



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE
UN CENTRO MATERNO INFANTIL DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19, SAN JUAN DE
MIRAFLORES, FEBRERO-ABRIL, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORES:

Bach. HUACHACA ALVAREZ, SARA
<https://orcid.org/0000-0002-6317-2390>

Bach. PONGO SOVERO, MILAGROS CLARA
<https://orcid.org/0000-0003-3205-6335>

ASESOR:

Mg. EDUARDO PERCY MATTA SOLIS

LIMA – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, HUACHACA ALVAREZ SARA, con DNI 70881867, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA (grado o título profesional que corresponda) de título "**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, SAN JUAN DE MIRAFLORES, FEBRERO-ABRIL, 2022**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento. Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 19% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 22 días del mes de
NOVIEMBRE del año 2022.



HUACHACA ALVAREZ, SARA
(70881867)



MATA SOLIS, EDUARDO PERCY
(42248126)

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.


AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Pongo Sovero Milagros Clara, con DNI 46462092, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA (grado o título profesional que corresponda) de título "**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, SAN JUAN DE MIRAFLORES, FEBRERO-ABRIL, 2022**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento. Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**² que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 19% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 22 días del mes de
NOVIEMBRE del año 2022.



PONGO SOVERO MILAGROS CLARA
(46462092)



MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
(42248126)

6. Apellidos y Nombres
7. DNI
8. Grado o título profesional
9. Título del trabajo de Investigación
10. Porcentaje de similitud

² Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

MILAGROS PONGO 1

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.spelproducts.com.au Fuente de Internet	1%

ÍNDICE GENERAL

Índice general

Dedicatoria	Error! Bookmark not defined.
Agradecimiento	Error! Bookmark not defined.
Índice general	v
Índice de Tablas	Error! Bookmark not defined.
Índice de Anexos	Error! Bookmark not defined.
Resumen	Error! Bookmark not defined.
Abstract	Error! Bookmark not defined.
I. INTRODUCCIÓN	Error! Bookmark not defined.
II. MATERIALES Y MÉTODOS	Error! Bookmark not defined.
III. RESULTADOS	Error! Bookmark not defined.
IV. DISCUSIÓN	Error! Bookmark not defined.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Error! Bookmark not defined.
ANEXOS	Error! Bookmark not defined.

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	30
Anexo B. Instrumento de recolección de datos	31
Anexo C. Consentimiento informado	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID - 19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estrés laboral en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

Figura 2. Estrés laboral en su dimensión ambiente físico en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

Figura 3. Estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

Figura 4. Estrés laboral en su dimensión ambiente social en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

RESUMEN

Objetivo: determinar el estrés laboral del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, San Juan de Lurigancho, febrero-abril, 2022.

Materiales y métodos: el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La muestra se conformó 108 trabajadores. El instrumento fue el cuestionario NSS, conformado por 3 dimensiones.

Resultados: 58 participantes que representan el 53,7% tuvieron edades entre 34 a 43 años, 28 participantes que representan el 26% tuvieron edades entre 24 a 33 años. En cuanto al estrés laboral, 58 participantes que representan el 53,7% tuvieron estrés medio. En la dimensión ambiente física, 63 participantes que representan el 58,3% tuvieron estrés medio. En la dimensión ambiente psicológico, 68 participantes que representan el 62,9% tuvieron estrés medio. En la dimensión ambiente social, 49 participantes que representan el 45,3% tuvieron estrés medio.

Conclusiones: el nivel de estrés laboral del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio.

Palabras clave: estrés, atención primaria, trabajador de salud (DeCS)

ABSTRACT

Objective: to determine the work stress of the health personnel of a Maternal and Child Center during the COVID-19 pandemic, San Juan de Lurigancho, February-April, 2022.

Materials and methods: the approach was quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The sample was made up of 108 workers. The instrument was the NSS questionnaire, made up of 3 dimensions.

Results: 58 participants who represented 53.7% were between 34 and 43 years old, 28 participants who represented 26% were between 24 and 33 years old. Regarding work stress, 58 participants representing 53.7% had medium stress. In the physical environment dimension, 63 participants representing 58.3% had medium stress. In the psychological environment dimension, 68 participants representing 62.9% had medium stress. In the social environment dimension, 49 participants representing 45.3% had medium stress.

Conclusions: the level of work stress of the health personnel of a Maternal and Child Center during the COVID-19 pandemic was mostly medium.

Keywords: stress, primary care, health worker (DeCS)

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), ha considerado el estrés como una epidemia mundial, la cual está relacionada con el rubro laboral y sobre todo con los que trabajan en el ámbito sanitario (1). Sin embargo, durante varios años muchas investigaciones de distintos países han reconocido que el personal de enfermería realiza labores y actividades en contextos sumamente estresantes debido a las exigencias y sobrecargas laborales, que pocas veces es reconocida (2). Las condiciones de trabajo estresantes se correlacionan con un impacto negativo en el bienestar de las enfermeras, la satisfacción laboral, la calidad de la atención y la salud del personal (3).

En el trabajo, uno de los principales problemas de salud y seguridad es el estrés laboral(4). En una investigación reciente han evidenciado que 11 países de aproximadamente 23,500 profesionales de Enfermería percibieron un ambiente laboral desfavorable y alta experiencia de agotamiento (5). Así mismo, la tensión inducida por el trabajo ha causado desgaste ocupacional, lo cual es una realidad actualmente en la profesión de enfermería, que oscilan entre el 29% y 36% en los Estados Unidos y el 66% en Taiwán (6).

El estrés se determina como una de las principales causas del 80% de todas las lesiones laborales y del 40% de la carga financiera en el lugar de trabajo según el Instituto Americano del Estrés. La enfermería es conocida como un trabajo estresante, ya que se asocia con demandas y necesidades laborales complejas, y se han identificado altas expectativas, responsabilidad excesiva y autoridad mínima como los principales factores estresante (7).

El escenario de la pandemia que venimos atravesando, ha activado y maximizado los riesgos psicosociales a los que se expone el personal de salud, el estrés, ansiedad y otros problemas psicosociales perjudican la salud mental y bienestar del recurso

humano en salud. Diferentes estudios evidencian el estrés incrementado en los trabajadores de salud que asisten en instituciones hospitalarias (8).

