operacionalización _____	14
3.3. Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis _____	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos _____	20
3.5. Procedimientos _____	21
3.6. Método de análisis de datos _____	22
3.7. Aspectos éticos _____	22
IV. RESULTADOS _____	23
V. DISCUSIÓN _____	27
VI. CONCLUSIONES _____	31
VII. RECOMENDACIONES _____	32
REFERENCIAS _____	34
ANEXOS _____	37

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 2. Frecuencia de la presión y exigencia como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19.

Tabla 3. Frecuencia de organizativos y relaciones humanas como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19.

Tabla 4. Frecuencia de factores ambientales como factor respecto al estrés laboral en tiempos de COVID – 19.

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería.

Figura 2. Frecuencia de la presión y exigencia como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19.

Figura 3: Frecuencia de organizativos y relaciones humanas como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19.

Figura 4: Frecuencia de factores ambientales factor respecto al estrés laboral en tiempos de COVID – 19.

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado lleva consigo un objetivo general, identificar los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de Región Callao - 2021. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal. En este trabajo de investigación no tiene muestra, por lo cual se desarrolló un muestreo no probabilístico por conveniencia, al no contar con un solo lugar de estudio, fue necesario realizar el contacto virtual con varios establecimientos de salud dentro de la Región Callao y seleccionar al personal profesional, objeto de este estudio. Se utilizó como instrumento un (01) cuestionario de tipo Likert con 27 ítems para la recojo de datos; el cual mide los factores laborales de estrés, dicho cuestionario adaptado al contexto actual por pandemia COVID-19, por las autoras. Se procedió a validar el instrumento y también se midió la confiabilidad con el Alfa de Cronbach haciendo uso del software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versión 21 el cual nos indicó una escala de fiabilidad excelente. Los resultados mostraron que respecto a los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos del COVID – 19, los datos obtenidos evidencian los factores más relevantes respecto el estrés laboral, son los factores ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes.

Se concluye que se lograron identificar los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021 siendo, los factores más relevantes respecto el estrés laboral, los de las dimensiones ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes.

Palabras claves: Factores de estrés laboral, muestreo no probabilístico, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The research work carried out carries with it a general objective, to identify work stress factors in nursing professionals in the COVID-19 area of clinics and hospitals, Callao Region - 2021. The study was quantitative, descriptive, prospective and cross-sectional. In this research work there is no sample, for which a non-probabilistic convenience sampling was developed, since there was not a single study place, it was necessary to make virtual contact with several health establishments within the Callao Region and select the professional staff, object of this study. A (01) Likert-type questionnaire with 27 items was used as an instrument for data collection; which measures work stress factors, said questionnaire adapted to the current context due to the COVID-19 pandemic, by the authors. The instrument was validated and reliability was also measured with Cronbach's Alpha using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 21 software, which indicated an excellent reliability scale. The results showed that with regard to work stress factors in nursing professionals in times of COVID-19, the data obtained show the most relevant factors regarding work stress, they are the environmental and organizational factors in which they are the highest percentages.

It is concluded that it was possible to identify the work stress factors in the nursing professionals of the COVID-19 area of hospitals and clinics in the Callao Region, 2021 being, the most relevant factors regarding work stress, those of the environmental and organizational dimensions in which are the highest percentages.

Keywords: Work stress factors, non-probability sampling, nursing professional.

I.- INTRODUCCIÓN

En el mundo entero según la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió al estrés como una serie de reacciones fisiológicas que prepara a nuestro organismo para determinada actividad que funciona como un sistema de alerta propio del ser humano, el cual lo prepara para la supervivencia. Toda circunstancia que se presente de manera diferente y repentina en nuestra vida como un cambio de trabajo, algún discurso en público, presentarse a un examen o entrevista de trabajo, por citar algunos ejemplos pueden generar estrés. El nivel o grado de cómo se presente dependerá del estado mental de cada persona. ⁽¹⁾

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada perteneciente a las Naciones Unidas, refiere que el estrés producto o resultado de las relaciones laborales se da cuando las exigencias al trabajador sobre sus funciones exceden sus requerimientos. ⁽²⁾

En las últimas décadas, la globalización trajo consigo muchas buenas oportunidades para el desarrollo económico, pero a la par tuvo como resultado, la competitividad y están repercutan en presiones los derechos laborales y condiciones diversas de trabajo. También ocasionó cambios positivos como la generación de nuevos y cómodos turnos laborales, por ende, el incremento de trabajo temporal, turnos rotativos para el personal y el aumento de contrataciones. Esta práctica incrementó la demanda de trabajo, pero generando mayor inestabilidad en el trabajo, bajo control sobre sus funciones y alta posibilidad de despidos, lo que trajo como consecuencia el aumento del estrés en el trabajo. ⁽³⁾

También la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere el manejo del estrés en el lugar del trabajo como salud laboral. Es probable que un trabajo saludable para la persona sea aquel en el que las presiones ejercidas sobre los empleados estén en proporción con sus habilidades y recursos, así como con la cantidad de control que tienen sobre sus trabajos para cumplimiento de sus objetivos laborales y además con el apoyo que reciben de las personas que les importan, tomando en cuenta que la salud no es simplemente la no presencia de enfermedades o dolencias, sino un estado de completo bienestar físico, social y mental, un entorno laboral saludable para todo ser humano es aquel en el que no solo hay ausencia

de condiciones nocivas, sino también abundancia de promotores de la salud. Estos pueden ser la capacitación apropiadas sobre temas de salud, evaluación continua de los riesgos para la salud, la disponibilidad de prácticas, la provisión de información y estructuras de apoyo organizacional que promuevan la salud. Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que el personal prioriza la salud desde su prevención y promoción como parte de su rutina laboral. ⁽⁴⁾

En los países de Latinoamérica, el estrés laboral ha sido poco estudiado, sin embargo, un estudio en Chile demostró que, al someter a los trabajadores a factores laborales estresantes, estos corren el riesgo de padecer depresión u otros síntomas mentales. De la misma manera, se han encontrado evidencia que en los países Colombia y Perú, es común el desarrollo del Síndrome de Burnout, consecuencia en muchos casos del excesivo estrés laboral. Asimismo, se encontró grandes índices de estrés en personal asistencial de salud, afectados emocionalmente que puede repercutir grande y negativamente en el desarrollo de sus funciones. ⁽⁵⁾

En América Latina, el trastorno de estrés postraumático marca una diferencia en los latinos y afroamericanos adultos sobre otras razas. Las investigaciones han demostrado que los adultos afroamericanos y los latinos pueden desarrollar un trastorno de estrés postraumático (PTSD) en tasas más altas a diferencia de los adultos blancos, y que el desarrollo clínico del PTSD en estos grupos minoritarios es deficiente. Un factor clave e importante que puede contribuir a una mayor prevalencia y peores resultados en estos grupos son los factores socioculturales y los factores estresantes raciales, como las experiencias de discriminación. ⁽⁶⁾

En el Perú, diferentes Brigadas del Instituto Nacional de Salud Mental fueron creadas para brindar el soporte emocional al personal que se encuentra laborando en primera línea haciéndole frente al COVID-19. Por medio de una plataforma virtual creada, todos los profesionales de salud y personal técnicos de diversos hospitales podrán registrar sus inquietudes y preocupaciones. La labor del personal de salud que está afrontando la primera línea de respuesta frente al COVID-19 continúan siendo complejo. Por ello, especialistas del Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Minsa han creado brigadas con la finalidad de brindar soporte y contención emocional, de manera virtual, a profesionales y técnicos de los hospitales en el contexto de la pandemia. ⁽⁷⁾

Por ello, la salud mental en relación al estrés laboral se considera imprescindible y de atención inmediata. En países de Suramérica incluido Perú, la población laboral, el estrés sigue siendo uno de los problemas más frecuentes que existe y ocasiona notorias repercusiones en el aspecto mental de toda persona y estas pueden tener consecuencias determinantes en el ambiente laboral. Está relacionado también al sexo o país de toda persona, a su vez influye la realidad política, sistema económico que se esté dando en el país donde reside el ser humano, influyendo esto en la salud mental de los trabajadores pudiendo generar problemas serios en su desenvolvimiento laboral: ⁽⁸⁾

Actualmente estamos viviendo dentro de un contexto de pandemia por Coronavirus (COVID-19), en donde en el enfrentamiento cara a cara contra la pandemia, el personal de salud, como enfermeras, médicos y/o personal técnico; tiene posibilidades de presentar alteraciones en la salud mental, así como ansiedad, estrés, insomnio, depresión, ira, temor y negación. En China se realizó un estudio donde se demostró que la tasa de ansiedad del profesional de salud fue del 23,04%, fue sin embargo en mayor porcentaje en las mujeres a diferencia de los hombres, a su vez mayor entre las enfermeras a diferencia de los médicos. Así mismo, en los ciudadanos chinos se demostró un impacto psicológico moderado a severo en un 53,8% de; síntomas depresivos en un 16,5%, síntomas ansiosos en un 28,8% y estrés en un 8,1%, todos ellos entre moderados y severos. Los síntomas de ansiedad y depresión fueron los factores asociados con más alto impacto psicológico y niveles elevados de estrés, también fueron el ser estudiante, de sexo femenino, tener una percepción pobre o desconocimiento de la propia salud y síntomas físicos específicos. Otro estudio que se realizó en el mismo país identificó el distrés psicológico en la población total en un 35%, en mujeres presentaron mayores niveles a diferencia de los varones, al igual que se dio en los sub-grupos etáreos de personas de 18 a 30 años y mayores de 60 años. Esta pandemia por COVID-19 nos plantea el desafío de cuidar prioritariamente la salud mental del personal de salud así como la de la población general. De esa manera, el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados en nuestra población, sería de mucha utilidad para los retos de salud pública que afronta China como país iniciador de esta pandemia. ⁽⁹⁾

La pandemia por COVID-19 significa un tema urgente en lo que respecta a salud

pública, sus repercusiones son grandes a nivel social, cultural, económico, educativo y obviamente en el sector salud. Los profesionales de la salud en general, han salido a enfrentarla significando gran posibilidad de contagio, llevando a la muerte a muchos de ellos. Lo esencial lo conforman la infraestructura de hospitales, clínicas o establecimientos de salud en general, así como los equipos disponibles que son armas para el profesional, de la misma manera el equipamiento de protección personal para todos los profesionales de salud. Dicho personal, afronta miedos, riesgos de infección o contagio a sus familiares, trabajan en constante preocupación muchas veces olvidado o no tomado en cuenta. Es necesario que el estado deje de verlos como robots u objetos de trabajo y se enfoque más su atención a cada ser humano atendiendo humanos para darles la calidad de atención en salud mental que requieran. ⁽¹⁰⁾

Por todo lo expuesto en este proyecto de investigación se planteó el siguiente problema ¿Cuáles son los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID -19 en la Región Callao 2021?

