

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA



TESIS

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DURANTE LA
PANDEMIA EN PERSONAL DE SALUD EN LA CLINICA
SAN FRANCISCO DE ASÍS, CAJAMARCA 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ENFERMERIA

AUTORA:

Bach. HAYDE FANNY TANTA HUAMÁN

ASESORA:

Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera

CAJAMARCA, PERÚ

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **Hayde Fanny Tanta Huamán**
DNI: **74065228**
Escuela Profesional/Unidad UNC: **ESCUELA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

2. Asesor:
Dra. DOLORES EVANGELINA CHÁVEZ CABRERA

Facultad/Unidad UNC: **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

3. Grado académico o título profesional al que accede:
a. Bachiller Título profesional Segunda especialidad
b. Maestro Doctor

4. Tipo de Investigación:
a. Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
b. Trabajo académico

5. Título de Trabajo de Investigación:
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE SALUD EN LA CLINICA SAN FRANCISCO DE ASÍS, CAJAMARCA 2022

6. Fecha de evaluación del software antiplagio: **11/9/2024**

7. Software antiplagio: **TURNITIN** **URKUND (OURIGINAL) (*)**

8. Porcentaje de Informe de Similitud: **17%**

9. Código Documento: **oid: 3117:380412374**

10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO **PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO**

Cajamarca, 12 de setiembre del 2024



* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

Copyright © 2024 by
HAYDE FANNY TANTA HUAMÁN
Todos los derechos reservados

FICHA CATALOGRÁFICA

Tanta H. 2024. ***NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE SALUD EN LA CLINICA SAN FRANCISCO DE ASÍS, CAJAMARCA 2022.*** / Hayde Fanny Tanta Huamán / 67 páginas

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Asesora: Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera.

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería - UNC 2024.

HOJA DE JURADO EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS:

“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE SALUD EN LA CLÍNICA SAN FRANCISCO DE ASÍS, CAJAMARCA 2022.”

AUTORA: Bach. Enf. Hayde Fanny Tanta Huamán

ASESORA: Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera

Tesis evaluada para la obtención del título de Licenciada en Enfermería en la Universidad Nacional de Cajamarca; por los siguientes jurados:

JURADO EVALUADOR



Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez

Presidenta



MCs. Gladys Sagastegui Zarate

Secretaria



MCs. Tulia Patricia Cabrera Guerra

Vocal



MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA

En Cajamarca, siendo las 11.00 am del 09 de Agosto del 2024, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente Auditorio FCS de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

Nivel de Estres laboral durante la Pandemia en Personal de Salud en la Clínica San Francisco de Asis, Cajamarca 2022

del (a) Bachiller en Enfermería:

Hayde Fanny Santa Huamani

Siendo las 1.00 pm del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos:

Muy bueno, con el calificativo de: 17, con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra Apto para la obtención del Título Profesional de: **LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA.**

Miembros Jurado Evaluador		Firma
Nombres y Apellidos		
Presidente:	<u>Dra. Sara Elizabeth Robayo Sánchez</u>	<u>[Firma]</u>
Secretario(a):	<u>Mos. Gladys Rojas Torres</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal:	<u>Mos. Silvia Patricia Robayo Guerra</u>	<u>[Firma]</u>
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>Dra. Dolores Evangelina Chávez Robayo</u>	<u>[Firma]</u>
Asesor (a):		

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)

MUY BUENO (17-18)

BUENO (14-16)

REGULAR (12-13)

REGULAR BAJO (11)

DESAPROBADO (10 a menos)

DEDICATORIA

Principalmente a Dios por brindarme fortaleza y salud para poder lograr y culminar esta meta en mi vida.

A mi madre Olga Huamán Carrasco quien me enseñó a luchar por lo que quiero; me apoyó a lo largo de toda mi carrera universitaria y mi vida; por el cariño y el apoyo que me brinda siempre en los momentos buenos y malos.

A mis hermanos por confiar, brindarme su apoyo; ser el motivo para poder continuar y seguir adelante con este trabajo.

A los profesionales de la salud de la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca, quienes laboraron horas largas de fatiga y preocupación por la seguridad y el trabajo durante el periodo de pandemia en que demostraron compromiso admirable con la salud de nuestra comunidad.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia.

A mi familia por darme siempre su apoyo en cada decisión y proyecto, por permitirme cumplir con excelencia el desarrollo de mi tesis.

A mi asesora Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera, por la paciencia y su vocación de enseñanza con sus conocimientos brindados durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los profesionales de la salud de la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca, que aportaron para la realización de este trabajo de investigación.

A mis docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca por haberme formado y poder lograr el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

FICHA CATALOGRÁFICA	i
HOJA DE JURADO EVALUADOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 Definición y delimitación del problema	2
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Justificación del estudio	4
1.4 Objetivos	5
1.4.1. General	5
1.4.2. Específicos	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes del problema	6
2.1.1. Internacional	6
2.1.2. Nacional	8
2.1.3. Regional	9
2.1.4. Local	10
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Estrés	12
2.2.2. Estrés laboral	14
2.2.3. Características sociodemográficas y laborales	19
2.2.4. Personal de salud	22
2.2.5. Pandemia.	22
2.3. Variable del estudio	27

CAPÍTULO III	27
DISEÑO METODOLÓGICO	27
3.1. Diseño y tipo de estudio	27
3.2. Población de estudio	27
3.3. Criterio de inclusión y exclusión	27
3.4. Unidad de Análisis	27
3.5. Marco muestral	28
3.6. Muestra o Tamaño muestral	28
3.7. Selección de la muestra o procedimiento de muestreo	28
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.8.1. Proceso de recolección de datos	29
3.8.2. Validez y Confiabilidad del Instrumento.	29
3.9. Procesamiento y análisis de datos	29
3.10. Consideraciones éticas	29
CAPÍTULO IV	31
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	31
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas del personal de salud Clínica San Francisco de Asís Cajamarca 2022	31
Tabla 2. Características laborales del personal de salud Clínica San Francisco de Asís Cajamarca 2022.	33
Tabla 3. Nivel de estrés de acuerdo a sintomatología según dimensiones del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís	35

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral durante la pandemia en personal de salud en la Clínica San Francisco de Asís, Cajamarca 2022.	40
---	----

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	51
Anexo 2. Consentimiento informado	55
Anexo 3. Confiabilidad de criterio, Alfa de Cronbach	56