A medida que los trabajadores de la salud (TS) se enfrentan al nuevo coronavirus, las enfermeras están manejando fuentes de estrés adicionales. Las enfermeras ahora se enfrentan a preocupaciones sobre el suministro y acceso a equipos de protección personal (EPP); dotación de personal inadecuada y largas horas de trabajo; aislamiento de familiares y amigos; discriminación y trato negativo por parte de aquellos en la comunidad preocupados por las enfermeras que propagan el virus; manejar las responsabilidades familiares; preocupación por los pacientes enfermos; y riesgo sustancial de contraer el virus. La salud mental de los enfermeros después del pico de la pandemia de COVID-19 sin duda se verá afectada (9).

Cuando el estrés laboral está presente el personal los afecta considerablemente en diferentes ámbitos de trabajo; es así que en el del personal de salud en América Latina estudios afirman que este es un tipo de estrés con una alta prevalencia, el que afecta al 63% de los profesionales de salud en Venezuela, al 54% en Ecuador, al 49% en Panamá, al 34% en Honduras, entre otros países de Latinoamérica(10).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el estrés laboral ocasiona una respuesta en el físico y en las emociones que origina daño en las personas que lo padecen(11); es así que desde el año 2003 la OIT declaró que cada año el 28 de abril sea denominado como el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de este modo se pretendió fomentar la prevención de accidentes o contagio de enfermedades a partir del padecimiento de estrés laboral en los diferentes ámbitos de trabajo(12).

A nivel del Perú, las estadísticas revelan que los enfermeros ocupan el primer lugar dentro de los trabajadores de la salud fallecidos producto de la pandemia por COVID-19. Ante ello, el Perú ejecutó medidas con la finalidad de realizar un control de ello, sin embargo, no se obtuvo los resultados esperados, sumándose gran cantidad de vida de profesionales perdidas, afectando en gran medida su salud mental y revelando su capacidad de resiliencia (13).

En el hospital de Essalud de Puno, se realizó el estudio con el personal de enfermeros de estrés laboral, aplicado en una muestra de 31 integrantes que trabajan en el hospital, donde dieron como resultado de un 46.24% de los enfermeros manifestaron un grado de estrés laboral de nivel medio, por otro lado, el 8.60% presentaban grado de estrés de nivel alto; también se dio que la mayor parte los encuestados de este hospital obtuvieron un grado de estrés laboral de nivel medio(14).

También en el hospital de lima este que laboran con pacientes COVID en la primera línea, realizan un estudio de estrés laboral con una muestra de 102 integrantes, entre los cuales 84 son de sexo masculino (82.2%) y 18 de sexo femenino (17.6%), en lo que relaciona al estrés el con 47,1% (n=48) predomina el nivel bajo con un 42,2% (n=43) y con nivel alto con 10,8% (n=11) (15).

En Lima Metropolitana, en el 2019 ,se efectuó un estudio sobre el nivel de estrés laboral, que se aplicó en todos los(as) enfermeros(as) del área de emergencias, hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, el grupo de estudio estuvo conformada por 150 enfermeras, donde los hallazgos evidenciaron que del total de participantes el 60% tenían estrés de nivel medio, respecto a las dimensiones: en el cansancio emocional se obtuvo un 58.7% que mostraron nivel medio, también en el logro personal se mostró un 47.3% de nivel medio, así mismo en el desagrado un 50% obtuvieron un nivel medio (16).

El estrés laboral de enfermería es definido como reacciones físicas y psicológicas, que se originan cuando la capacidad o recurso de la enfermera pierde equilibrio con la demanda y requerimientos de su labor (17). El profesional de enfermería requiere un equilibrio equitativo y manejo de sus emociones para brindar un servicio de buena calidad al paciente durante los períodos de estrés inducido por el trabajo.

Actualmente la definición más reconocida es una de interacción entre la situación y la persona. Es el estado psicológico y físico a causa de recursos insuficientes del individuo para afrontar las exigencias y presiones de las circunstancias. Por lo tanto, el estrés tiene más probabilidad solo en algunas situaciones y solo en algunos

individuos. El estrés puede afectar el logro de las metas, tanto para individuos como para organizaciones. El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) definió el estrés laboral como las respuestas emocionales y físicas de un individuo, experiencias cuando las capacidades, recursos y necesidad del trabajador no coincide con la labor que él o ella hace (18).

Las situaciones que pueden causar estrés son aquellas que son impredecibles o incontrolables, incierto, ambiguo o desconocido, o que implique conflicto, pérdida o expectativas de desempeño. El estrés puede ser causado por eventos limitados en el tiempo, como las presiones de los exámenes o los plazos de trabajo, o por situaciones continuas, como demandas familiares, precariedad laboral o viajes largos al trabajo. Los recursos que ayudan a satisfacer las presiones y demandas que se enfrentan en el trabajo incluyen características personales tales como habilidades de afrontamiento (por ejemplo, resolución de problemas, asertividad, gestión del tiempo) y la situación laboral como un buen ambiente de trabajo y apoyo social (19).

El área laboral es un lugar importante tanto de demandas como de situaciones que generan estrés, y recursos estructurales para retenerlo. Una cultura organizacional de horas extras no pagadas o “presentismo” genera estrés. Por otro lado, una cultura de participación personas en las decisiones, manteniéndolas informadas sobre lo sucedido en la organización, y proporcionando buenas comodidades y las instalaciones recreativas reducen el estrés (20).

Los síntomas del estrés se han categorizado en varios grupos diferentes para tratar de explicar los signos del estrés. Cooper y Marshall, clasificaron los síntomas del estrés en categorías a saber, síntomas individuales y organizacionales. Utilizando esta clasificación, los síntomas individuales incluyen presión arterial elevada, depresión, irritabilidad, dolores en el pecho y alcoholismo, mientras que los síntomas organizacionales de estrés se manifiestan como una alta rotación, aumento ausentismo, mala calidad del trabajo y dificultades en las relaciones laborales (21).

Para la enfermera individual, independientemente de si el estrés se percibe positiva o negativamente, la respuesta neuroendocrina produce reacciones fisiológicas que en última instancia pueden contribuir a la enfermedad. En la organización de atención médica, el estrés laboral puede contribuir al ausentismo y la rotación, los cuales restan valor a la calidad de la atención. Los hospitales en particular se enfrentan a una crisis de personal. La demanda de servicios de atención aguda está aumentando al mismo tiempo que cambian las expectativas de carrera entre los posibles trabajadores de la salud y la creciente insatisfacción entre el personal hospitalario existente (22).

Los estilos de vida dinámicos provocan estrés en el lugar de trabajo. El estrés relacionado con el trabajo es ampliamente aceptado como la percepción psicológica incongruente del empleado entre lo que exige el trabajo y su capacidad para hacer frente a esa demanda. El empleado lo ve como un obstáculo en la vida debido a las demandas, limitaciones u oportunidades. La enfermería ha sido identificada como una de las profesiones con mayor estrés debido a la naturaleza del trabajo en sí tiene un impacto en la salud mental y física de las enfermeras. La profesión es estresante y desafiante, ya que se requiere que las enfermeras brinden apoyo emocional y aliviar el estrés de los pacientes muchas veces en estado crítico (23).