Es importante este estudio porque tiene una justificación teórica ya que sintetiza el aporte teórico de los autores más sobresalientes que se refieren a la variable en estudio. Tiene, además; una justificación práctica porque ayuda a prevenir este problema actual. Adicionalmente contiene una justificación económica al colaborar con el ahorro o evitar gastos económicos a futuro en profesionales que se puedan ver envueltos en similares situaciones en sus áreas de trabajo, así como pagar por ellos mismos consultas, talleres o terapias psicológicas. De la misma manera presenta una justificación social puesto que se se trabajó con personas que se encontraron envueltas en una problemática de tipo social y/o educativa.

Tiene también una justificación investigativa ya que los resultados conllevarán a que se continúen los estudios en esta área y se pueda lograr estudiar otras variables que en este estudio no se han considerado y en distintos grupos de personas.

Frente a lo mencionado anteriormente, se planteó el objetivo general siguiente: identificar los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID -19 en la Región Callao 2021, así mismo se plantearon los objetivos específicos; Identificar los factores de estrés laboral según la Dimensión Presión -

Exigencia en los profesionales de enfermería del área COVID -19 en la Región Callao 2021, Identificar los factores que generan estrés laboral según la Dimensión Organizativa - Relaciones Humanas en los enfermeros (a) del área COVID -19 en la Región Callao 2021 e identificar los factores de estrés laboral según la Dimensión Factores Ambientales en los enfermeros (a) del área COVID -19 en la Región Callao 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el siguiente proyecto de Investigación se consultaron los siguientes antecedentes nacionales aportando información fundamental tenemos a:

Barboza, en el año 2019, realizó un estudio sobre estrés laboral y sus factores asociados en enfermeros (a) en el servicio de emergencia del hospital público nivel III Chiclayo, el cual demostró que el nivel de estrés laboral y los factores laborales asociados afectan a los profesionales en mención. De tal forma este estudio fue cuantitativo y descriptivo de diseño no experimental, la muestra fue de 45 enfermeras o enfermeros asistenciales del hospital. Se utilizaron como instrumentos, dos cuestionarios de tipo Likert para la obtención de datos, el estrés laboral es medido por el primer cuestionario y los factores laborales estresores fueron medidos por el segundo cuestionario. Los resultados arrojaron que un 77.8% de enfermeros (a) presentó un nivel intermedio de estrés laboral, sin embargo el 17.8 % de enfermeros un alto nivel y el 4.4% de enfermeros un nivel bajo, con respecto a las dimensiones al autor le arroja, en la dimensión Agotamiento Emocional un nivel medio de estrés 73.3%, en la dimensión Despersonalización tuvo el 44.4% presentó nivel medio, en la dimensión Realización Personal fue 42.2% nivel medio de estrés laboral, de la misma manera dio como resultado que el 56% de enfermeros (a) presentaron factores estresores laborales de nivel medio y el 44% de nivel alto ,en el caso de las dimensiones Relaciones Humanas - Organizativos obtuvo el 80%; en la dimensión Presión y Exigencia el 73% y en dimensiones Factores Ambientales el 64.4%. Se llegó a la conclusión que la mayoría de enfermeros (a) presentaron un medio nivel de estrés en el trabajo por eso son las más afectadas en lo que respecta a la dimensión agotamiento. A su vez como resultado de los factores laborales estresores en la dimensión Organizativos – Relaciones Humanas, las enfermeras

presentaron un nivel medio nos permite saber la constante presión en la que trabajan los profesionales en el servicio de emergencia y las consecuencias del mismo. ⁽¹¹⁾

Medina en el año 2017 en la ciudad de Lima en Perú, investigó sobre Factores relacionados al estrés en enfermeras (o) de emergencia del hospital en el distrito de San Juan de Lurigancho, a través del cual logró identificar el nivel de estrés y sus factores relacionados, en las enfermeras que laboran en el Servicio de Emergencia en el hospital en mención, El estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo y de corte trasversal. La muestra estuvo conformada por 32 enfermeros (a). La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). Referente al nivel de estrés encontrado en los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del hospital, del 100 % de la muestra siendo un total de 32 enfermeros ,53% hay 17 que presentan nivel medio ,25% son 08 con nivel bajo y 22% son 07 con nivel alto, en las dimensiones tenemos, la despersonalización 100% que son un total de 32 enfermeros, el 53% siendo 17 enfermeros presentaron un nivel medio, 25% siendo 08 enfermeros presentaron un nivel bajo y el 22% siendo 07 enfermeros presentaron un nivel alto. En la dimensión Despersonalización del 100% que fueron un total de 32 enfermeros, el 50% siendo 16 enfermeros tuvieron nivel medio, 38% con 12 enfermeros tuvieron nivel bajo y 12% con 04 enfermeros tuvieron un alto nivel. En la dimensión denominada, Realización Personal, el 100% que son un total de 32 enfermeros, el 47% siendo 15 enfermeros obtuvieron nivel medio, el 28% siendo 09 enfermeros tuvieron nivel bajo y 25% siendo 08 enfermeros obtuvieron nivel alto. La tendencia es la misma para los factores: biológicos, psicológico, social y ambiental. Con respecto al nivel de estrés de los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del hospital empodera un nivel medio de estrés resaltando el factor psicológico, quiere decir que el personal de enfermeras cuando enfrenta el estrés concluye que afecta la parte psicológica y al cuerpo describiendo que al relacionarse con sus familiares y/o pacientes muestran en la cara como gesticulaciones reflejadas en cólera, sensibilidad, fastidio ,mínima empatía ante la incomodidad del paciente, conflictos verbales aflorando debilidad, cansancio o agotamiento al final de su trabajo. ⁽¹²⁾

Becerra y cols. en el año 2020 en Bambamarca, Cajamarca, realizó un estudio sobre Factores Laborales y Estrés Laboral en los profesionales de enfermería, hospital Tito Cabezas. El método utilizado fue el cuestionario para ambas variables con respuestas en escala de Likert. Los resultados fueron, el 36,84% de los profesionales percibieron los factores laborales en un bajo nivel, 31,58% lo percibieron de manera regular y el 31,58% lo percibieron como bueno. El 36.8% en la dimensión entorno laboral lo percibió de manera regular, así como en la dimensión tecnológica el 34.2% lo percibió de manera regular y en la dimensión organizativa el 39,5% lo percibió como regular. De la misma manera, el 42,11% presentaron un nivel bajo de estrés laboral, el 28,95% presentó un nivel promedio y el 28,95% presentaron un alto nivel. En la dimensión, fatiga emocional solo el 47,4% presentó un nivel medio de estrés, en la dimensión despersonalización presentó un 57,9% obteniendo un nivel bajo, sin embargo, en la dimensión realización personal obtuvieron un 39,5% siendo un nivel medio. Respecto a la relación de Spearman, se encontró el valor de 0.627, además a ser significativo ($p=0.000$). En este estudio se pudo determinar la relación de los factores labores de estrés laboral con el estrés en los enfermeros (a) evaluando las dimensiones: entorno laboral, tecnológica, organizativa y fatiga emocional. Concluyendo en una relación directamente proporcional entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020. ⁽¹³⁾

Ramírez en el año 2018 en la ciudad de Lima en Perú realizó un estudio sobre Niveles de estrés laboral en enfermeras (o) de los servicios pediatría y neonatología del hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el distrito de Puente Piedra y el primordial objetivo fue identificar el estrés laboral en enfermeros (a) de áreas de Pediatría y Neonatología en el Hospital, Material y Método. El estudio en mención es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeras (o). Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), con consentimiento informado previamente. Los resultados que arrojaron fueron del 100% siendo un total de 30 enfermeras, 60% siendo 18 enfermeros, tienen nivel medio de estrés laboral; el 22% siendo 7 enfermeros tienen nivel alto de estrés laboral y el 18% siendo 5 enfermeros tienen bajo nivel de estrés laboral. En la

dimensión de Agotamiento Emocional, el 56% siendo 16 enfermeros con nivel medio de agotamiento emocional, 22% siendo 7 enfermeras (o) tienen nivel alto de agotamiento emocional y el 22% siendo 7 enfermeros tienen nivel bajo de agotamiento emocional. En la dimensión Despersonalización, el 50% siendo 15 enfermeros tiene nivel medio de Despersonalización, el 22% siendo 7 enfermeros tienen nivel alto de despersonalización y el 28% siendo 8 enfermeros tienen nivel bajo de Despersonalización, en la dimensión Realización Personal, el 58% que son 17 enfermeras (o) es nivel medio de realización personal, el 16% siendo 5 enfermeros nivel bajo de realización personal y el 26% siendo 8 enfermeras (o) tienen nivel alto de realización personal. Tuvieron la conclusión que el nivel de estrés laboral pues la mayor parte es de medio a bajo, ya que se sienten cansados al final de la jornada laboral, por ello, se han tornado más intolerables con todos a su alrededor. ⁽¹⁴⁾