RESUMEN

Hayde Fanny Tanta Huamán¹

Dolores Evangelina Chávez Cabrera²

La presente investigación tuvo como objetivo determinar nivel de estrés laboral en el personal de salud en la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca 2022, durante la pandemia; la metodología fue cuantitativa, descriptivo y transversal con una población de 50 trabajadores; utilizando como instrumentos el cuestionario y el Test desarrollado por Hock (1988), Se obtuvo como resultados que 68% tuvieron las edades entre 25 a 38 años, 64% el sexo femenino y 50% con estado civil soltero; 42% son médicos generales y especialistas, 24% técnicos en enfermería, 20% licenciados en enfermería, 8% laboratoristas, 4% químicos farmacéuticos y 2% personal de imágenes; 60% tienen contrato sujeto a modalidad; 64% su tiempo de servicio laboral es menor de 5 años; 52% manifiestan que es su único trabajo; 54% su remuneración salarial es de 930 a 1500 soles. De acuerdo a la sintomatología según dimensiones predomina la fase de alarma 42% siendo estrés leve, fase de resistencia con 24% estrés moderado y fase de agotamiento 19,5% estrés alto. Se concluyó que el nivel de estrés laboral del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca del año 2022; 44% fue moderado, 42% leve y 14% alto.

PALABRAS CLAVES: Estrés Laboral, Pandemia, Personal de Salud.

¹Autora, Bachiller en Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud–Universidad Nacional de Cajamarca

²Asesora, Docente Principal de la Escuela Académico Profesional de Enfermería FCS- Universidad Nacional de Cajamarca.

ABSTRACT

Hayde Fanny Tanta Huamán¹

Dolores Evangelina Chávez Cabrera²

The objective of this research was to determine the level of work stress in health personnel at the San Francisco de Asís Clinic in Cajamarca 2022, during the pandemic; The methodology was quantitative, descriptive and transversal with a population of 50 workers; Using the questionnaire and the Test developed by Hock (1988) as instruments, the results were that 68% were between 25 and 38 years old, 64% were female and 50% were single; 42% are general practitioners and specialists, 24% nursing technicians, 20% nursing graduates, 8% laboratory technicians, 4% pharmaceutical chemists and 2% imaging personnel; 60% have contracts subject to modality; 64% of their work service time is less than 5 years; 52% state that it is their only job; 54% their salary is between 930 and 1500 soles. According to the symptomatology according to dimensions, the alarm phase predominates with 42% being mild stress, resistance phase with 24% moderate stress and exhaustion phase 19.5% with high stress. It was concluded that the level of work stress of the health personnel of the San Francisco de Asís Clinic in Cajamarca in the year 2022; 44% were moderate, 42% mild and 14% high.

KEYWORDS: Work Stress, Pandemic, Health Personnel.

¹Author, Bachelor of Nursing from the Faculty of Health Sciences – National University of Cajamarca

² Advisor, Principal Professor of the Professional Academic School of Nursing FCS- National University of Cajamarca.

INTRODUCCIÓN

El trabajador de salud debe tener un buen estado físico y psicológico para poder brindar atención adecuada a las personas que necesitan del cuidado para su salud; pero muchas veces por las múltiples ocupaciones y demanda que existe en las instituciones prestadoras de salud se ven sometidos a un trabajo con sobrecarga de actividades, conllevando muchas veces a niveles de estrés; en donde este es definido como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil, que afecta tanto a la mente como al cuerpo. Es positivo tener un poco, pues nos ayuda a realizar las actividades diarias, pero cuando el estrés pasa a ser excesivo tiene consecuencias físicas y psíquicas (1).

El estrés está relacionado con la organización, diseño del trabajo y las relaciones laborales, tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional (2), en este caso nos referimos al personal de salud que no solamente deben cumplir las exigencias diarias de los usuarios sino que se enfrentan a otros problemas aún más complejos como es enfrentarse a la pandemia de la COVID19, en donde hubo una alta incidencia de casos, con una importante sobrecarga asistencial en los sistemas de salud (3) y que por tratarse de una enfermedad desconocida, tuvieron que utilizar nuevas estrategias en la atención a los pacientes que padecieron de dicha dolencia; esto repercutiendo en el estado físico y mental de los trabajadores de salud. Similar situación se presentó en la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca por lo que se realizó la presente investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Definición y delimitación del problema

En enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de la enfermedad por el coronavirus SARS-cov-2, que provoca la COVID-19 como una emergencia de salud pública de importancia internacional, que existe un riesgo alto de diseminación de la enfermedad a otros países en todo el mundo. En marzo del 2020, tras una evaluación la OMS decidió que COVID-19 puede ser caracterizado como una pandemia (4). La propagación de la enfermedad COVID-19 produjo millones de contagios diarios y dejó hasta la fecha 2.169.996 personas fallecidas según las cifras oficiales de la Organización Mundial de la Salud (WHO, 2020) (5).

Esta situación permitió conocer las limitaciones que presentaban las instituciones prestadoras de salud, al no contar con una infraestructura y equipamiento adecuado y que el personal de salud que trabajaba en estos servicios asistenciales era en número deficiente y al presentarse la pandemia se vieron sometidos a prestar atención a una sobrepoblación, permitiendo una sobrecarga laboral, trabajo fatigante, con recursos humanos y materiales insuficientes, con problemas derivados del trabajo en equipo y con la convivencia con el sufrimiento y la muerte, asimismo temor, miedo de contraer la enfermedad; agotamiento físico por los turnos prolongados para la atención, pocas horas de sueño; además el desconocimiento en la atención a los pacientes con COVID19 condujeron al personal al agotamiento físico y mental, por tanto, se entiende que son el grupo de trabajadores más propensos a padecer de estrés laboral (5).

El estrés forma parte de nuestra vida cotidiana y ha llegado a ser considerada la enfermedad del siglo XXI, como consecuencia de diversos cambios en aspectos demográficos, políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos, afectando tanto la salud y bienestar personal como la satisfacción laboral y colectiva. Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas (6).