La Escala de Estrés en Enfermería (NSS), fue elaborada por Gray-Toft y Anderson en 1981. Este instrumento consta de 34 ítems y 3 dimensiones. En las dimensiones, el entorno físico es la sobrecarga de trabajo que manifiesta el enfermero; el entorno psicológico se basa en la expresión de emociones y el contexto social es presentado por efectos negativos en el área laboral, y es constituido por 4 respuestas tipo Likert (de 0 a 3) (24). Gray y Anderson introdujeron la escala de estrés de enfermería (NSS) por primera vez en el año 1981 mediante una revisión literaria y entrevistas con enfermeras, médicos y capellanes. Se administró a 122 enfermeros de 5 unidades clínicas de un hospital general privado, con el fin de medir la ocurrencia y frecuencia de determinadas situaciones percibidas como estresantes. Además, la escala NSS es una de las escalas más aplicadas en la actualidad para analizar el estrés.

En cuanto a las dimensiones, el ambiente físico: hace referencia al entorno físico de trabajo, el cual debe contener los ambientes apropiados, así como la logística necesaria para desarrollar las actividades de cuidado. **la dimensión ambiente psicológico:** representa las percepciones de los enfermeros sobre el apoyo por parte de los jefes y compañeros de trabajo, así como el buen manejo de conflictos dentro del establecimiento. **La dimensión ambiente social:** hace referencia a la interacción que se producen dentro del entorno laboral, respetando los roles que cumple cada miembro dentro del establecimiento (25).

El modelo de adaptación propuesto por Calixta Roy permite hacer frente a las respuestas adaptativas del estrés laboral, su guía es de gran relevancia para así poder orientar el ejercicio de la función y su participación permitiendo la disminución de los mecanismos producidos de estrés, siendo una teoría de investigación elocuente que contiene componentes necesarios para aplicarlos en el estudio(26).

Usando el proceso de enfermería de seis pasos de Roy, la enfermera evalúa primero los comportamientos y segundo los estímulos que afectan esos comportamientos. En un tercer paso la enfermera hace un enunciado o diagnóstico de enfermería del estado adaptativo de la persona y cuarto, establece metas para promover la adaptación. En quinto lugar, las intervenciones de enfermería están dirigidas a gestionar el estímulo para promover la adaptación. El último paso en el proceso de enfermería es la evaluación. Al manipular los estímulos y no al paciente, el enfermero potencia la interacción de la persona con su entorno, favoreciendo así la salud (27).

Kian (28), en Perú, en el año 2019, en un trabajo titulado “Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería de los Servicios de hospitalización del hospital regional de huacho 2016”. La metodología fue cuantitativa, trasversal. La muestra estuvo integrada por 67 enfermeros. La herramienta fue cuestionario para evaluación de estrés (C.E.E. 3D) y escala general de satisfacción. Los hallazgos en profesionales de enfermería con un alto nivel de satisfacción en su labor presentan un 24% de estrés leve, los de nivel moderado de satisfacción tuvieron 16% de estrés leve, en tanto que los enfermeros que presentan baja satisfacción laboral tienen un 42% de estrés

moderado y leve 7% evidenciando que hay una asociación entre el nivel satisfactorio y el estrés.

Alvarado y colaboradores(29), en Perú, en el 2020, en su estudio sobre “Estrés en profesionales de enfermería que labora en el área de emergencia COVID -19 de un hospital de Essalud callao 2020”. El enfoque es cuantitativo, transversal, los participantes fueron 131 enfermeras. La herramienta de estudio fue “The Nursing Stress Scale” (NSS). Los hallazgos que se puede observar es que el 32,8% que equivalente a 43 trabajadores tuvo un nivel bajo de estrés, el 65.6% que son 86 personas tuvo un nivel medio y 2 profesionales solo presentan un estrés alto que equivale al 1.6%.

Medina (30), en Perú, durante el 2017, su investigación titulada “Factores relacionados al estrés en enfermeras de emergencia del hospital san Juan de Lurigancho 2017”. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y transversal, la muestra estuvo conformado por 32 enfermeros. La herramienta fue la Escala de Maslach. Como resultado el nivel de estrés relacionado al factor biológico fue 56% que equivale a 18 profesionales obtuvieron un nivel de estrés medio, el 25% que equivales a 8 profesionales obtuvo un nivel bajo y nivel alto un 19 % que equivale a 6 profesionales.

Aldrete y colaboradores (31), en México, durante el 2017, realizo un estudio titulado “Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención”. La metodología de estudio fue cuantitativa, observacional analítico transversal. La muestra fue compuesta por 162 profesionales de enfermería. Como instrumento utilizaron la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESE). Los resultados obtenidos fue que el 25% de enfermeros indico que su salud se vio afectada debido a las causas referidas por estrés, seguido por la condición del lugar de trabajo. Alrededor del 25 % no asistía a su trabajo por problemas de salud.

García y colaboradores (32), en México, en el año 2020, en su estudio titulado “estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el

contexto de la pandemia covid-19”. Aplico un enfoque cuantitativo y trasversal, en una muestra de 126 enfermeras. La herramienta de estudio fue la Escala de estrés en enfermeras (NSS). Los hallazgos evidencian que los participantes obtuvieron el estrés en nivel medio un 59.5% seguido del nivel estrés bajo con 37.3%, mientras que el nivel de estrés alto solo el 3.2%.

Hendy y colaboradores(33), en Egipto durante el año 2020, elaboraron su tesis sobre “Factores predictivos que afectan el estrés entre enfermeras que brindan atención en hospitales de aislamiento”, se aplicó la técnica de la encuesta con el cuestionario del instrumento (NSS) donde los hallazgos mostraron 52,1% de las enfermeras mostraban un estrés moderado. por otro lado, el, 26,2% de ellos tenían nivel severo, mientras que el 13,4% y el 8,3% de enfermeras presentaban estrés leve y normal.

La importancia de la presente investigación, es que se conocerá a través de los resultados cuál es la prevalencia de estrés laboral que presentan los enfermeros evaluados, lo que servirá como insumo para que el Centro Materno Infantil pueda emplear dichos hallazgos para planificar actividades como capacitaciones o sesiones educativas que contrarresten la incidencia de estrés laboral hallado.