Flores en el año 2018 en el Callao en Perú, investigó acerca del Síndrome de Burnout relacionada con la Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia del hospital Daniel Alcides Carrión. Este estudio tuvo como principal objetivo identificar la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital en mención, el método fue de estudio cuantitativo, transversal y no experimental descriptivo. La población estipulada por enfermeras que laboran en el área de emergencia de dicho hospital fue de 34 enfermeras a las que se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout y la Escala de Satisfacción Laboral S20/23. Los resultados obtenidos fueron que la edad promedio fue de 40,18 años sobresaliendo las mujeres en un 88.2%, debido a su situación laboral en su mayoría son estables en un 82.4%, de acuerdo al tipo de horario la mayoría cuenta con horarios escalonados en un 82.4%. La mayoría de la población fueron profesionales asistenciales en un 94.1%. Respecto al Síndrome de Burnout se obtuvo un 17.6% de relación en el nivel bajo y en el nivel de satisfacción laboral arroja un 5.9% de relación en el nivel medio. Se concluye que existe relación entre el Burnout y la baja satisfacción laboral. ⁽¹⁵⁾

En los antecedentes internacionales, se encontraron estos datos conformados por:

Carrillo y cols. en el año 2018 en la región de Murcia en el país de España investigaron los Factores de estrés laboral en enfermeras (o) del Hospital General

Universitario. El objetivo fue identificar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermeras (o) del hospital mencionado, tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek. De esa manera el método utilizado fue el estudio observacional de corte transversal. La muestra fue de 38 enfermeras (o) del equipo volante del hospital en mención. Los Instrumentos que se utilizaron para saber la percepción de las enfermeras (o) acerca de lo que trata su trabajo e identificar los factores estresores laborales, para eso se utilizó el cuestionario llamado Job Content Questionnaire (JCQ) el cual fue traducido y validado para enfermería hospitalaria. Los resultados fueron la tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Seguidamente el análisis de datos reveló un moderado nivel de estresores, resaltando la falta de apoyo social por parte de los jefes o superiores, que resultó ser más mencionado en el grupo de enfermeras (o) adscritos a la dirección de enfermería (2,89 vs 2,49; $p < 0,05$). Ninguna de las tres dimensiones se mostró en relación con las variables socio- laborales de edad, sexo, adscripción, turno, y tipo de vinculación al hospital por eso se concluye en este estudio que existe una moderada percepción de estresores laborales, sobresaliendo el poco apoyo social por parte de los jefes o superiores, debiéndose intervenir en esta área como aporte. ⁽¹⁶⁾

Aldrete y cols. en el año 2017 en la ciudad Monterrey Nuevo León País de México estudiaron sobre factores psicosociales y estrés en enfermeras (o) de un hospital público de nivel III. Se pudo decir que el objetivo del estudio fue establecer la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés y reconocer si existen diferencias del grupo total en enfermeras (o), comparando grupos con FRO ≥ 80 y ambos con el valor de FRO ≤ 70 en las variables que se utilizó. El método usado fue un estudio transversal y analítico, colocó a las enfermeras de un hospital de III nivel con más de seis meses. Para calcular los datos se usó el instrumento de Factores Psicosociales Laborales de Silva y la Escala de Síntomas de Estrés de Seppo Aro, teniendo la frecuencia de factores psicosociales, el estrés y la relación entre ambas variables. Como resultado se indica que se obtuvo una participación de 162 personas, donde el 88.9% son mujeres, el 47.5% refiere percibir factores psicosociales negativos, como altas exigencias laborales e inadecuadas condiciones de trabajo. Sin embargo, el 36.4% presentó síntomas de estrés, siendo los más comunes, dificultad para dormir, despertar en la noche, dolor de

cabeza, acidez o quemazón de estómago. Se concluye que para las enfermeras de la institución hay una relación entre los factores psicosociales negativos y el estrés; se debe resaltar en qué situaciones trabajan y educar el manejo para disminuir el estrés. ⁽¹⁷⁾

Brito y cols. en el año 2019 en la ciudad de Morelos en el país de México investigaron sobre Factores Psicosociales, Estrés Psicológico y el Síndrome de Burnout en enfermeras (o). El objetivo del estudio fue evaluar la relación entre la demanda psicológica, el control laboral, el apoyo social, el estrés psicológico, y las dimensiones del Síndrome de Burnout (en las dimensiones: desgaste psíquico, ilusión por el trabajo, culpa e indolencia), en enfermeras (o) mexicanas. La metodología que se utilizó fue el estudio transversal, observacional, analítico, conducido en 357 enfermeras (o). Los datos fueron obtenidos haciendo uso de cuestionarios (3), la Escala de Estrés Percibido, el Cuestionario del Contenido del Trabajo y el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Los programas SPSS 19 y LISREL 8.3 se utilizaron para procesar los datos, usando al estrés psicológico como variable mediadora de los factores psicosociales y de las dimensiones del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT). Se encontraron resultados de elevados niveles de apoyo social, así como de control laboral e ilusión por el trabajo; sin embargo, grados moderados de estrés psicológico y de demanda psicológica; y por el contrario bajos niveles de indolencia, culpa y desgaste psíquico. Por el cual se concluye implementar intervenciones efectivas y oportunas, para mantener en las enfermeras (o) niveles bajos de demandas psicológicas, también mantener niveles altos de control laboral y de apoyo social y niveles moderados de estrés, para prevenir, el Síndrome de Quemarse por el Trabajo. ⁽¹⁸⁾

Franco y Leví en el año 2020 en la ciudad Guayaquil, en Ecuador, investigaron estrés, sentimientos y estrategias de adaptación en enfermeras (o) durante su labor frente a la pandemia COVID-19 en el Hospital General del Guasmo Sur del Ministerio de Salud Pública, teniendo como objetivo detectar los factores de estrés, los sentimientos y estrategias de adaptación de los enfermeros señalados. El método de estudio fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. Se aplicó un cuestionario de 52 preguntas con cuatro dimensiones (estrés percibido, factores

reductores de estrés, sentimientos, y estrategias de adaptación). La población del estudio la conformó 227 enfermeros que tuvieron turnos durante el pico más alto de la pandemia en los meses que comprenden marzo a mayo de 2020. La muestra en este estudio, utilizada, fueron de 155 enfermeras (o) que aceptaron participar voluntariamente, pero solo se consideraron 127 cuestionarios completos que sirvieron para el estudio. Los datos recibidos mostraron la importancia de los sentimientos humanistas y del deber profesional para estos profesionales, mayormente jóvenes (59% son menores de 35 años y con actividad profesional de tres y menos años), también temor al contagio y al estrés de un continuo trabajo extenuante. A su vez, revelaron de la misma manera la gran importancia que tiene para los profesionales el soporte por parte de la institución para la cual laboran, el reconocimiento al personal y la óptima organización de una prestación segura, para el afrontamiento de esta coyuntura en pandemia. En conclusión, La pandemia del COVID-19 significó para los enfermeros de Guayaquil una gran prueba tanto profesional como emocional. Estos hallazgos pueden ser considerados por todos los servicios de salud y su organización para evitar el desgaste mental y físico de los enfermeros y su deserción profesional. ⁽¹⁹⁾

Yuan Yuan Mo en el año 2019 en Wuhan en el país de China, investigó sobre el estrés laboral entre las enfermeras de nacionalidad en la lucha contra la epidemia por COVID-19 en Wuhan, enfocándose no solo en el virus, sino también en investigar la carga de estrés laboral entre ellas y conocer los factores de influencia pertinentes para el desarrollo de intervenciones psicológicas para las enfermeras chinas con la finalidad de que logren adaptarse a las emergencias de salud pública. El método utilizado fue una encuesta transversal. Este cuestionario en línea, es decir de manera virtual, fue resuelto por 180 enfermeras anti-epidémicas de Guangxi. Se usaron las herramientas de recopilación de datos, incluida la escala de sobrecarga de estrés (SOS) en versión china y la escala de ansiedad de autocalificación (SAS). De tipo descriptivo, únicos factores, correlación y análisis de regresión múltiple se utilizaron en la exploración de factores que influyen. Concluyendo que el COVID-19 presenta un desafío abismal de salud pública en todo el mundo. El brote de COVID-19 es complicado, infeccioso y generalmente susceptible y aporta notables desafíos a la prevención y el control sociales y al

tratamiento médico de primera línea. Las enfermeras que intervinieron en el tratamiento COVID-19 en Wuhan generalmente estaban bajo presión, las horas de trabajo por semana y la ansiedad propia de la situación, fueron los principales factores que influyeron en la carga de estrés de las mismas. Se investigó el estrés laboral entre las enfermeras (o) que se encontraban apoyando a Wuhan en la lucha contra la COVID-19 y analizó los factores que influyeron en aquella lucha, luego se propuso algunos métodos para ayudar a disminuir el nivel de estrés, que puedan servir de guía a las enfermeras (o) de otros países en el mantenimiento de la salud mental primordialmente. ⁽²⁰⁾

En el siguiente estudio resalta la ilustre científica con su base teórica fundamentada, llamada Callista Roy, donde refiere que los medios vivenciales son un componente organizado se fusionan para compactar un todo e interaccionan con los demás sistemas y alega que la persona, como paciente, es un sistema abierto y se adapta constantemente, que tiene un ciclo de entrada, proceso y también salida, pues el modelo de la teórica Callista Roy presenta cuatro modos de adaptación:

- 1) Modo Fisiológico y físico que se adapta.
- 2) Adaptación del autoconcepto.
- 3) Adaptación en función al rol.
- 4) Adaptación de interdependencia.