En los estudios realizados durante la atención de los pacientes ante la COVID-19 en China, fueron las enfermeras las que mostraron mayor nivel de estrés y ansiedad. Es un factor clave en el nivel de estrés la experiencia profesional de cada trabajador, se ha registrado que más del 44,6% del personal sanitario tenía síntomas de ansiedad; 50,4%, y 34,0% con síntomas de depresión e insomnio respectivamente; Las enfermeras, y los trabajadores más expuestos reportaron más síntomas; agrega que estas preocupaciones del trabajador pueden afectar a la calidad de la atención que presta, a la capacidad de entender la evolución clínica del paciente, a su toma de decisiones e incluso podría dificultar la lucha contra la COVID-19, además del impacto en su bienestar y calidad de vida (5).

En España, más de 74.000 profesionales sanitarios se han contagiado con el coronavirus SARS-CoV-2. Al alto riesgo de contagio que tiene este perfil se suma una mayor carga de trabajo, el cambio de unidades, el aumento del número de pacientes, el incremento de protocolos, y numerosos cambios en su vida personal. Todos estos factores hacen que el personal sanitario sea más propenso en comparación con la población general, a sufrir más problemas relacionados con el estrés laboral consecuencia de la COVID-19 (5).

Los trabajadores de la salud de once países de América Latina presentaron elevadas tasas de síntomas depresivos, pensamiento suicida y malestar psicológico El informe The COVID-19 HEalth caRe wOrkErs Study (HEROES) 2020 se basó en entrevistas a 14.502 trabajadores sanitarios de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Bolivia, Guatemala, México, Perú, Puerto Rico, Venezuela y Uruguay, muestra que entre 14,7% y 22% de los sanitarios, presentó síntomas que permitían sospechar un episodio depresivo, entre 5 y 15% del personal dijo que pensó en suicidarse. Además, da cuenta que en algunos países solo recibieron atención psicológica. El director del Departamento de Enfermedades no Transmisibles y Salud Mental de la agencia de la ONU, afirmó, “La pandemia evidencia el desgaste del personal de salud. En los países en los que el sistema de salud colapsó, el personal sufrió jornadas extenuantes y dilemas éticos que impactaron en su salud mental” (3).

En Colombia, 1719 miembros del personal de salud durante la pandemia, muestra un alto riesgo de problemas de salud mental. Se estima que 98% de los profesionales de salud sufrieron altos niveles de malestar psicológico, con 22,8% con riesgo moderado a severo de problemas de depresión, 16,1% con riesgo moderado a severo de problemas de ansiedad y 2,6% con ideación suicida (3).

En el Perú, en la investigación Niveles de autopercepción del estrés en el personal de salud de atención en primera línea en la ciudad de Lima-Perú. Los resultados mostraron que presenta los niveles altos de estrés, manifestado a través de las reacciones físicas, como son algunas de ellas, la alteración del apetito, sueño y agotamiento; siendo el personal de enfermería femenino y del sector público del Ministerio de Salud, quienes se ubican en los niveles más altos, al igual que los profesionales más jóvenes han demostrado indicadores altos de estrés. Conclusión: El personal de salud en primera línea de atención presenta altos niveles de estrés afectando su salud psicológica; por ende, su adecuado desenvolvimiento (7).

La realidad mencionada anteriormente es muy similar a nuestra realidad que se estaba viviendo durante la pandemia; donde se observó que el personal de salud vivió situaciones exigentes, mayor demanda de pacientes, desempeño de horas laborales extensas seguidas (más de 12 horas), con restricciones para satisfacer sus necesidades básicas; por lo que creemos necesario la realización del presente proyecto de investigación.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de salud que trabaja en la Clínica San Francisco de Asís, durante la pandemia Cajamarca 2022?

1.3 Justificación del estudio

El personal de salud se enfrentó a la presencia de la enfermedad de la COVID19, significando un cambio laboral en sus actividades que requiere una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, habilidades entre otras) que desempeñan y al enfrentarse a un cambio y no tener la capacidad adecuada para sobrellevar la situación que presenta un estado inestable a nivel físico y psicológico; experimentando ansiedad y estrés. Por lo que se realizó la siguiente investigación con la finalidad de determinar el nivel de estrés laboral durante la pandemia en el personal de salud que trabaja en la Clínica San Francisco de Asís.

Además, es preciso tomar conciencia de la situación en la que se encontraba el personal de salud ya que la mayoría sufre en silencio repercutiendo a nivel familiar y laboral. Al estudiar el estrés laboral se evidenciaría el estado o nivel de estrés que se encontraba el personal y así poder mejorar la calidad de atención ante las necesidades del paciente y su familia; así mismo el estudio servirá como fuente bibliográfica para otras investigaciones; además con los resultados obtenidos se dará a conocer a las autoridades o directivos de

salud para que formulen políticas en su institución para disminuir o afrontar esta problemática.

1.4 Objetivos

1.4.1. General

Determinar el nivel de estrés laboral durante la pandemia en personal de salud en la Clínica San Francisco de Asís Cajamarca 2022.

1.4.2. Específicos

1. Describir las características sociodemográficas y laborales del personal de salud en la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca 2022.
2. Evaluar niveles de estrés, de acuerdo a la sintomatología según dimensiones del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Internacional

Monterrosa A, et al, (Colombia, 2020). En su investigación, “Estrés Laboral, Ansiedad y Miedo al COVID-19 en Médicos Generales Colombianos”, obteniendo como resultados que 73.3% laboraban en Municipio Capital; un tercio de los encuestados presentó estrés laboral alto o severo esto, esto sin diferencias entre los grupos. Se identifican síntomas de ansiedad 72.9%, más frecuente entre quienes laboraban en las capitales. El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19. No se observó asociación en la regresión logística realizada. Los Factores psicosociales y psicosomáticos asociados al miedo son el común denominador de los síntomas de ansiedad y estrés laboral en las pandemias; en conclusión, siete de cada diez participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro presentaron síntomas de COVID-19 (8).

Cruz Manjarrez P, (México, 2021). En su investigación, “Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud implicados en atención de COVID-19”, obtuvo como resultados que 40% eran médicos y mismo número de enfermería, 12% higiene y limpieza y 8% químicos. Edad media en años 42, mediana 41 y moda 39; sexo femenino 48.59% y hombres 33.41%. Prevalencia del síndrome de burnout 19,7%. Burnout en enfermería 9.8%, higiene y limpieza 7.4% y químicos 2.4%. Se muestra agotamiento emocional alto, laboratorista con 85.7%, intendencia 60%. La falta de realización personal se encontró baja en médico familiar con 46.9%, enfermería 53.1%. La prevalencia de Síndrome de Burnout en profesionales de la salud implicados en atención de COVID-19, en el triage respiratorio de la UMF 61 fue mayor en enfermería (9).