En relación a la justificación teórica del estudio, permitirá conocer la prevalencia de estrés laboral en la situación de la pandemia de la COVID-19, debido a que existen escasos estudios en establecimientos de salud, sobre todo en Centros Maternos Infantiles, y que permitirán llenar el vacío de conocimientos existente; por otro lado, en la justificación práctica, los hallazgos a encontrarse darán paso al desarrollo de diversas actividades como capacitaciones y sesiones educativas en el Centro Materno Infantil en temáticas sobre el manejo del estrés laboral, técnicas de relajación, entre otros, las cuales permitan reducir aspectos que condicionan el padecimiento de estrés laboral y de ese modo reducir el nivel de estrés laboral en los trabajadores; además, en la justificación metodológica, se utilizara un instrumento de recolección de datos que contará con una aceptable validez y confiabilidad, para que pueda ser aplicado en investigaciones futuras que aborden la misma temática, o relacionándola con otras variables de estudio.

El objetivo será determinar el estrés laboral del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, San Juan de Miraflores, febrero-abril, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo, porque se utilizó la estadística para establecer los niveles de la variable, fue de diseño no experimental, debido a que se observará la variable en su contexto natural sin intervenciones por el investigador. Además, fue transversal, ya que se obtuvieron los datos en un lapso establecido (34).

2.2 Población, muestra y muestreo

La población estará integrada por un total de 150 profesionales de la salud que laboran en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto, el cual se encuentra ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores.

En los criterios de inclusión, serán profesionales de la salud, entre médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, técnicos de enfermería y de laboratorio, entre otros, que se encuentran laborando en el Centro Materno Infantil, del distrito de San Juan de Miraflores, durante los meses de febrero a abril del 2022.

En relación a los criterios de exclusión, no participarán del estudio aquellos profesionales de la salud que estén de vacaciones, con licencia médica o que no asistan a laborar el día de la evaluación, y además los que no aceptarán participar de la investigación.

La muestra calculada fue de 108 profesionales de la salud, entre médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, técnicos de enfermería y de laboratorio, entre otros, que se encuentran laborando en un Centro Materno Infantil, del distrito de San Juan de Miraflores, por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot pq}{\quad}$$

$$E^2 (N-1) + Z^2.pq$$

Donde:

n = muestra representativa (n=108)

N = población (N=150)

Z = margen de seguridad 95% (Z=1.96)

E = Coeficiente de error máximo 5% (E=0,05)

p = Probabilidad del ámbito investigativo (p=0.5)

q = Probabilidad no factible para realizar la investigación (q=0.5)

El tipo de muestreo será probabilístico aleatorio simple (35).

2.3 Variable de investigación

El presente estudio presenta como variable de investigación al estrés laboral:

Definición conceptual: es la excesiva presión que se presenta por diversos motivos que se generan cuando las demandas laborales superan o exceden los recursos con los que cuenta la persona (16).

Definición operacional: es el nivel excesivo de presión que se presenta en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por covid-19 por diversos motivos que se generan cuando las demandas del entorno superan o exceden los recursos con los que se cuenta, evaluado a través de un cuestionario de evaluación del estrés laboral, el cual será evaluado mediante el cuestionario NSS con sus 3 dimensiones.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica de recolección de datos:

La técnica que se empleó será la encuesta que permitirá obtener la información de la muestra de forma óptima y eficaz (36).

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se utilizará la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS) donde los autores fueron Gray- Toft y Anderson creada en el 1981. Este instrumento presenta 34 ítems agrupados en 3 dimensiones, la dimensión física que consta de (4 ítems), psicológicas que consta de (20 ítems) y sociales que constan de (10 ítems) además este instrumento de medición fue elaborado por escala Likert donde los enunciados de los 34 ítems, tiene cinco alternativas de respuestas como:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Respecto a su aplicación puede hacerse de manera individual o colectiva. La duración de tiempo para resolver y llenar el cuestionario será entre 15 a 20 minutos (35).

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:

En cuanto a la validación, es el instrumento de la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS), se validó y utilizó en Perú durante el año 2018 por Huamán y Tanco por otro lado fue aplicado por castillo Bances Danna en el año 2020. Esta validación de este instrumento se realizó mediante criterio de expertos. Es por eso que este instrumento tiene un 97% de nivel de confiabilidad. Se efectuó en relación al coeficiente de Alfa de Cron Bach, por lo cual la valoración de este instrumento es de 0,948 ($\alpha > 0,6$)(37).

2.5 Proceso de recolección de datos

- Se solicitará una carta de presentación a la Dirección de Escuela de Enfermería.

- Se presentará la carta de presentación al Jefe del Centro Materno Infantil, con el fin de solicitar el permiso para la aplicación de los cuestionarios de evaluación.
- Una vez aprobada la solicitud, se ingresará al Centro Materno Infantil para evaluar al personal de salud.
- Para ello se tendrá un espacio habilitado y se evaluará en varios grupos a todo el personal de salud.
- Antes de iniciar con la evaluación, primero se les dará a conocer el objetivo del estudio y el consentimiento informado, y aceptaran participar del estudio con la firma de dicho consentimiento.
- Posteriormente, se aplicarán los cuestionarios de recolección de datos y se verificará que lo completen en su totalidad y así se dará por finalizada la evaluación.

2.6 Métodos de análisis estadísticos

El método de análisis estadísticos que se utilizó para la evaluación de la variable de estudio será con el empleo de las pruebas estadísticas descriptivas, con las que cuáles se elaborarán las tablas de resultados de frecuencias y porcentajes; para tal efecto se empleó el programa Excel, en el caso de la elaboración de la base de datos.

2.7 Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada teniendo en cuenta los siguientes principios éticos:

Principio de Autonomía.

Permitirá que el personal de salud brinde su consentimiento firmado libremente antes de su participación en la investigación y en todo caso ellos decidan no participar se respetó su decisión (38).

Principio de beneficencia.

Se consideró en la investigación con el fin de realizar acciones en favor del personal de salud, manteniendo su bienestar en todo momento.

Principio de no maleficencia.

Será considerado para garantizar que los instrumentos de medición no sean invasivos, y de este modo se realizarán acciones en favor del personal de salud, que participe en la investigación.

Principio de justicia.

Fue considerado con el fin de tratar a todo el personal de salud por igual, sin ser discriminados por su especialidad, género, religión, edad, etc., asimismo, se mantendrá la confidencialidad de la información que brindaron (39).