Nos dice que la intervención del enfermero (a) entra a tallar cuando el paciente demanda más energía en el afrontamiento de los problemas y así va quedando una mínima energía para la supervivencia, crecimiento, desarrollo reproducción, y finalmente dominio.

Esta teoría de la adaptación que nos plantea Callista Roy va de la mano con el contexto actual vivido, con respecto a la enfermedad por Coronavirus que trajo como consecuencia la pandemia actual. ⁽²¹⁾ La OMS (2019) señala que la gran familia de virus que forman parte del Coronavirus, presenta gran potencial de causar diversas enfermedades tanto en animales como en humanos. En el caso de los humanos, se conoce que varios Coronavirus pueden causar infecciones

respiratorias que pueden ir desde un resfriado común hasta llevar a enfermedades respiratorias más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus recientemente descubierto causa la enfermedad por coronavirus llamado COVID-19. Tanto el virus como la enfermedad que provoca no eran conocidos hasta antes de que se desarrollara el brote en Wuhan (China) en el mes diciembre del año 2019. Hoy en día la pandemia por COVID-19 ha afectado a muchos países a nivel mundial. Los síntomas más habituales de la enfermedad por COVID-19 son fiebre, tos seca y cansancio, sin embargo, existen diferentes síntomas menos frecuentes que afectan a algunos pacientes que son los dolores y molestias, congestión nasal, cefalea, conjuntivitis, dolor de garganta, diarrea, pérdida del gusto o el olfato y erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies. Estos síntomas pueden llegar a ser leves y comienzan gradualmente. Sin embargo, algunas de las personas contagiadas solo presentan síntomas muy leves. Así mismo nos refiere que en su mayoría la gente como el 80% se recupera de la enfermedad sin hospitalizarse, aproximadamente uno de cada cinco personas que se contagia del virus COVID-19 acaba agravándose y tiene problemas para respirar, como los adultos mayores que tiene antecedentes de enfermedades como hipertensión, afecciones cardiacas o pulmonares, diabetes patologías oncológicas presentan mayor probabilidad que su cuadro se agrave. Se entiende que cualquiera puede contagiarse del virus sin tener en cuenta las edades, cuando sientes fiebre, tos, respiras con dificultad, dolor u opresión en el pecho, cansancio al hablar o al realizar algún movimiento, de inmediato deben pedir atención médica, si es posible llamar a un profesional de salud para la evaluación adecuada del paciente. Se resume que como seres humanos tenemos la necesidad de adaptación frente a este nuevo enemigo, pero siendo una característica propia de nosotros, siempre hemos de estar preparados para afrontarlo. ⁽²²⁾

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista 2003, pag.119, El estudio de investigación fue de tipo básica y cuantitativo– descriptivo- simple. Cuantitativo ya porque permitió analizar la información obtenida en forma de datos numéricos y también midió la variable a través de una escala de Likert. Fue además descriptivo porque permitió describir la variable y tal cual se presentó en la naturaleza es decir nos permitió describir los factores asociados a estrés laboral en profesionales de Enfermería en el área COVID-19, mediante el diseño de investigación se obtuvo toda la información necesaria requerida, esta investigación es de tipo, no experimental, transeccional, descriptivo, porque no se pueden manipular las variables, los datos que se recopilaron se obtuvieron del personal de enfermería del área COVID-19 y transeccional ya que la obtención de datos se realizó en un solo tiempo. La investigación no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. Los estudios no experimentales pueden ser de dos tipos, transeccionales o longitudinales. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único como en este caso.

Finalmente, el diseño aplicado en este estudio es el diseño no experimental – transversal, ya que logra analizar datos de las variables escogida en un periodo de tiempo determinado sobre un muestreo escogido, estableciendo la respuesta o comportamiento de este muestreo no probabilístico frente a esta variable. ⁽²³⁾

3.2. Variable y Operacionalización

- V1: Factores de Estrés Laboral

Definición Conceptual: Son mecanismos intrínsecos (químicos o emocionales) como extrínsecos (físicos) que influye en toda organización o grupo laboral, que pueden causar enfermedad. ⁽²⁴⁾

Definición Operacional: Se hizo uso del Cuestionario de Condiciones Laborales generadores de estrés laboral Fornés (1994) adaptado al contexto actual por las autoras, el cual tiene por finalidad recabar información acerca de los posibles factores que puedan desarrollar estrés en el ambiente laboral. ⁽²⁵⁾

- **Dimensiones:**

- **Presión – Exigencia:** Son características netamente relacionado al desarrollo profesional y que no siempre dependen del lugar donde se trabaje. Cuando el profesional se siente inconforme por no desarrollar un trabajo productivo o tiene la impresión de no poder abarcar al incremento de trabajo excesivo dado, ambas situaciones podrían desarrollar estrés laboral. ⁽²⁶⁾
- **Factores Organizativos y Relaciones Humanas:** los vínculos, las relaciones interpersonales son una base natural nos identifican como seres humanos. Con respecto al entorno laboral en salud es necesario contar con un buen equipo de trabajo el cual nos brinde la posibilidad de tener una comunicación fluida y el bienestar de pertenecer a un grupo, que se ofrecen como promotores de factores estresantes y acceden a nuestro desarrollo. Sin embargo, existe otra visión de las relaciones interpersonales en las que dejan de ser moderadoras para convertirse en sí mismas en fuentes importantes de estrés. ⁽²⁷⁾
- **Factores Ambientales:** Es el medio ambiente en el que vivimos, trabajamos y nos relacionamos, en el cual influye en nuestra salud, actividades diarias, rendimiento, emociones, pensamiento, concentración, etc. Son reiteradas las situaciones del medio ambiente las que nos provocan estrés, como el ruido, el tráfico intenso, la mala iluminación, el poco espacio disponible, la contaminación, etc. Aún sin darnos cuenta a veces pasa por desapercibido, estos estímulos sobreestiman nuestro organismo. Dicha sobreestimación afecta el funcionamiento de nuestro cuerpo y su equilibrio, provocando estrés. ⁽²⁸⁾

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Factores de estrés laboral	Son mecanismos intrínsecos (químicos o emocionales) como extrínsecos (físicos) que influye en toda organización o grupo laboral, que pueden causar enfermedad	Se hizo uso del Cuestionario de Condiciones Laborales generadores de estrés laboral Fornés (1994) adaptado al contexto actual por las autoras, el cual tiene por finalidad recabar información acerca de los posibles factores que puedan desarrollar estrés en el ambiente laboral.	Presión - Exigencia	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a pacientes con COVID-19 • Alta demanda de pacientes COVID-19 • Reporte de relevo detallado y extenso • Trabajar en horario de 24 horas • Estancia prolongada de pacientes COVID-19 • Sobrecarga de trabajo 	Se utilizó escala ordinal
			Organizativos	<ul style="list-style-type: none"> • Déficit del personal de Enfermería 	Se

			Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Personal con escasa experiencia o en proceso de capacitación • Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente COVID-19. • Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud del área COVID-19 • Demora en la atención de los servicios de apoyo (imágenes, laboratorio, procedimientos, etc) • Contacto con pacientes y/o familiares agresivos. • Demora en el traslado del paciente COVID-19 a otro servicio • La restricción de visita de familiares que generen tristeza al paciente COVID-19 • Dudas e incertidumbre del familiar y 	utilizó escala ordinal
--	--	--	---------------------------	--	------------------------------

				<p>paciente, por falta de información acerca del estado, evolución, tratamiento y otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con personas poco o nada motivadas • No disponibilidad del médico en caso de urgencia. 	
			Factores Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Control de medicamentos, insumos y equipos • No tener disponibilidad de camas UCI – COVID-19. • Condiciones físicas de trabajo inadecuadas (ventilación, iluminación, ruidos, etc). • Equipos inoperativos en el servicio COVID-19. • Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio COVID-19. • Espacio físico insuficiente o mal distribuido en área COVID-19. • Exposición del personal a contagio por 	Se utilizó escala ordinal

				<p>COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none">• Contacto con sufrimiento y muerte por COVID-19.• Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo, no contar con Oxígeno suficiente para pacientes COVID-19• Tener la sensación de que, al terminar el trabajo, quedan pendientes.	
--	--	--	--	---	--

3.3. Población y muestreo

Población:

Se delimitó la población como objeto de estudio y sobre la cual se desea obtener resultados, por ello la población elegida estuvo definida por todas las enfermeras de área COVID-19 laborando dentro de la Región Callao, en diversos turnos y con diferentes modalidades de contratación. ⁽²⁹⁾

Se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería que trabajen en área COVID-19 únicamente.
- Profesionales de Enfermería que deseen participar voluntariamente.

Los criterios de exclusión fueron:

- Profesionales de Enfermería que tuvieron doble respuesta.
- Profesionales de Enfermería que no culminaron el cuestionario.