Di Rocca S, (Argentina, 2021). En su investigación, “Estrés Laboral bajo contexto de Pandemia (Covid-19) en Técnicos Radiólogos– Bahía Blanca, Argentina”; concluyó que el nivel de estrés laboral por COVID-19 en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimagenes de Bahía Blanca es Medio (10).

Onofre M, et al, (México, 2021). En su estudio, “Ansiedad, depresión y estrés en prestadores de servicios de salud ante el COVID-19”; logrando como resultado que la población estuvo conformada por el 59.8% mujeres y 40.2%, hombres, el 34.6% con

categoría de médicos, personal de enfermería (47.9%), odontología (9.4%) y promotores de salud (8.1%). El 76.5%, no presentó ansiedad, mientras que el 80.3% clasificó sin depresión y 82.5% sin estrés. En conclusión, los profesionales de salud demostraron tener ansiedad extremadamente severa y moderada en pequeños porcentajes al igual que la depresión que la padecen en niveles leve y moderado. Concluyendo que los niveles de estrés más frecuentes fueron leve y moderado (11) .

Carvajal P, (Ecuador, 2021). En su trabajo de investigación, “Miedo y estrés laboral a la COVID-19 en el personal de limpieza del Hospital General de Puyo, Cantón Pastaza”, teniendo como resultados que 37,2% estrés leve y 25,6%, estrés moderado, no se presentó síntomas de estrés alto y estrés grave. El 65,11 % no presentan miedo y tan solo el 34,9 % tiene miedo de padecer COVID-19 (12).

Román E, (Ecuador,2022). En su estudio “Manifestaciones Psicósomáticas del Estrés Laboral durante la Pandemia en los Médicos de Emergencia Del Hospital General Latacunga durante los meses Junio a Julio Del 2021”; los resultados obtenidos que las manifestaciones psicósomáticas más frecuentes fueron las afecciones gastrointestinales con el 13.6%. Las mujeres entre los 31 a 35 años fueron más vulnerables que los hombres y los médicos generales se vieron más afectados que los especialistas ya que mostraron niveles de estrés medio y alto en un 9.10%. En conclusión, los médicos no son inmunes a los estresores de una pandemia, la afectación emocional o psíquica que experimentan puede manifestarse como indigestiones, cansancio, cefaleas, insomnio, entre otros, producto de un proceso fisiológico o de somatización como mecanismo de defensa (13).

López I, et al, (Ecuador, 2022). En su estudio, “Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia de COVID-19”: obteniendo como resultados que 88,57 % expuestos a estrés laboral y estrés medio 48,39 %. Los dolores en el cuello, espalda o tensión muscular fueron referidos siempre o casi siempre por el 88,57 % de los trabajadores. Los sentimientos de sobrecarga de trabajo siempre o casi siempre estuvieron presentes en el 80% de los trabajadores. El 37,14% refirió problemas siempre o casi siempre con sus relaciones familiares. El 62,86 % de los trabajadores informó que consumen bebidas alcohólicas, café o cigarro siempre o casi siempre para controlar las manifestaciones de estrés. Se identificó un elevado porcentaje de trabajadores con nivel medio de estrés. Los dolores en el cuello y espalda, dificultades en las relaciones familiares, sentimientos de sobrecarga de trabajo, dificultades para concentrarse y el

consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarro fueron los síntomas que con mayor frecuencia se identificaron en las esferas investigadas (14).

Organización Panamericana de la Salud (OPS), (2022). En su estudio; “The COVID-19 HEalth caRe wOrkErS Study” (HEROES), el cual tuvo como propósito, conocer el impacto en la salud mental de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19 en la Región de las Américas en el cual se cubren a los trabajadores de salud de 11 países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Uruguay, Puerto Rico, Bolivia, Guatemala, México, Perú y Venezuela). Los resultados obtenidos destacan que la mayoría de los participantes en el estudio fueron mujeres. Respecto de la edad de los participantes, en su mayoría estaba entre 18 y 50 años. La mayoría de los participantes de Argentina, la República Bolivariana de Venezuela y Uruguay tenían entre 35 y 50 años, mientras que Colombia presentó similar proporción de personal de salud menor a 35 años, y de entre 35 y 50 años. Colombia, Puerto Rico, la República Bolivariana de Venezuela y Uruguay fueron los países con un mayor número participantes mayores de 50 años. Concluyendo que 25% ha reportado falta de energía, alteraciones del sueño y del apetito; 22% de los participantes tienen una puntuación que indica un cuadro depresivo moderado a grave, y que alrededor de un 7% ha manifestado ideas suicidas y 35% respondió que necesitaba ayuda psicológica, pero sólo un tercio de ellos la había recibido (15).

2.1.2. Nacional

Jinez R, (Puno, 2019). En su estudio, “Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III ESSALUD Puno–2019”, quien obtuvo como resultados que 46.24% presentan un nivel de estrés laboral medio, 8.60% un nivel de estrés laboral alto; así mismo con respecto a la dimensión de agotamiento emocional el 64.52% de los profesionales de enfermería nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 25.81% nivel de estrés laboral medio; en la dimensión de despersonalización el 51.61% nivel de estrés laboral bajo y el 48.39% nivel de estrés laboral medio; y por último en la dimensión de realización personal el 64.52% un nivel de estrés laboral medio, mientras que el 16.13% un nivel de estrés laboral alto. Se concluyó que en su mayoría los profesionales de enfermería del hospital EsSalud Puno presentan nivel de estrés laboral medio, predomina el nivel de estrés laboral medio con un mayor porcentaje en la dimensión de realización personal, mientras que en las dimensiones de agotamiento emocional y la despersonalización presentan nivel de estrés laboral bajo (16).

Marquina R; Adriaola R (Lima Metropolitana, 2020). En la elaboración de su estudio, “Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú”, los resultados señalan que se evidencia niveles altos de estrés, manifestado a través de las reacciones físicas, como son algunas de ellas, la alteración del apetito, sueño y agotamiento; siendo el personal de enfermería femenino y del sector público del Ministerio de Salud, quienes se ubican en los niveles más altos, al igual que los profesionales más jóvenes han demostrado indicadores altos de estrés. Concluyendo que el personal de salud en primera línea de atención presenta altos niveles de estrés afectando su salud psicológica; por ende, su adecuado desenvolvimiento (7).