III. RESULTADOS

Tabla 1. Datos sociodemográficos en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID - 19

Datos generales	Total	
	N	%
Total	108	100,0%
Edad		
24 a 33 años	28	26,0%
34 a 43 años	58	53,7%
44 a más años	22	20,3%
Sexo		
Femenino	73	67,5%
Masculino	35	32,5%
Estado civil		
Soltero (a)	56	51,8%
Casado (a)	24	22,2%
Conviviente	22	20,3%
Divorciado (a)	6	6,7%

En la tabla 1, se observa que 58 participantes que representan el 53,7% tuvieron edades entre 34 a 43 años, 28 participantes que representan el 26% tuvieron edades entre 24 a 33 años. 73 participantes que representa el 67,5% fueron del sexo femenino. 56 participantes que representan 51,8% estuvieron solteros.

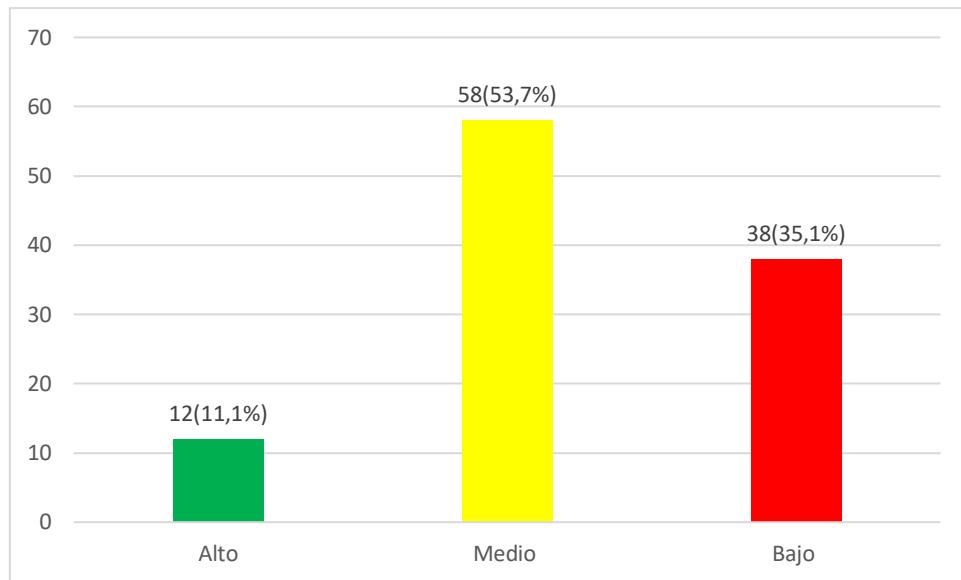


Figura 1. Estrés laboral en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

En la figura 1, se observa que, 58 participantes que representan el 53,7% tuvieron estrés medio, 38 participantes que representan el 35,1% tuvieron estrés bajo y 12 participantes que representan el 11,1% tuvieron estrés alto.

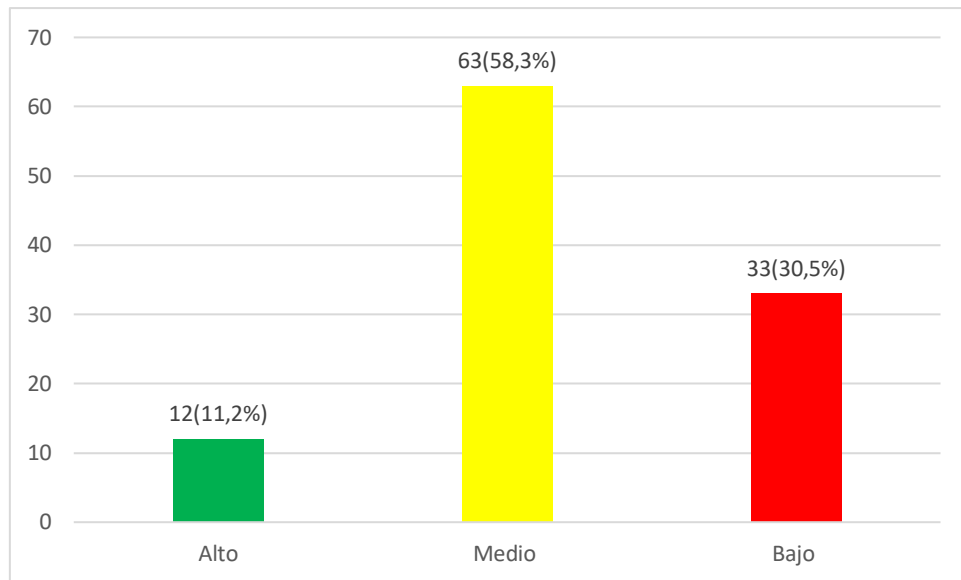


Figura 2. Estrés laboral en su dimensión ambiente físico en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

En la figura 2, se observa que, 63 participantes que representan el 58,3% tuvieron estrés medio, 33 participantes que representan el 30,5% tuvieron estrés bajo y 12 participantes que representan el 11,2% tuvieron estrés alto.

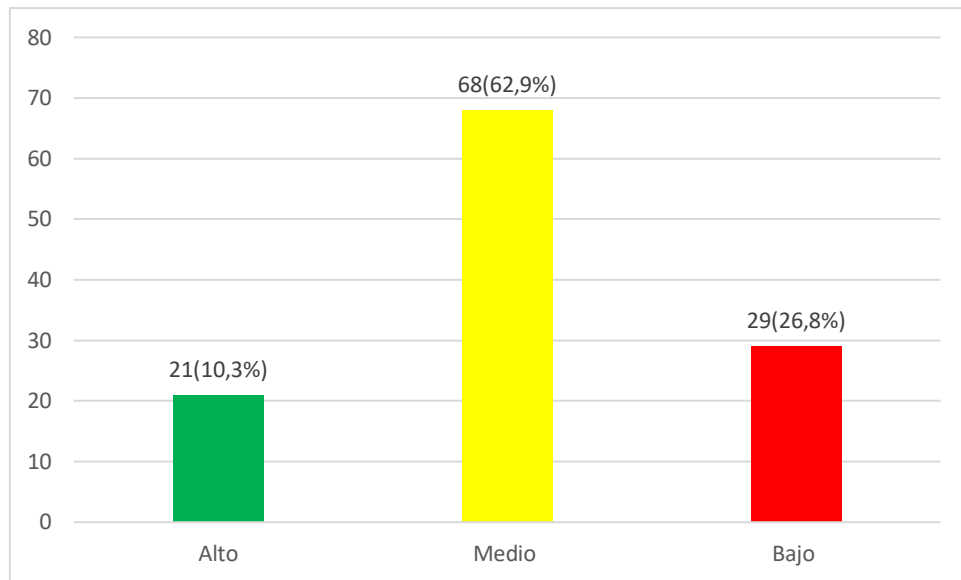


Figura 3. Estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

En la figura 3, se observa que, 68 participantes que representan el 62,9% tuvieron estrés medio, 29 participantes que representan el 26,8% tuvieron estrés bajo y 21 participantes que representan el 10,3% tuvieron estrés alto.