Muestreo:

En esta oportunidad se optó, a juicio de las autoras, por el muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual se basa en una selección informal y arbitraria, en esta ocasión, de los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao - 2021, eligiendo solo a 45 profesionales de enfermería para el estudio. ⁽³⁰⁾

Unidad de análisis:

La conforman las enfermeras de la Región Callao que se encuentren laborando en un área de atención con pacientes COVID-19 en algún establecimiento de salud, elegido a conveniencia de los autores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En este trabajo de investigación, la técnica de recolección de datos se basó en la aplicación de un cuestionario denominado “Respuesta emocional al estrés laboral”, creado por Joana Fornés Vives en 1994 y adaptado al contexto actual de pandemia

COVID-19 por las autoras, permitiendo identificar los factores estresantes laborales, en el cual se desglosan los ítems en tres dimensiones: Exigencia y Presión (06), Relaciones Humanas y Organizativos (11) y Factores Ambientales (10), siendo evaluados con una escala Likert con cuatro (04) opciones: nada estresante, poco estresante, medianamente estresante y muy estresante, valoradas del 0 al 3, respectivamente, calculando el valor promedio según la cantidad de respuestas señalando la dimensión más afectada para el profesional:

(31)

La validación del instrumento para este trabajo de investigación, fue realizada por juicio de expertos a cinco (05) expertos validadores y se procedió a aplicar la encuesta a un grupo inicial llamado piloto, de 10 profesionales de enfermería, en el cual se tomaron en cuenta las observaciones para modificar el cuestionario. Encontrándose además que el valor de p-valor < 0.05 (0.032) en la prueba binomial; por lo que se puede determinar que el instrumento es válido para este estudio. (32)

El método Alfa de Cronbach para el presente estudio es (0.977), por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de factores laborales de estrés es excelente en fiabilidad y confiable para el estudio, según George y Mallery (2003). (33)

3.5. Procedimientos:

Para nuestro estudio de investigación se realizó lo siguiente:

- Primer momento: Las investigadoras desarrollaron el proyecto de investigación de la mano de la asesora asignada para luego ser aprobado por el área de investigación de la Universidad y así proceder con su ejecución.
- Segundo momento: Las investigadoras generaron un consentimiento informado dentro del cuestionario virtual, debido a que se tuvo que obtener respuestas de distintos profesionales que laboraran en los lugares que se fijó como parte del estudio, en torno al nivel de atención mas no se trató de un lugar determinado, es decir se contó con profesionales laborando en determinados Centros de Salud dentro de la Región Callao.
- Tercer momento: Se aplicó la encuesta virtual a los profesionales de Enfermería

durante ocho semanas, la metodología aplicada fue establecer el contacto telefónico con el profesional, luego la invitación a participar del mismo y en cuanto se tuvo su consentimiento verbal, le siguió autorizarlo al ingresar al cuestionario virtual mediante consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos:

La información obtenida de la presente investigación fue ingresada en el programa SPSS por lo cual la información fue analizada en una tabulación empleando la distribución numérica y porcentual, luego fueron plasmados en tablas y gráficos para la expresión basada a la interpretación en nuestro instrumento de variable, en cuanto a la medición de la variable: factores laborales de estrés, se utilizó la escala de Likert. ⁽³⁴⁾

3.7 Aspectos éticos

En base a los datos de Belmont Report tomamos en cuenta los tres principios éticos resaltantes: beneficencia, respeto a la dignidad humana y justicia. ⁽³⁵⁾

- Principio ético de Beneficencia: Los participantes no recibieron ningún tipo de beneficio lucrativo durante el proceso de la investigación. Eludimos involucrar daños psicosociales a Enfermeras (o) planteando con mucho cuidado la preparación de las preguntas con el propósito de no interponer situaciones difíciles en lo cual no están preparados.
- Principio ético; respeto a la dignidad humana: en todas las situaciones se mantuvo respeto por el ser humano de estudio enfermeras (o) predominando su privacidad y su autonomía como valor indispensable de todo ser humano; por ende, los participantes firmaron previamente el consentimiento informado. La encuesta se aplicó virtualmente mediante los números de contacto de enfermeras (o), tratando de no interferir en su horario de trabajo, durante el tiempo libre estimado aproximado de 20 minutos. También, no se revelará la identificación de las enfermeras y/o enfermeros, y más adelante se les hará conocer la consecuencia

del estudio.

• Principio ético de Justicia: En todo el proceso se ofreció un trato justo de igualdad. Los datos recogidos durante el estudio se conservó con mucha cautela estricta confidencialidad y se logró a través del anonimato. También las encuestas fueron conservadas por el investigador solo para fines de Investigación y al término del estudio estas fueron eliminadas.

IV. RESULTADOS

Al respecto en el inicial objetivo general de la presente investigación: Determinar los factores laborales estresantes en enfermeras (o) en área COVID -19 en la Región Callao 2021, se muestra el siguiente resultado:

Tabla 1. Frecuencia de los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería.

Niveles	Presión y exigencia		Organizativos		Ambientales	
	N	%	N	%	N	%
Nada estresante	0	0%	1	2%	3	7%
Poco estresante	14	31%	13	29%	11	24%
Medianamente estresante	15	36%	20	44%	12	27%
Muy estresante	16	33%	11	24%	19	42%
Total	45	100%	45	100%	45	100%

Según la tabla 1 y figura 1.- Factores laborales estresantes en las enfermeras (o) en actual pandemia COVID – 19, los datos obtenidos evidencian los factores más relevantes respecto el estrés laboral, son los factores ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes. Asimismo, la mayoría de participantes en el estudio considera que cada uno de los factores son medianamente estresantes y muy estresantes. Respecto a los factores ambientales, el 42% considera que son muy estresantes, el 27% considera que es medianamente estresante, 24% considera que es poco estresante y solo el 7%

considera que es nada estresante. Respecto a los factores organizativos; el 24% considera a este factor como muy estresante, el 44% lo considera medianamente estresante, el 29% lo considera poco estresante y el 2% lo considera nada estresante. Finalmente, en el factor de presión y exigencia, el 33% de participantes lo considera como muy estresante, el 36% lo considera como medianamente estresante, el 31% lo considera como poco estresante y el 0% de los participantes lo considera como nada estresante.

Respecto al primer objetivo específico de la presente investigación: Identificar los factores laborales de estrés en la dimensión Exigencia y Presión en las enfermeras (O) del área COVID -19 en la Región Callao 2021, se muestra el siguiente resultado:

Tabla 2. Frecuencia de la presión y exigencia como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada estresante	0	0%
Poco estresante	14	31%
Medianamente estresante	16	36%
Muy estresante	15	33%
	45	100%

Según la tabla 2 y figura 2.- La dimensión Exigencia - Presión como factor laboral estresante en pandemia por COVID – 19 evidencia los siguientes resultados en las enfermeras (O) en la Región Callao. Según el muestreo de estudio el 33% considera muy estresante la presión y exigencia, asimismo, el 36% las considera medianamente estresante, el 31% de los participantes considera poco estresante la presión y exigencia, finalmente, el 0% considera que a la presión y exigencia como nada estresante.

En relación al segundo objetivo específico: Identificar los factores laborales estresantes en la dimensión Organizativas Relaciones Humanas de las enfermeras(O) en área COVID -19 en la Región Callao 2021, se muestra el siguiente resultado:

Tabla 3. Frecuencia de organizativos y relaciones humanas como factor de estrés laboral en tiempos de Covid – 19

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada estresante	1	2%
Poco estresante	13	29%
Medianamente estresante	20	44%
Muy estresante	11	24%
	45	100%

Según la tabla 3 y figura 3 .- El sistema organizativo y las relaciones humanas como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19 evidencia los siguientes resultados en las enfermeras (o) de la regional Callao. Según los datos analizados en este estudio el 24% considera muy estresante al sistema organizativo y las relaciones humanas, asimismo, el 44% las considera medianamente estresante, el 31% de los participantes las considera poco estresante y el 2% considera a este factor como nada estresante.

Referente al tercer objetivo específico: Identificar los factores laborales de estrés en la dimensión de Factores Ambientales de las enfermeras(o) en el área COVID - 19 en la Región Callao 2021, se muestra el siguiente resultado:

Tabla 4. Frecuencia de factores ambientales como factor respecto al estrés laboral en tiempos de Covid – 19

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada estresante	3	7%
Poco estresante	11	24%
Medianamente estresante	12	27%
Muy estresante	19	42%
	45	100%

Según la tabla 4 y figura 4, los factores ambientales se establecen como factor respecto al estrés laboral en situación de pandemia de COVID 19, obteniendo información en los profesionales de enfermería de la región Callao, estos evidencian que el 42% considera muy estresante a los factores ambientales, asimismo, el 27% los considera medianamente estresante, el 24% de los participantes las considera poco estresante, finalmente, el 7% considera a este factor como nada estresante.

V. DISCUSIÓN:

En esta investigación se busca determinar los factores de estrés laboral en enfermeras(o) en área COVID -19 en la Región Callao 2021, se determinó que los datos obtenidos evidencian los factores más relevantes respecto el estrés laboral, son los factores ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes. Asimismo, la mayoría de las participantes en el estudio considera que cada uno de los factores son medianamente estresantes y muy estresantes. Esto quiere decir que todos los profesionales de enfermería participantes, colocaron en primer lugar los factores externos o ambientales y las relaciones humanas como parte fundamental en el desarrollo del estrés laboral dentro del área COVID-19. Así mismo, Yvone Barboza, en el año 2019, realizó un estudio sobre estrés laboral y factores relacionados con profesionales de enfermería en el área de emergencia del hospital de Chiclayo nivel III, el cual tuvo como resultado a los factores laborales estresores en la dimensión Organizativos – Relaciones Humanas, las enfermeras presentaron un nivel medio, nos permite saber la constante presión en la que trabajan los profesionales en el servicio de emergencia y las consecuencias del mismo. Se concluyó que en ambos estudios la Dimensión Organizativos – Relaciones Humanas resultó en mayor porcentaje el cual lo identifica como un factor en común para el desarrollo del estrés en las enfermeras y/o enfermeros en el servicio de atención inmediata como lo son, área COVID-19 y en el servicio de emergencia.