Lecca J, (Trujillo, 2020). En su estudio, “COVID-19: Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy”, obteniendo como resultados que una mayor proporción percibió a la comunicación laboral como poco adecuada (67,9%) y el nivel del estrés laboral fue predominantemente leve (43,3%). También se encontró que las dimensiones de la comunicación como dirección de la comunicación, redes de comunicación, selección del canal de comunicación y barreras de comunicación, fueron mayoritariamente poco adecuados (56,6%; 60,4%; 66,0% y 60,4% respectivamente). Concluyendo que durante el COVID-19 existe relación significativa entre la comunicación y estrés laboral. Las dimensiones de la comunicación que se relacionan significativamente con el estrés laboral, son: dirección de la comunicación y redes de comunicación. No existe relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la comunicación como la selección del canal y barreras de comunicación (17).

Odar J, (Chiclayo, 2021). En su investigación, “Estrés Laboral y Agresividad en personal de Salud del Área COVID de la provincia de Chiclayo”, el resultado que obtuvo, fue una correlación positiva altamente significativa entre las variables. Así también, se halló que el 54.6% de los participantes, presentan nivel predominante medio de estrés laboral, y el 57.2% de los participantes presentan un nivel predominante medio de agresividad (18).

2.1.3. Regional

Asto R, (Celendín 2019). El estudio, “Clima Laboral y Estrés en los Trabajadores de los Establecimientos de Salud, De Las Micro Redes: Huasmín y Sucre, Celendín 2019”, obtuvo que el clima laboral fue categorizado como desfavorable (49,3%) y medio (44,8%)

y con altos porcentajes de debilidad en las dimensiones de condiciones laborales y supervisión. El nivel de estrés predominantemente percibido fue intermedio (37,3%) y estrés (34,3%) con altos porcentajes en las dimensiones de respaldo del grupo (70,1%), influencia del líder (56,7%) y estructura organizacional (49,3%). Se llegó a la conclusión que existe relación estadística altamente significativa entre el estrés y clima laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud de Huasmin y Sucre, 2019 (19).

Alcalá L, (Celendín 2021). En su investigación, “Nivel de Estrés y Estresores laborales por la COVID-19 en el profesional de Enfermería del Hospital de Atención General de Celendín, Cajamarca 2021”, los resultados demuestran que el 53,3% de profesionales de enfermería presentan un estrés moderado, mientras que un 40,0% presenta un estrés leve y un 6,7% presento un estrés severo, donde la muerte y el sufrimiento es el estresor que genera estrés frecuentemente en un 53,3% y el estresor de muerte y sufrimiento con un 50 %. De la relación entre el nivel de estrés y los estresores tenemos a la carga laboral y a los problemas con los médicos, quienes presentan un mayor porcentaje de estrés moderado con un 36.7% en los profesionales de enfermería. Se concluye que al establecer la relación entre el nivel de estrés y los estresores laborales en el profesional de enfermería por la COVID 19; existe una correlación positiva alta., por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de estudio (20).

Cayotopa E, (Chota, 2021). En su investigación, “Depresión, Ansiedad y Estrés del personal de Enfermería en el contexto de COVID-19. Hospital José Soto Cadenillas-Chota 2021”, los resultados muestran que las características más resaltantes del personal de Enfermería en el contexto del COVID-19 del Hospital José Soto Cadenillas-Chota fueron: El 48,9% tienen una edad entre 24 a 33 años. El 77,8% pertenecían al sexo femenino. Un 62,2% son técnicas y 37,8% son profesionales Licenciadas en Enfermería. La mayoría 68,9% tenían la condición laboral de contratados y 31,1% eran nombradas. Un 57,8% tuvieron un nivel moderado de depresión, 51,1% ansiedad leve y un 55,6% estrés moderado. En conclusión, el personal de Enfermería del área COVID-19 del Hospital José Soto Cadenillas Chota tiene en su mayoría depresión y estrés moderado, además, ansiedad leve (21).

2.1.4. Local

Gonzales E; Sánchez S, (Cajamarca, 2020). En su estudio, “Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en los Profesionales de un Centro de Salud”, se obtuvo como resultados que existe una relación no significativa baja e inversa inteligencia emocional y estrés

laboral. Además, se halló que el sexo femenino desarrolla mayores niveles de estrés en el ámbito profesional a comparación de los varones. Por otro lado, la dimensión Percepción Emocional con la dimensión Subjetivo Cognitivo tienen mayor nivel de significancia inversa (22).

Valencia G, (Cajamarca,2021). En su investigación denominada “Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021”, los resultados fueron que en los factores inherentes a la enfermera: según edades fluctúan en el intervalo de 30 a 39 años 42%; sexo femenino 88%; estado civil solteros 40%; religión católica 80%; años de servicio 5 años 38%; horas de trabajo que laboran 150 horas 88%; trabajo adicional 18%; factores asociados relacionados con salud ocupacional y física, de los que tienen enfermedad crónica subyacente 12%; consumo medicación habitual 12%, horas de descanso post guardia 12 horas 86%; asociación por problemas laborales con médicos 30% y enfermeros 22%. Según dimensiones: ambiente físico 66% estrés leve y severo 4%; ambiente psicológico 66% de casos de estrés leve; ambiente social: 70% de casos de estrés leve. Estadísticamente se encontró, la existencia de una relación entre dos variables factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca lo que indica que se acepta la hipótesis alterna para el estudio (23).

Cotrina L; Del Castillo E, (Cajamarca ,2021). En su investigación, “Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento del Personal de Salud de la Micro Red de Huambocancha Baja-Cajamarca en el Año 2021”, obtuvo como resultados que 95% de estrés de nivel bajo, y un 5% de estrés nivel medio. Además, se obtuvo que existe un 50% de uso bajo de estrategias y otro en igual cantidad de uso medio de estrategias de afrontamiento. Finalmente se concluye que existe una relación positiva entre estrés laboral y uso de estrategias de afrontamiento (24).