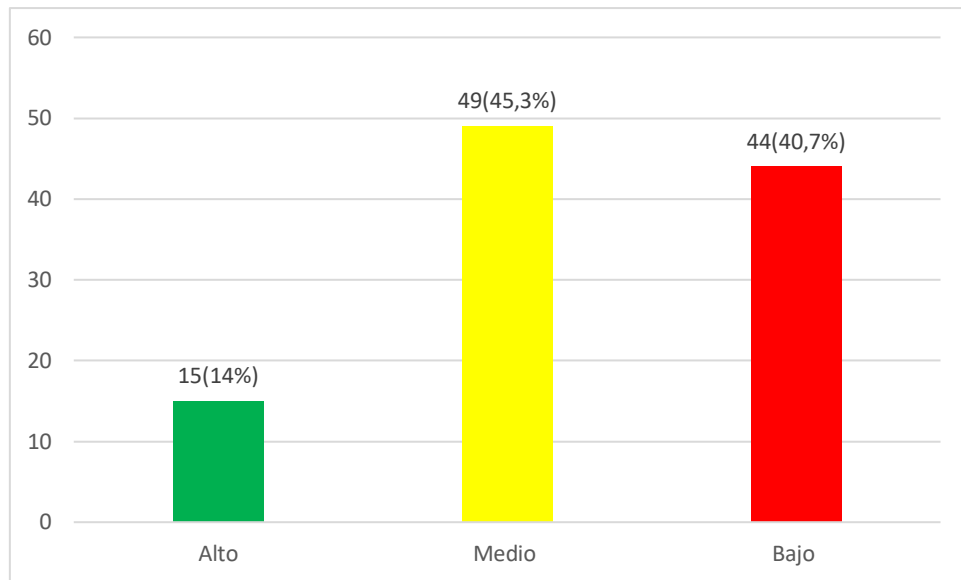


Figura 4. Estrés laboral en su dimensión ambiente social en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por COVID – 19

En la figura 4, se observa que, 49 participantes que representan el 45,3% tuvieron estrés medio, 44 participantes que representan el 40,7% tuvieron estrés bajo y 15 participantes que representan el 14% tuvieron estrés alto.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión

La pandemia de COVID-19 ha sido un desafío para todas las poblaciones y sistemas de salud pública en todo el mundo. Desde la declaración de la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020, la situación de la pandemia ha sido fluctuante y la crisis aún no se ha resuelto por completo. Ha impactado no solo en los estilos de vida, la economía y la salud física, sino también en la salud mental de las personas. Además, se informaron altas tasas de angustia psicológica, estrés, ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático en el personal de primera línea.

En cuanto al objetivo general, el nivel de estrés laboral del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio. Al respecto, Alvarado y colaboradores (29), en Perú, en el 2020, en su estudio sobre “Estrés en profesionales de enfermería que labora en el área de emergencia COVID - 19 de un hospital de Essalud callao 2020”. Los hallazgos que se puede observar es que el 32,8% que equivalente a 43 trabajadores tuvo un nivel bajo de estrés, el 65.6% que son 86 personas tuvo un nivel medio y 2 profesionales solo presentan un estrés alto que equivale al 1.6%. siendo los resultados similares al estudio. Al igual que, Medina (30), en Perú, durante el 2017, su investigación titulada “Factores relacionados al estrés en enfermeras de emergencia del hospital san Juan de Lurigancho 2017”. Como resultado el nivel de estrés relacionado al factor biológico fue 56% que equivale a 18 profesionales obtuvieron un nivel de estrés medio.

En cuanto al primer objetivo específico, el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio. Al respecto, Hendy y colaboradores(33), en Egipto durante el año 2020, elaboraron su tesis sobre “Factores predictivos que afectan el estrés entre enfermeras que brindan atención en hospitales de aislamiento”, donde los hallazgos mostraron 52,1% de las enfermeras mostraban un estrés moderado, en la dimensión física, la mayoría tuvo niveles moderados de estrés, similares al estudio.

En cuanto al segundo objetivo específico, el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio. García y colaboradores (32), en México, en el año 2020, en su estudio titulado “estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19”. Los hallazgos evidencian que los participantes obtuvieron el estrés en nivel medio un 59.5% seguido del nivel estrés bajo con 37.3%, mientras que, en la dimensión psicológica, la mayoría tuvo estrés medio, similar al estudio.

La dimensión psicológica se relaciona con "cuán duro trabajan los trabajadores" (carga de trabajo mental), las limitaciones organizacionales para completar las tareas y las demandas conflictivas. El control del trabajo, la discreción en la utilización de las propias habilidades y la autoridad para tomar decisiones se miden mediante un conjunto de preguntas que evalúan el nivel de habilidad y creatividad requerido en el trabajo y la flexibilidad permitida por el trabajador para decidir qué habilidades emplear.

En cuanto al tercer objetivo específico, el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio. Alvarado y colaboradores(29), en Perú, en el 2020, en su estudio sobre “Estrés en profesionales de enfermería que labora en el área de emergencia COVID -19 de un hospital de Essalud callao 2020”. Los hallazgos que se puede observar es que el 65.6% que son 86 personas tuvo un nivel medio y 2 profesionales solo presentan un estrés alto que equivale al 1.6%. en la dimensión ambiente, la mayoría tuvo un nivel de estrés medio, siendo similar a lo hallado.

En el presente estudio, los profesionales evaluados percibieron una falta de apoyo social de sus compañeros y supervisores y, al expresar la necesidad de más apoyo social, otorgaron un gran valor a las relaciones en el trabajo como un aspecto importante del entorno laboral. Buscar el apoyo de compañeros de trabajo o supervisores en realidad puede representar un comportamiento de protección de la

salud que podría ayudar a disipar el impacto de los factores estresantes en el lugar de trabajo. Según nuestros resultados con respecto a la necesidad expresa de apoyo entre el personal del hospital, medidas como la resolución de conflictos y los grupos de apoyo entre pares podrían ayudar a aumentar las habilidades de promoción de la salud y, por lo tanto, reducir el desarrollo de síntomas relacionados con el estrés.