Así como también se busca determinar los factores estresantes laborales según la exigencia en enfermeras(o) en área COVID -19 en la Región Callao 2021. La dimensión Exigencia – Presión, como indicador de estrés laboral de tiempos COVID – 19 evidencia los siguientes resultados en enfermeras(o) en la Región Callao. Según el muestreo no probabilístico de estudio por conveniencia, el 33% considera muy estresante la presión y exigencia, asimismo, el 36% las considera medianamente estresante, el 31% de los participantes considera poco estresante la presión y exigencia, finalmente, el 0% considera que a la presión y exigencia como nada estresante. De la misma manera, Aldrete y cols en el año 2017 en la ciudad Monterrey Nuevo León País de México estudiaron sobre factores

psicológicos y sociales y estrés en enfermeras(o) en el hospital público de servicio nivel III, se concluye que para las enfermeras de la institución hay un enlace entre los factores psicológicos y sociológicos negativos y el estrés, se debe resaltar en las situaciones que trabajan y educar el manejo para disminuir el estrés. Por lo cual se determina que ambos estudios están enfocados en dimensiones diferentes que finalmente desarrollan o repercuten en el estrés laboral en enfermeras, como por ejemplo para nuestro estudio sobresale la dimensión Presión - Exigencia que abarca en este caso la atención a pacientes con COVID-19, y su alta demanda, el reporte de relevo detallado y extenso aunada a la sobrecarga de trabajo, sin embargo el estudio en comparación precisa en los factores psicosociales negativos como precedentes del estrés laboral en enfermeras(o).

Otro objetivo específico, es identificar los factores laborales de estrés en la dimensión organizativa - relaciones humanas en los profesionales de salud en área COVID -19 en la Región Callao 2021. El sistema organizativo y las relaciones humanas como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19 evidencia los siguientes resultados en los profesionales de salud, como lo son los enfermeros, de la región Callao. Según los datos analizados en este estudio el 24% considera muy estresante al sistema organizativo y las relaciones humanas, asimismo, el 44% las considera medianamente estresante, el 31% de los participantes las considera poco estresante y el 2% considera a este factor como nada estresante. Quiere decir que la mayoría de las profesionales de enfermería consideraron medianamente estresante los factores comprendidos dentro de la Dimensión Organizativos - Relaciones Humanas, llegando a 44% de un total de 45 enfermeras. Paralelamente, Becerra y cols en el año 2020 en Bambamarca, Cajamarca, realizó un estudio sobre factores laborales y estrés también laboral de los trabajadores de salud enfermeros(a) del hospital Tito Cabezas. Se pudo determinar la relación de los factores de estrés laboral con las dimensiones: entorno laboral, tecnológica, organizativa y fatiga emocional. Concluyendo en una relación directamente proporcional entre los factores laborales y el estrés laboral entre el personal de salud. Se puede concluir también, que ambos estudios presentan una dimensión en común siendo la Organizativa que al mantener niveles porcentuales altos influencia directamente en el desarrollo estresante en este caso, en profesionales

de salud que fueron objetos en ambos estudios.

Se tiene como último objetivo específico, el identificar los factores de estrés laboral en los factores ambientales de los profesionales de enfermería en área COVID -19 en la Región Callao 2021. Los factores ambientales se establecen como factor respecto al estrés laboral en plena pandemia por COVID-19, obteniendo información en los profesionales de enfermería de la región Callao, estos evidencian que el 42% considera muy estresante a los factores ambientales, asimismo, el 27% los considera medianamente estresante, el 24% de los participantes los considera poco estresante, finalmente, el 7% considera a este factor como nada estresante. Quiere decir que los factores ambientes están posicionados en primer lugar frente a las demás dimensiones y que además fueron señaladas por los profesionales de enfermería, partícipes del estudio representando el 42%, como muy estresantes. Frente al estudio de Yuan Yuan Mo en el año 2019 en Wuhan en el país de China, quien investigó sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería

de china queriendo apoyar a Wuhan se unen en el enfrentamiento frente al virus COVID 19, enfocándose no solo en el virus, sino también en investigar la carga de estrés laboral. Coincidiendo que en ambos estudios el COVID-19 presenta un abismal desafío de salud a nivel mundial, las enfermeras que intervinieron en el tratamiento COVID-19 en Wuhan generalmente estaban bajo presión, las horas de trabajo por semana y la ansiedad propia de la situación, fueron los principales factores que afectaron la carga de estrés de las mismas. Así mismo el profesional de enfermería que fueron parte del presente estudio determinaron los factores ambientales como principal desarrollador o influyente del estrés laboral, de esta dimensión se desprende todo lo que se relacione con la pandemia actual por COVID-19.

Antepondríamos como fortalezas en la metodología utilizada de nuestra investigación que se ha cumplido los protocolos establecidos en esta pandemia por COVID-19 ,en respetar los límites dados por las autoridades del estado y a nivel del ministerio de salud, también siendo de manera virtual, ayudó a nuestro cuestionario a viajar selectivamente de profesional en profesional sin tener contacto

físico alguno ,acreditando así lo saludable, conveniente ,ético prudente y previamente calculado como se podría recolectar información mediante dicho cuestionario virtual , por ende se pudo aplicar nuestra investigación de manera confiable y segura.

De esta manera se pudo obtener virtualmente, resultados y datos de cada participante, verificando que nuestro trabajo de investigación resultó confiable en los datos obtenidos.

Sin embargo, también ocurrieron sucesos inesperados como el que cada participante no estuviera de acuerdo en desarrollar el cuestionario por desconfianza o miedo, ya que no muchos conocen este sistema de trabajo virtual a la que todos tuvimos que adaptarnos por esta pandemia por COVID-19.

Algunos participantes se negaban a tan siquiera abrir y visualizar el link, asumiendo que era algún tipo de amenaza virtual, muchas de las justificaciones q tuvimos representaban un tipo de compromiso privado o invasión de privacidad, aunque en cada momento del procedimiento fue detallado y explicado a los usuarios, pero aun así mostraban desconfianza en contestar.

Las respuestas demoraban en llegar por lo antes descrito, contestaban de manera independiente previamente notificados por un consentimiento informado incluido al inicio del cuestionario virtual que les brindaba la alternativa de desarrollarlo o no voluntariamente.

La importancia de nuestra investigación en relación al papel que desarrolla el profesional de enfermería equivale positivamente para que el trabajo de cada profesional sea de calidad para el paciente.

Disminuirá gastos económicos al profesional porque no se verá afectado por la problemática de estrés ya que sabrá enfrentar este tipo situaciones.

Nuestro estudio de investigación dejaría un aporte científico para que se continúe estudiando esta problemática del estrés laboral, como sabemos corresponde a la línea de salud mental la cual se ha incrementado por estar presente como desenlace en esta enfermedad COVID 19.

Se valoró indiscriminadamente de manera aleatoria a ambos sexos enfermeros incluidos en nuestro trabajo de investigación.

VI. CONCLUSIONES:

1. Según el objetivo general; en esta tesis se identificaron factores de estrés laboral en profesionales de enfermería dentro del área COVID en la Región Callao, 2021 siendo, los factores más relevantes respecto el estrés laboral, los de las dimensiones ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes.
2. Según el objetivo específico 1; en esta tesis se identificaron los factores de estrés laboral dentro de dimensión presión – exigencia de los profesionales de enfermería en área COVID 19 en la Región Callao 2021, considerándola medianamente estresante por la mayoría de las participantes.
3. Según el objetivo específico 2; en esta tesis se Identificaron factores de estrés dentro de la dimensión relaciones humanas-organizativas de estrés laboral de profesionales de enfermería en el área COVID-19 de la Región Callao, 2021, considerándola medianamente estresante por la mayoría de los participantes.
4. Según el objetivo específico 3; en esta tesis se Identificaron los siguientes factores de estrés laboral dentro de la dimensión factores ambientales en los profesionales de enfermería en el área COVID-19 en la Región Callao, 2021, considerándola muy estresante por la mayoría de los participantes.

VII. RECOMENDACIONES:

Para el presente trabajo de investigación se brindan las siguientes recomendaciones:

1. Trabajar conjuntamente con las autoridades respectivas de los establecimientos de Salud de la Región Callao, comprendiendo el área de trabajo conjuntamente con el área de enfermería y así poder organizar una estrategia de plan de trabajo a nivel institucional cuyo proyecto sea prevenir, promocionar, educar y fomentar la salud mental; ayudar a los profesionales a enfrentar las problemáticas emocionales de cada uno de los miembros,

- a. también así ayudará la disposición de material de trabajo, la comodidad, el buen clima laboral.
2. Sucesivamente nuestro trabajo de investigación despertará el interés a cada usuario en darle importancia a la salud mental ya que juega un rol importante para la salud de cada individuo.
3. Por consiguiente, el aporte saludable para el personal de salud será productivo ya que tomarán conciencia que la salud mental se relaciona con la salud física y así aprenderán a sobrellevar cualquier tipo de situación desfavorable.
4. Implementación periódica de servicios psicológicos personalizados o grupales acompañados de talleres para el manejo de estrés

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. [Online]. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia.>
2. Unidas OdIN. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2017 [cited 2021 junio 01]. Available from: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_551729/lang-es/index.htm.
3. Forastieri V. Boletín Internacional de Investigación Sindical. [Online].; 2016 [cited 2021 junio 1]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf.
4. Organización Mundial de la Salud. World Health Organization. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 1]. Available from: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>.
5. Christian Mejía JCOELGSCAG. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2020 enero 13; 28(3).
6. Nicholas Sibrava CPBEMRW. American Psychological Association. [Online].; 2019 [cited 2021 junio 1]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6338337/>.
7. Ministerio de Salud. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 1]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/212421-brigadas-del-instituto-nacional-de-salud-mental-brindan-soporte-emocional-a-personal-en-primera-linea-frente-al-covid-19>.
8. Christian Mejía JCOLLGSCYG. Scielo. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 1]. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=en.
9. Revista Neuropsiquiatría. Scielo Perú. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 1]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051.
- 1 Cruz-Vargas JADL. Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. 0. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2020 abril/junio; 20(2): p. 1.
- 1 Becerra BIYB. Repositorio Universidad César Vallejo. [Online].; 2019 [cited 2021 junio 1. 02]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>.
- 1 Medina Alberco MM. Alicia Concytec. [Online].; 2018 [cited 2021 junio 02]. Available 2. from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_a482df38ee68d409770366e09802cb1e.
- 1 Becerra Canales BDCCNRSVNS. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de 3. Ica. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 02]. Available from: <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/handle/autonomaieica/690>.
- 1 Ramirez Flores TT. Alicia Concytec. [Online].; 2018 [cited 2021 junio 02]. Available 4. from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_d328fe56dada69ed58f61632738e7ad5.
- 1 Flores Huacaychuco IK. Alicia Concytec. [Online].; 2018 [cited 2021 junio 02]. 5. Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c2ebe3053ba615d8b8395697b69

[409f6](#).