Vásquez L, (Cajamarca, 2022). En su estudio, “Nivel de Estrés, Ansiedad y Depresión Durante la Pandemia por COVID19 que presenta el personal de Salud que labora en el Hospital Simón Bolívar Cajamarca 2022”, obtuvo como resultados que la mayoría del personal de salud que laboró en el Hospital Simón Bolívar Cajamarca durante el 2022 no presentó cuadros de estrés (85%), ni ansiedad (51.7%), ni depresión (80%) (25).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

Es el «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, puede generar estrés; dependiendo del estado físico y psíquico de cada individuo; determinado también como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y “el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico” (25); es “La reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda, es un estado de fuerte tensión psicológica, es la preparación para el ataque o huida, además tiene dos componentes: los agentes estresantes o estresores, que son las circunstancias del entorno que lo producen y las respuestas al estrés, que son las reacciones del individuo ante los mencionados agentes” (26).

2.2.1.1. Clasificación del estrés

- a. **Estrés agudo (transitorio):** Se produce cuando un individuo experimenta una sensación de peligro inminente. La amenaza es percibida en primer lugar por la mente e inmediatamente el cuerpo reacciona. El ritmo cardíaco se acelera, aumenta la respiración, los músculos se tensan preparándose para la acción. Ejemplo: accidentes, catástrofes, muertes inesperadas (27).
- b. **Estrés crónico:** Es el resultado de la continuación de diversos acontecimientos estresantes o una misma situación mantenida durante mucho tiempo. Algunas personas experimentan temblores o sacudidas, sudoración excesiva, desde el punto de vista psíquico puede presentar pesimismo y su capacidad intelectual y creativa puede resultar mermada, además de sueño inquieto e insomnio que reducen los niveles de energía, también es posible que se descuiden de su aspecto físico y la higiene, puede ocurrir pérdida del apetito o sobrealimentación. Disminuye también el deseo sexual ya que al afectarse el sistema nervioso central disminuye la secreción de hormonas sexuales. Ejemplo: cuidado de un familiar enfermo, conflictos matrimoniales, exceso de trabajo y de responsabilidades, malas relaciones interpersonales (27).
- c. **Estrés anticipatorio:** Se presenta antes de que ocurra la situación estresante, es decir, se anticipa y puede adoptar las manifestaciones señaladas para el estrés agudo o crónico. Acompañadas de interrogantes sin fundamento (27).

2.2.1.2. Etapas del estrés

El fisiólogo Hans Selye denomina al estrés Síndrome General de Adaptación, que pasa por tres etapas:

- a. Alarma:** Ocurre una reacción hormonal, liberándose adrenalina por las glándulas suprarrenales, provocando una serie de efectos fisiológicos en el organismo preparándolo para la lucha o huida. Tiene como reacciones que aumenta la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumenta la disponibilidad de glucosa en sangre, se moviliza la sangre de áreas no vitales como la piel y sistema renal a áreas más vitales como los músculos y el corazón, de ahí la palidez cuando al asustarse la persona, se agudizan los órganos de los sentidos, se mejora la coagulación de la sangre (27).
- b. Resistencia:** Se produce cuando se mantiene en el tiempo el estado de alarma en el que ha entrado el organismo o éste se reproduce de forma reiterada. Inicialmente el cuerpo se adapta a esta situación, pero luego acaba por llegar el cansancio y con él a aparecer los primeros síntomas como consecuencia del esfuerzo realizado. Si en esta etapa no se logra restablecer el equilibrio, se activan las reservas del organismo, las funciones vitales continúan, pero con mayor esfuerzo sometiendo al sistema inmunológico, provocando trastornos emocionales y sensación de fatiga (27).
- c. Agotamiento:** Como bien lo dice la palabra se agotan por completo las reservas y el organismo está muy vulnerable a enfermarse, aparece una fatiga mayor, sensación de angustia permanente, depresión, falta de apetito y de energía para hacer frente a la situación estresante viéndose muy afectado el sistema inmunológico (27).

2.2.1.3. Manifestaciones del estrés

- a. Tics faciales:** Falta de concentración y de memoria, decisiones equivocadas, bloqueo de pensamiento, olvidos, desorientación, perspectiva ambigua del tiempo, fracaso escolar (27).
- b. Efectos motores:** Tics faciales, tensión muscular, temblor fino de las manos, dolor muscular, temblor de la voz, hablar rápido (27).
- c. Efectos psicofisiológicos:** Inestabilidad emocional, ansiedad, pérdida de la confianza en sí mismo, depresión, apatía, indecisión, pérdida de la concentración, lapsos de la memoria (27).

- d. Efectos emocionales:** Preocupaciones, depresión, frustraciones, vergüenza, enojo, sensación de desamparo (27).
- e. Efectos conductuales:** Pérdida de apetito, hambre compulsiva, aumento del consumo del cigarro, agresividad, alcoholismo, drogadicción (abuso de psicofármacos), trastornos del sueño, cambios del hábito de dormir, aislamiento social, ausentismo laboral, trastornos sexuales, abandono personal (27).

2.2.1.4. Nivel de estrés

Viene ser el resultado obtenido del personal de salud, pudiendo ser: sin estrés, estrés leve, estrés moderado y estrés alto, debido a los diferentes tipos de síntomas que presentaron.

Para fines del presente estudio, se han considerado los síntomas establecidos por el Cuestionario de Problemas Psicomáticos (CPP) desarrollado por Hock 1988; instrumento que se ha utilizado para evaluar a la población de estudio en función a valores obtenidos por escala de Likert.

- **Sin estrés:** con un puntaje de 0 puntos. No existe síntoma alguno de estrés; por lo tanto, tiene un buen equilibrio tanto físico como psicológico, evaluado a través de los ítems respectivos del instrumento.
- **Estrés leve:** con un puntaje de 1 a 24 puntos, que determina que la persona se encuentra en fase de alarma.
- **Estrés moderado:** con un puntaje de 25 a 36 puntos, encontrándose en la fase de resistencia.
- **Estrés alto:** con un puntaje de 37 a 60 puntos. Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias en su salud.

2.2.2. Estrés laboral

Es el estado físico y psíquico resultado de la falta de adaptación del trabajador a las exigencias del trabajo, originando miedo o presunción de que una amenaza se cierne sobre él, produciéndole alteraciones tanto orgánicas como anímicas. Es el principal riesgo psicosocial, propio de las organizaciones empresariales modernas en las que el trabajo mental ha superado al trabajo físico. Esta adaptación, a la que no siempre el trabajador puede responder de forma satisfactoria, favorece la aparición del estrés. Los diversos factores psicosociales, que se presentan en los procesos productivos han evidenciado que

el empleador no identifica el nivel de influencia que los factores de condiciones de trabajo afectan al trabajador como a la productividad (28).