Respecto a las limitaciones del estudio, se tuvo dificultades para acceder a la muestra de estudio, puesto que tenían diversos horarios, en ese sentido se tuvo que recurrir a medios virtuales como formularios de google para poder aplicar el cuestionario. Además, el diseño utilizado en el estudio, tipo descriptivo, no permitió establecer relaciones de causalidad, simplemente nos limitamos a la observación del fenómeno. Otro aspecto, es el instrumento que, al tratarse de una encuesta, no existe la posibilidad de tener certeza que la información proporcionada por el entrevistado es real o corresponde a la realidad.

Finalmente, en el ámbito de las profesiones sanitarias, la incidencia del estrés es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, sino también al enfermo que depende de sus cuidados. En ese sentido, la prevención es la vía ideal de solución de este problema. Se basa fundamentalmente en una organización del trabajo más racional, el establecimiento de turnos más equilibrados, la conciliación de la vida laboral y familiar, el desarrollo de un ambiente agradable en el puesto de trabajo, la intervención con los propios trabajadores y el desarrollo de políticas sociolaborales promotoras de la salud.

Un mejor desempeño o una mayor frecuencia de comportamientos de estilo de vida que promueven la salud podrían reducir las posibilidades de desarrollar síntomas relacionados con el estrés. Sugerimos que nuestros resultados pueden ser útiles en el desarrollo de programas educativos diseñados para alentar a los trabajadores altamente estresados a prestar más atención a estilos de vida que promuevan la salud y a aumentar los comportamientos que promuevan la salud como protección contra las demandas del entorno laboral hospitalario.

4.2 Conclusiones

El nivel de estrés laboral del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio.

El nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio.

El nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio.

El nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social del personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia de la COVID-19, fue en su mayoría medio.

4.3 Recomendaciones

El establecimiento de salud debe implementar intervenciones de promoción de la salud mental en los trabajadores, así como programas de reducción de estrés y para la reincorporación laboral de empleados con trastornos mentales.

Los profesionales de enfermería deben tener evaluaciones periódicas a fin de realizar una detección oportuna de los pacientes con niveles elevados de estrés, a fin de evitar el desarrollo de alguna alteración mental, que puede tener un impacto negativo en su vida y desempeño laboral.

Futuras investigaciones deben ir orientadas a evaluar factores asociados al estrés laboral, con el objetivo de planificar intervenciones costo-efectivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. PLoS ONE [revista en Internet] 2020 [acceso

- 20 de enero de 2022]; 15(8): 1-12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32745142/>
2. Martín-Del-Río, Solanes-Puchol A, Martínez-Zaragoza F, Benavides-Gil G. Stress in nurses: The 100 top-cited papers published in nursing journals. *Journal of Advanced Nursing* [revista en Internet] 2018 [acceso 1 de febrero de 2022]; 74(7): 1488-1504. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29516543/>
 3. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [revista en Internet] 1981 [acceso 2 de febrero de 2022]; 3(1): 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348>
 4. Aguado M, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Med Segur Trab* [revista en Internet] 2013 [acceso 1 de febrero de 2022]; 59(231): 259-275. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006
 5. Portero S, Cruz C, Abell M. Originales Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. *Metas Enferm* [revista en Internet] 2016 [acceso 30 de enero de 2022]; 19(3): 27-32. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/#:~:text=En conclusión%2C las principales situaciones,a la muerte y sufrimiento.>
 6. Liao R, Yeh M, Lin K, Wang K. A Hierarchical Model of Occupational Burnout in Nurses Associated with Job-Induced Stress, Self-Concept, and Work Environment. *Journal of Nursing Research* [revista en Internet] 2020 [acceso 7 de enero de 2022]; 28(2): 1-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31633639/>
 7. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study.

- BMC Nurs [Internet]. 2022;21(1):1-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-022-00852-y.pdf>
8. García-Iglesias J, Gómez-Salgado J, Martín-Pereira J, Fagundo-Rivera J, Ayuso-Murillo D, Martínez-Riera J, et al. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *Revista española de salud pública [revista en Internet]* 2020 [acceso 7 de enero de 2022]; 94: 1-20 . Disponible en: <https://medes.com/publication/152295>
 9. Stelnicki A, Carleton R, Reichert C. Nurses' Mental Health and Well-Being: COVID-19 Impacts. *The Canadian journal of nursing research = Revue canadienne de recherche en sciences infirmieres [revista en Internet]* 2020 [acceso 2 de febrero de 2022]; 52(3): 237-239. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32515209/>
 10. 1. Mejía CR, Chacón JI, Enamorado OM, Garnica LR, Chacón SA, García YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Med Trab [revista en internet]*. 2019; 28 (3): 176-235. [Acceso 29 de enero de 2022]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
 11. 2. De Vicente A, Villamarín S. Informe sobre estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el trabajo, 2016 [internet]. [Acceso 29 de enero de 2022].
 12. 3. Organización Panamericana de la Salud [sitio Web]. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2016. El estrés laboral: Un reto colectivo para todos en las Américas. 2016. [Acceso 29 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11946:world-day-safety-health-work-2017&Itemid=42091&lang=es
 13. Quiroz L, Abarca Y, Angulo C, Espinoza T. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. *Rev Dilemas Contemp Educ Política y Valores [Internet]*. 2021;63(1):1-17. Disponible en:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe4/2007-7890-dilemas-8-spe4-00063.pdf>

14. 11. Jinez R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno – 2019. My dspace.2020.Vol 24 (327). Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13390>.
15. 12. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en lima. Agora rev. cient. [revista en línea]. [internet] 22 de diciembre de 2020 [citado 15 de febrero de 2022]; Vol 7(02): 107-13.
16. Bellodas J.Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019.Alicia rev. concited. [revista en línea] . [internet] 2019. [citado 16 de febrero 2022] ; Vol 15. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35533>.
17. El Dahshan M, Hafez S. Effect of Job Related Stressors on Nurses' Job Satisfaction in El - Shatby Maternity University Hospital , Alexandria , Egypt. The Egyptian Journal of Community Medicine [revista en Internet] 2014 [acceso 20 de enero de 2022]; 32(2): 1-18.
18. Kumar S, Bhalla P. Stress among Nursing Staff in Hospitals and its Relation with Job Satisfaction, Job Performance and Quality of Nursing Care: A Literature Review. J Nurs Care [Internet]. 2019;8(3). Disponible en: <https://www.hilarispublisher.com/open-access/stress-among-nursing-staff-in-hospitals-and-its-relation-with-job-satisfaction-job-performance-and-quality-of-nursing-ca.pdf>
19. Michie S. Causes and management of stress at work. Occup Environ Med [Internet]. 2002;59(1):67-72. Disponible en: <https://oem.bmj.com/content/oemed/59/1/67.full.pdf>
20. Osorio JE, Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet]. 2017;13(1):81. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>

21. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Salud Uninorte* [Internet]. 2019;35(1):156-84. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
22. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demand-control-support model. *Enferm Glob* [Internet]. 2018;17(2):315-24. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
23. Samuel R, Zaini NH, Hassan WHW, Talib AN, Ramly FA. Nurses' perspective of work-related stressors. *IOP Conf Ser Earth Environ Sci* [Internet]. 2021;704(1):0-7. Disponible en: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/704/1/012026/pdf>
24. Más R, Escribá V. the Nursing Stress Scale. *Rev Esp Salud Pública* [Internet]. 1998;72(1):529-38. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
25. Preciado M, Ambriz A, Enríquez C. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Rev Iberoam las Ciencias la Salud* [Internet]. 2016;5(10):1-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662128>
26. Frederickson K, Rosemarie RP. Callista Roy's adaptation model. *Nurs Sci Q* [Internet]. 2011;24(4):301-3. Disponible en: doi: 10.1177/0894318411419215
27. Sabana U de la. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de callista Roy. *Aquichan* [Internet]. 2002;2(2):19-23. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74120204>
28. 14. Kian Ysa K. Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2016. [tesis de posgrado]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIAN_YSA

KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

29. Alvarado C, Rojas J. Estrés En Profesionales De Enfermería Que Laboran En El Área De Emergencia Covid-19 De Un Hospital De Essalud Callao. *Rev la Univ Ciencias y Humanidades* [Internet]. 2020;1(1):1-50. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. 16. Medina Alberco M. Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7839/Medina_am.pdf?sequence=1
31. 17. Aldrete MG, Navarro C, González R, León SG, Hidalgo G. Estrés y Salud en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [Internet]. 2017 [acceso 26 marzo 2022]; 18(1):39-43. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
32. 19. García P, Jiménez AA, Hinojosa L, Gracia GN, Cano LE, Abeldaño RA. Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital Público de la Zona Fronteriza de México, en el Contexto de la Pandemia COVID-19. *Revista de Salud Pública* [Internet]. 2020 [citado 26 marzo]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
33. Hendy A, Abozeid, A. Sallam, G. Abboud H. “Factores predictivos que afectan el estrés entre las enfermeras que brindan atención en los hospitales de aislamiento de COVID-19 en Egipto”. *Pub med* [pagina principal en internet] 2020 [21 enero 2022]; 8 (1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33230420/>.
34. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw Hill; 2014.

35. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int J Morphol [Internet]. 2017;35(1):227-32. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
36. Alvira-Martin F. La encuesta: una perspectiva general metodológica. 2ª ed. Madrid - España: Centro de Investigaciones Socioógicas; 2011. 122 p.
37. 35. Más R. Escribà V. la versión castellana de la escala «the nursing stress scale». Proceso de adaptación transcultural. Scielo [revista en internet] 1998 [02 de febrero 2022]; 72 (6).
38. Mazo H. La autonomía: Principio ético contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 27 de julio de 2022]; 3(1):115-132. Disponible en: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/880>
39. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. Enfermería en Cardiología [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de setiembre de 2022]; 58(1): 27-29. Disponible en: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ESTRÉS DE ENFERMERIA								
TITULO: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, SAN JUAN DE MIRAFLORES, FEBRERO-ABRIL, 2022								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Estrés de enfermería	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	es la excesiva presión que se presenta por diversos motivos que se generan cuando las demandas laborales superan o exceden los recursos con los que cuenta la persona (16).	. es el nivel excesivo de presión que se presenta en el personal de salud de un centro materno infantil durante la pandemia por covid-19 por diversos motivos que se generan cuando las demandas del entorno superan o exceden los recursos con los que se cuenta, evaluado a través de un cuestionario de evaluación del estrés laboral, el cual será evaluado mediante el cuestionario NSS con sus 3 dimensiones.	Ambiente Físico	Carga de trabajo	6 ítems (1,25,27,28,30,34)	Nivel de estrés: Alto Medio Bajo	Alto: 69 -102 Medio: 35 – 68 Bajo: 0-34 A mayor puntuación mayor nivel de estresores.
				Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	7 ítems (3,4,6,8,12,13,21)		
					Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales	3 ítems (15,18,23)		
					Falta de apoyo del personal	3 ítems (7,11,16)		
					Incertidumbre sobre el tratamiento	5 ítems (17,26,31,32,33)		
				Ambiente social	Conflicto con los médicos	5 ítems (2,9,10,14,19)		
					Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	5 ítems (5,20,22,24,29)		

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL - NSS

Estimado profesional de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, nuestros nombres son **Sara Huachaca Álvarez** y **Milagros Clara Pongo Sovero**; somos bachilleres de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora. Nos es grato dirigirnos a Ud. para hacerle llegar el presente instrumento de medición, el cual ha sido elaborado con la finalidad de conocer su opinión acerca de: “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, SAN JUAN DE MIRAFLORES, FEBRERO-ABRIL, 2022”.

Datos Informativos:

1. Sexo: Mujer () Varón ()
2. Edad: _____
3. Profesión: _____
4. Periodo de tiempo trabajando en el sector salud: _____ años y _____ meses
5. Periodo de tiempo laboral en este establecimiento de salud: _____ años y _____ meses

	FISICO	Nunca (0)	Alguna vez (1)	Frecuente (2)	Muy frecuente (3)
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
	SOCIAL				
5	Tiene conflictos con un medico				

6	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
7	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
8	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
9	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
10	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
11	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
12	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				
13	Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
14	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				
	PSICOLOGICO				
15	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
16	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				

17	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
18	La muerte de un/a paciente, le entristece				
19	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
20	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
21	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
22	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
23	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
24	La alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional				
25	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
26	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera				

27	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				
28	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
29	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
30	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
31	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				
32	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
33	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
34	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				

Verifique haber contestado todas las afirmaciones

Muchas gracias

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Estrés laboral en el personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia por covid-19, San Juan de Miraflores, febrero-abril, 2022.

Nombre de los investigadores: Huachaca Álvarez, Sara; Pongo Sovero, Milagros Clara.

Participantes: Personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, del distrito de San Juan de Miraflores.

Confidencialidad: La información que Ud. proporcione estará protegida, solo los investigadores pueden conocer los resultados. Fuera de esta información confidencial, Ud., no será identificado(a) cuando los resultados sean publicados.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Nombres y apellidos del participante.....

.....

Documento Nacional de Identidad:.....

Firma:.....