- 1 César Carrillo García MIRRLEFMEMR. Repositorio Universidad de Murcia. [Online].;
6. 2018 [cited 2021 junio 02]. Available from:
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>.
- 1 Aldrete RMG GBNMLCPA. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería
7. de un hospital público de tercer nivel de atención. Revista Salud Pública y Nutrición. 2016 setiembre; 15(3).
- 1 J.F. Brito-Ortíz AJGMENGJJCPEBN. Factores psicosociales, estrés psicológico y
8. burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Enfermería Universitaria. 2019 abril/junio; 16(2).
- 1 FRANCO COFFRE JAyLAPdIÁ. Sentimientos, estrés y estrategias de adaptación de
9. enfermeros ante covid-19 en Guayaquil. Investigación y Educación en Enfermería. 2020; 38(7).
- 2 Yuanyuan Mo LDLZQLCLNWMQHH. Work stress among Chinese nurses to support
0. Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. PubMed. gov. 2020 mayo 20.
- 2 Alligood MR. Modelos y Teorías en Enfermería. 9th ed.: ELSEVIER; 2018.
- 1.
- 2 Salud OMDl. Organización Mundial de la Salud. [Online]. [cited 2021 junio 2]. Available
2. from: https://www.who.int/topics/coronavirus_infections/es/.
- 2 Sampieri RH. Metodología de la Investigación. 6th ed. Martínez MIR, editor. México -
3. Distrito Federal: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA A EDITORES, S.A; 2014.
- 2 Julieth Osorio LC. Scielo. [Online].; 2016 [cited 2021 junio 2]. Available from:
4. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>.
- 2 Becerra BIYB. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Online].; 2019 [cited 2021
5. junio 02]. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 2 Peña A. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro. [Online].; 2016 - 2017
6. [cited 2021 junio 2]. Available from:
<http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/12388>.
- 2 María del Rosario Menor RDLF. Factores estresores y síndrome de Burnout en
7. enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Cuidado y Salud: KAWSAYNINCHIS - Universidad Ricardo Palma. 2017 octubre; 2(1).
- 2 Peña A. Repositorio Institucional - Universidad San Pedro. [Online].; 2016 - 2017
8. [cited 2021 junio 2]. Available from:
<http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/12388>.
- 2 Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Martínez
9. MIR, editor. México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.; 2014.
- 3 Supo J. : Bioestadístico; 2014.
- 0.
- 3 Hernández Mendoza DÁ. Repositorio de la universidad Autónoma de Hidalgo -
1. México. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 2]. Available from:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>.
- 3 Guadalupe MJJG. 1er Congreso Nacional de Educación para el éxito siglo XXI.
2. [Online].; 2018 [cited 2021 junio 2]. Available from: http://www.une.edu.pe/l-Congreso-Nacional-Educaci%C3%B3n-Exito-Siglo-XXI/Martes-13/07_1%20Congreso%20Nacional%20Educaci%C3%B3n%20PONENCIA.pdf.

3 Navarro DF. APUNTES DE CONSISTENCIA INTERNA DE LAS PUNTUACIONES
3. DE. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 2]. Available from:

<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>.

3 Roberto Hernández Sampieri CFCyPBL. Método de la Investigación 6° edición. In

4. Martínez MIR, editor. Método de la Investigación 6° edición. Santa Fe: McGraw-Hill Interamericana de España; 2014. p. 271 - 274.

3 Comportamiento CNpIPdSHdIByd. Principios Éticos y Directrices para la Protección
5. de Sujetos Humanos de Investigación. [Online].; 1978 [cited 2021 junio 2]. Available
from:

https://medicina.unmsm.edu.pe/images/Facultad_Medicina/Instituto_Etica/documentos/Belmont_report.pdf.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID -19 de la Región Callao - 2021		
Problema General	Objetivo General	Variable
¿Cuáles son los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021?	Identificar los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021.	Factores de estrés Laboral: dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Presión - exigencia - Organizativos – relaciones humanas - Factores ambientales
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	
¿Cuáles son los factores de estrés laboral según la exigencia en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021?	Identificar los factores de estrés laboral según la exigencia en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao 2021.	
¿Cuáles son los factores de estrés laboral según las relaciones humanas en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021?	Identificar los factores de estrés laboral según las relaciones humanas en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021.	

<p>¿Cuáles son los factores de estrés laboral según los factores ambientales en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021?</p>	<p>Identificar los factores de estrés laboral según los factores ambientales en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021.</p>	
--	--	--

MATRIZ DE VALIDACION DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD, CLÍNICAS DE NIVEL II-2 Y HOSPITALES DE NIVEL III-1, CALLAO – 2021

N	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Presión - Exigencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Atención a pacientes con COVID19.	x		x		x		
2	Alta demanda de pacientes COVID-19	x		x		x		
3	Reporte de relevo detallado y extenso.		x		x		x	Podría incluirse dentro de sobrecarga de trabajo
4	Trabajar en horario de 24 horas	x		x		x		
5	Estancia prolongada de pacientes COVID-19.							
6	Sobrecarga de trabajo	x		x		x		
	Dimensión 2: Organizativos – relaciones humanas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Déficit del personal de Enfermería	x		x		x		
2	Personal con escasa experiencia o en proceso de capacitación		x	x		x		Precisa para la dimensión 3. Detallar capacitación en salud física y salud mental, ya que ambas se integran.
3	Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente COVID-19.	x		x		x		

4	Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud del área COVID-19	x		x		x		
5	Demora en la atención de los servicios de apoyo (imágenes, laboratorio, procedimientos, etc)	x		x		x		
6	Contacto con pacientes y/o familiares agresivos.		x		x		x	Intervención en crisis a familiares de los usuarios con Covid-19
7	Demora en el traslado del paciente COVID-19 a otro servicio	x		x		x		
8	La restricción de visita de familiares que generen tristeza al paciente COVID-19	x		x		x		
9	Dudas e incertidumbre del familiar y paciente, por falta de información acerca del estado, evolución, tratamiento y otros.	x		x		x		
10	Trabajar con personas poco o nada motivadas	x		x		x		
11	No disponibilidad del médico en caso de urgencia	x		x		x		
	Dimensión 3: Factores Ambientales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Control de medicamentos, insumos y equipos	x		x		x		
2	No tener disponibilidad de camas UCI – COVID-19.	x		x		x		
3	Condiciones físicas de trabajo inadecuadas (ventilación, iluminación, ruidos, etc).	x		x		x		
4	Equipos inoperativos en el servicio COVID-19	x		x		x		
5	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio COVID-19	x		x		x		
6	Espacio físico insuficiente o mal distribuido en área COVID-19	x		x		x		
7	Exposición del personal a contagio por COVID-19.	x		x		x		También se consideraría la ansiedad y la pérdida de relaciones familiares, esto genera frustración en el personal de salud área Covid.19

8	Contacto con sufrimiento y muerte por COVID-19.	x		x		x		
9	Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo, no contar con Oxígeno suficiente para pacientes COVID-19	x		x		x		
10	Tener la sensación de que, al terminar el trabajo, quedan pendientes.	x		x			x	Precisa en la dimensión 1, en sobrecarga de trabajo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia) ...Los Item planteados son suficientes para poder medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr., Mg: Godoy Arévalo Mariela Consuelo.....

Especialidad del validador:Licenciada en Enfermería.....

Area responsable:Programa de Salud Mental.....

.....28...de.....Abril.....del 2021

Pertinencia: el item pertenece al concepto teórico formulado.

Relevancia: el item es adecuado para representar a la dimensión específica del constructo

Claridad: se entiende con facilidad el enunciado del item, es conciso, preciso y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la

Dimensión.



Firma del Experto Validador

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) Licenciado(a):

El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre los factores de estrés laboral en el Servicio donde usted labora teniendo contacto con pacientes COVID-19.

Datos Generales solicitados:

- 1.-Edad.....
- 2.- Sexo.....
- 3.-Estado Civil.....
- 4.- Tiempo que labora en el Servicio.....(años)
- 5.- Trabaja en otra institución: Si..... No.....
- 6.- Tipo de contrato: Nombrado () CAS () Terceros ()

Instrucción. - A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted deberá responder certeramente de acuerdo a su propia experiencia, marcando con un aspa (x) el número que represente la intensidad con la que estas situaciones le producen tensión o estrés en el área donde labora, eligiendo solo una alternativa. Tenga en cuenta que nos referimos a la intensidad en la que se producen estas situaciones y son estresantes para usted.

De antemano agradecemos su participación y aporte en la investigación.