2.2.2.1. Modelo teórico de estrés laboral

En la actualidad dos modelos de estrés laboral reciben particular atención:

- a. El modelo exigencias-control-apoyo:** Karasek y Theorell, propuesto por Karasek, se caracteriza por interrelacionar dos aspectos básicos en el contexto laboral: las demandas que perciben los empleados y el control que tienen para hacer frente a ellas. El grado de control en el trabajo se ha relacionado con la sintomatología cardiovascular, la tensión laboral favorece el aumento de la presión arterial, contribuyendo de esta manera a la aparición de patologías como la hipertensión o las enfermedades cerebrovasculares (29).
- b. El modelo esfuerzo-recompensa, sostenido por Siegrist:** asume que el esfuerzo en el trabajo es parte de un contrato basado en la reciprocidad social, donde las recompensas se proporcionan en términos de reconocimiento, salario y oportunidades en la carrera profesional. Las amenazas a la carrera profesional incluyen la inestabilidad laboral, la falta de perspectivas de promoción, los cambios no deseados y la inconsistencia de estatus (trabajar por debajo de la propia cualificación). A largo plazo el desequilibrio entre el alto esfuerzo y las bajas recompensas en el trabajo, incrementa la susceptibilidad a las enfermedades como resultado de la continua reacción de tensión. Desde el modelo esfuerzo-recompensa se ha sugerido que un alto esfuerzo y un bajo refuerzo, junto con una alta necesidad de control, produce cambios en las respuestas fisiológicas y psicológicas y la propensión a desarrollar eventualmente patologías cardiovasculares; este modelo no sólo se limita a considerar variables estructurales del ambiente de trabajo, como en el caso del primer modelo, sino que también integra variables personales (29).

2.2.2.2. Tipos de estrés laboral

El estrés laboral es una problemática que no afecta únicamente a altos directivos; cualquier persona puede verse afectada por los distintos tipos de estrés laboral existentes, los cuales son mencionados a continuación (30):

- a. Estrés laboral episódico:** Es un episodio breve y esporádico, generalmente con un causante claro que cuando desaparece; desaparece el estrés. Por ejemplo, la cercanía

de la entrega de un proyecto importante, durante un proceso para un ascenso, etc. Sus efectos suelen ser moderados y una vez superada la situación los efectos desaparecen (30).

- b. Estrés laboral crónico:** Este estrés es peligroso porque afecta a la persona durante mucho tiempo y este se va acumulando. Se produce a causa de una exposición prolongada a distintos factores que tienen lugar en el entorno laboral y que generan estrés en situaciones como un mal ambiente de trabajo, la inestabilidad laboral, etc. Al tratarse de una situación prolongada en el tiempo sus consecuencias tanto a nivel físico como mental pueden ser graves a medio y a largo plazo (30).
- c. Estrés positivo:** Se considera con este nombre a ese ligero nivel de estrés que generan situaciones como un reto laboral. Por ejemplo, en el inicio de un proyecto en la que la persona se mantiene especialmente en alerta. El límite en afrontar esta situación como un momento positivo y de crecimiento o dejarse sobrepasar depende de distintos factores. Encontrar la motivación para incrementar sus propias capacidades ayudará que este siga siendo un estrés positivo (30).
- d. Estrés negativo:** Este estrés puede llegar a ser muy negativo porque no termina al terminar el horario de trabajo, ya que este se carga durante todo el día afectando la vida personal del empleado. El estrés laboral negativo afecta emocionalmente y puede ser muy dañino y complejo, y es el que tiene lugar cuando hay mala relación con un compañero superior y discusiones continuas. Este puede llegar a afectar al individuo de tal manera que incluso en periodos vacacionales o de descanso se sufre (30).

2.2.2.3. Componentes del estrés laboral

- a. Insatisfacción laboral:** Es el grado de malestar e insatisfacción que presenta el trabajador en la realización de sus tareas debido a las siguientes variables: contenido del trabajo, organización del trabajo, remuneración, posibilidades de promoción, capacitación y desarrollo personal, reconocimiento y valoración positiva del trabajo realizado, relaciones interpersonales, entre otros (28).

- b. Cansancio psíquico:** Es el estado de agotamiento del trabajador producido cuando sus expectativas y aspiraciones no son satisfechas, generándole estrés; debido a un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos con que cuenta, produciéndose tensión o fatiga (28).
- c. Relaciones hostiles continuadas:** Son relaciones interpersonales inadecuadas que se presentan entre trabajadores y empleadores, clientes – trabajadores o entre trabajadores y se manifiestan a través de la formulación de calumnias, rechazos, limitado reconocimiento, trato incorrecto o vejatorio, entre otros; que generan estrés afectando la salud y la productividad (28).

2.2.2.4. Síntomas de estrés laboral

Los efectos varían de un individuo a otro, tiene consecuencias sobre la salud, como enfermedades mentales, cardio/cerebrovasculares, musco-esqueléticas, reproductivas; gastritis, úlcera gástrica; cuando el estrés dura mucho tiempo puede ocasionar enfermedades degenerativas del corazón, los riñones, los vasos sanguíneos y de otras partes del organismo; el estrés laboral causa problemas de comportamiento como el abuso de alcohol y drogas, tabaquismo, sedentarismo, y trastornos de sueño (31). La Dra. Julieta Rodríguez Guzmán, Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS, al hacer su participación en la conferencia sobre estrés laboral, mencionó que "estos problemas son capaces de reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral; y producen un aumento del ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano. Lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones" (32).

- a. Fisiológicos:** alteración de la presión arterial, sudoración, boca seca, tensión muscular, opresión en pecho o dificultades para respirar, nudo en la garganta, aumento de ciertas analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.) (29).
- b. Psicósomáticos:** Cefaleas, dolores en huesos o músculos, quejas psicósomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga, disfunciones cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, jaquecas, los dolores musculares, úlceras, los problemas diarreicos, las sensaciones de ahogo y las alteraciones menstruales (29).

- c. **Emocionales:** Estado de indefensión, de desesperanza, de irritación, apatía, pesimismo, falta de tolerancia y supresión de sentimientos, nerviosismo, depresión, abatimiento, falta de compromiso o sentirse exhausto (29).
- d. **Cognitivos:** La dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones, para pensar de forma clara, pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, cinismo, criticismo (29).
- e. **Conductuales:** La lucha o la huida, las intenciones de abandonar, el aumento del consumo de tabaco o del alcohol, de cafeína y drogas, explosiones emocionales, conducta impulsiva, evitación de responsabilidades, absentismo, desorganización (29).
- f. **Sociales:** El aislamiento y la evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor en el ámbito familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional (29).