Preguntas /Alternativas	0 (nunca)	1 (poco estresante)	2 (medianamente estresante)	3 (muy estresante)
DIMENSIÓN 1: PRESIÓN - EXIGENCIA				
1. Atención a pacientes con COVID-19				
2. Alta demanda de pacientes COVID-19				
3. Reporte de relevo detallado y extenso				
4. Trabajar en horario de 24 horas				
5. Estancia prolongada de pacientes COVID-19				
6. Sobrecarga de trabajo				
DIMENSIÓN 2: ORGANIZATIVOS Y RELACIONES HUMANAS				

7. Déficit del personal de Enfermería				
8. Personal con escasa experiencia o en proceso de capacitación				
9. Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente COVID-19.				
10. Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud del área COVID-19				
11. Demora en la atención de los servicios de apoyo (imágenes, laboratorio, procedimientos, etc)				
12. Contacto con pacientes y/o familiares agresivos.				
13. Demora en el traslado del paciente COVID-19 a otro servicio				
14. La restricción de visita de familiares que generen tristeza al paciente COVID-19				
15. Dudas e incertidumbre del familiar y paciente, por falta de información acerca del estado, evolución, tratamiento y otros.				
16. Trabajar con personas poco o nada motivadas				
17. No disponibilidad del médico en caso de urgencia.				
DIMENSIÓN 3: FACTORES AMBIENTALES				
18. Control de medicamentos, insumos y equipos				
19. No tener disponibilidad de camas UCI – COVID-19.				
20. Condiciones físicas de trabajo inadecuadas (ventilación, iluminación, ruidos, etc).				
21. Equipos inoperativos en el servicio COVID-19.				

22. Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio COVID-19.				
23. Espacio físico insuficiente o mal distribuido en área COVID-19				
24. Exposición del personal a contagio por COVID-19.				
25. Contacto con sufrimiento y muerte por COVID-19.				
26. Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo, no contar con Oxígeno suficiente para pacientes COVID-19				
27. Tener la sensación de que, al terminar el trabajo, quedan pendientes.				

RESULTADOS

Figura 1. Frecuencia de los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería.

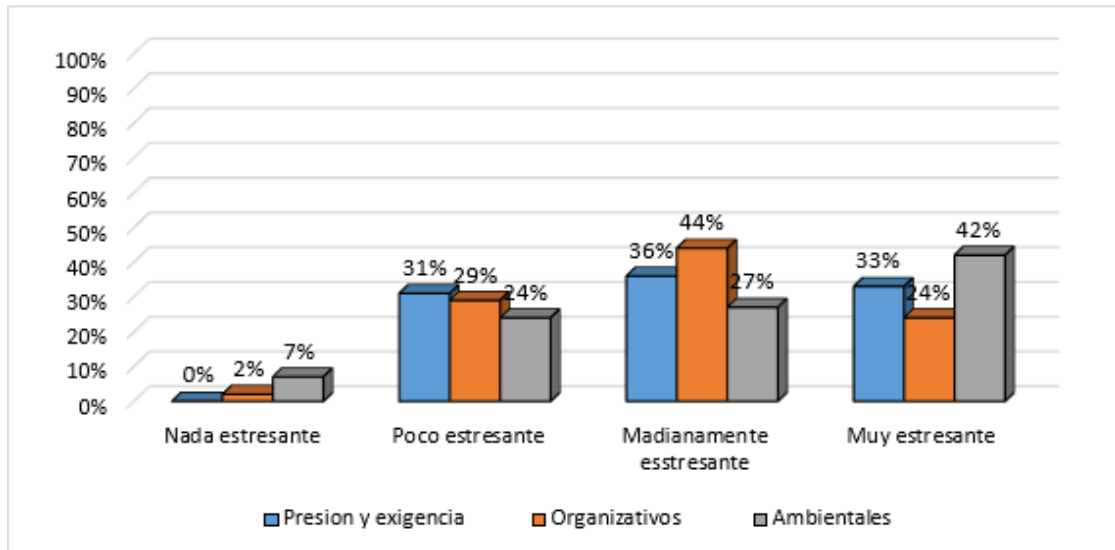


Figura 2. Frecuencia de la presión y exigencia como factor de estrés laboral en tiempos de COVID – 19

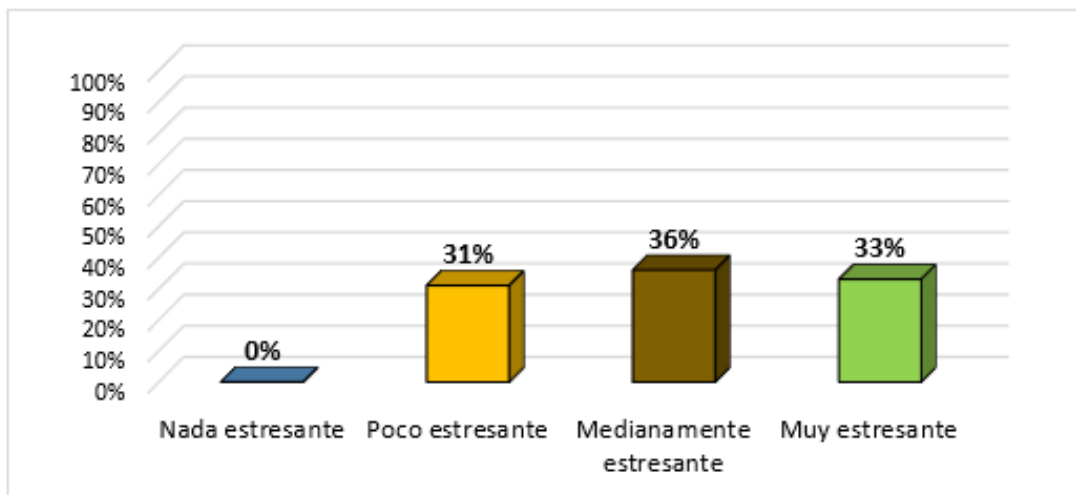


Figura 3: Frecuencia de organizativos y relaciones humanas como factor de estrés laboral en tiempos de Covid – 19.

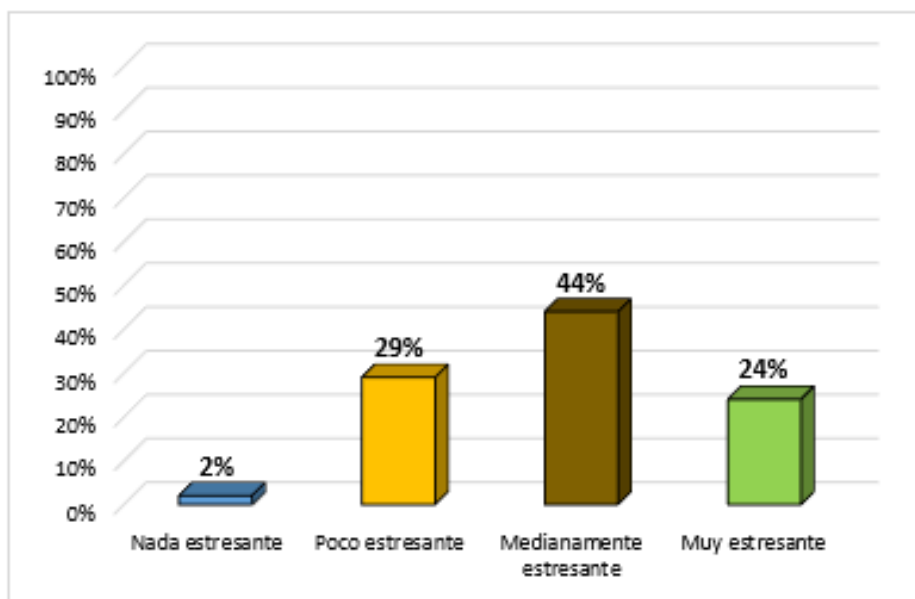
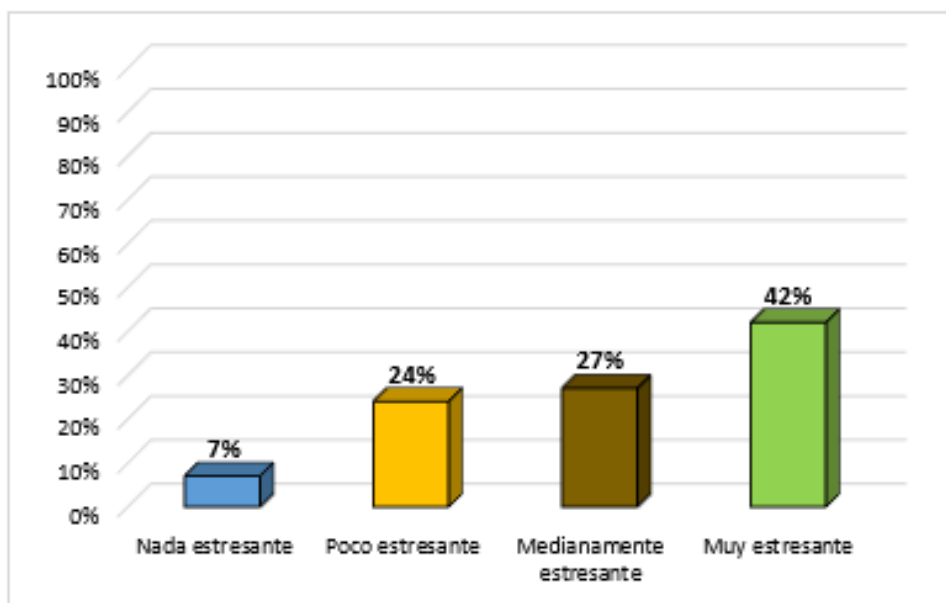


Figura 4: Frecuencia de factores ambientales factor respecto al estrés laboral en tiempos de Covid – 19.



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE FACTORES LABORES DE ESTRÉS

Alfa de Crombach

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	45	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	27

El Alfa de Crombach es (0.977), por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de factores laborales de estrés es excelente, confiable para el estudio, según George y Mallery (2003).