2.2.2.5. Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral, pueden llegar a ser graves. Cuando la persona siente estrés de corta duración puede sentir ansiedad, nerviosismo, distracción, preocupación y presión. Si el nivel de estrés aumenta o dura por más tiempo, puede tener otros efectos físicos o emocionales (30).

Desde el punto de vista de la persona afectada, el estrés laboral puede ocasionar: enfermedades y patologías; problemas motores y cognitivos; trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales; trastornos psicológicos graves que, en ocasiones, puede llevar al suicidio. Estos síntomas también pueden llevar a que pierda el apetito, coma en exceso o tenga dificultad para dormir, todo lo cual puede afectar gravemente la salud. Generalmente los síntomas son leves y pueden aliviarse por medio de técnicas para sobrellevar la situación, tales como aprender a relajarse, apartarse por un tiempo de las cosas que le causan estrés y hacer ejercicio. Sin embargo, si los síntomas son severos, es posible que necesite ayuda médica para poder identificar la raíz de su estrés y la mejor forma de manejarlo (30).

Desde el punto de vista de los trabajadores de los establecimientos de salud, el estrés laboral es un elemento que debemos de tomar muy en cuenta, ya que sus efectos también pueden ser graves, tanto para el empleado como para la organización, a saber: Descenso acentuado de la productividad, Ausentismo., Alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizacional favorable, disminución en la calidad del servicio/producto (30).

2.2.3. Características sociodemográficas y laborales

- a. **Edad:** Denominada también edad en años cumplidos y se refiere al número de años completos que tiene una persona en una fecha concreta. Es la que va desde el nacimiento hasta la edad actual de la persona (33)
- b. **Sexo:** El término sexo hace referencia a los rasgos de tipo biológico y físico que vienen determinados por la naturaleza. En base a él se establecen las categorías: mujer y hombre (34).
- c. **Estado civil:** Es un concepto jurídico bastante amplio que hace referencia a ciertas condiciones de una persona y a cómo afectan estas tanto a la propia persona en sí misma como a su relación con terceros. Todo el mundo tiene estado civil, pero este puede ir variando a lo largo de la vida (35); a la situación de las personas determinadas por sus relaciones de parentesco y convivencia de acuerdo a las diversas formas de unión conyugal. A partir del cual se establecen ciertos derechos y deberes validados por el entorno social (36). El Estado Civil de una persona produce fundamentalmente dos efectos El primero crea derechos, deberes y obligaciones para los individuos; el segundo efecto tiene que ver con el parentesco (37).
- d. **Ocupación:** Es el conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña un individuo en su trabajo, oficio o puesto de trabajo, independientemente de la rama de actividad donde aquélla se lleve a cabo y de las relaciones que establezca con los demás agentes productivos y sociales, determinados por la Posición en el Trabajo; sin embargo, es posible identificar algunos elementos como la formación educativa de alto nivel, la estructura organizativa, la vinculación con las estructuras de poder, el estatus, la actualización continua y la búsqueda de autonomía como factores que inciden en la determinación de una actividad determinada como una profesión (38).

- e. Contrato de Trabajo:** Se refiere cuando una persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. Constituye un acuerdo de voluntades por el cual el trabajador, compromete su trabajo personal en favor del empleador, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación, y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución (39).
- **Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido,** Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. Nuestra normatividad laboral considera a este tipo de contrato como la regla de la contratación laboral, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación se presume salvo prueba en contrario que nos encontramos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido (40).
 - **Los contratos de trabajo sujetos a modalidad,** según la ley legal laboral, son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración (40).
 - **Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial,** es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, en el caso de los trabajadores sometidos a esta clase de contratación carecen fundamentalmente del

derecho al pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario (40).

f. Tiempo de servicio laboral.

El tiempo de servicio se determina por el número de años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público. El tiempo mínimo de permanencia en cada nivel es de cinco años (41). El tiempo de trabajo es el tiempo que un/a trabajador/a dedica a un trabajo remunerado. Un tiempo de trabajo adecuado es un elemento esencial de las condiciones laborales y tiene un gran impacto en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida de los/as trabajadores/as (42).

Aunque un mayor número de empleados/as que trabajan más horas puede contribuir a aumentar la producción de una empresa, la productividad (es decir, la producción por unidad de insumo) disminuye en la práctica. El exceso de tiempo de trabajo también puede generar problemas a la empresa, como accidentes y mala calidad del trabajo debido a la fatiga. Trabajar muchas horas puede tener efectos mentales, físicos y sociales negativos. Puede generar problemas a los/as trabajadores/as, como incapacidad para disfrutar de una vida personal, emprender un desarrollo académico o profesional y acceder a servicios como la asistencia médica durante el horario de atención (42).

Muchas empresas disponen de una política de horas máximas de trabajo y horas extraordinarias, así como de otras políticas sobre descansos durante el trabajo, períodos de descanso fuera del trabajo y vacaciones pagadas. No obstante, muchos países carecen de leyes y protecciones adecuadas para los/as trabajadores/as en relación con el tiempo de trabajo y los salarios, y algunas empresas pueden aprovecharlo exigiendo a los/as trabajadores/as que trabajen un número excesivo de horas o permitiendo que soliciten un número excesivo de horas extraordinarias si su salario normal no es suficiente para vivir. En tales casos, las disposiciones sobre normas laborales internacionales constituyen una referencia pertinente para las políticas de la empresa en materia de tiempo de trabajo (42).

Las nuevas formas de tiempo de trabajo, como las semanas laborales comprimidas, los regímenes de tiempo de trabajo escalonados, los horarios laborales anualizados, el horario flexible y el trabajo de guardia, ofrecen nuevas oportunidades y plantean retos (42).

g. Salario.

Según la ley orgánica del trabajo vigente. A la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Por lo tanto, la remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores (43).

2.2.4. Personal de salud

Son todos los profesionales de la salud, personal técnico y auxiliar asistencial de la salud que participan en el proceso del cuidado de la salud de las personas. Incluye al personal asistencial y administrativo de los servicios de atención primaria, emergencias, cuidados intensivos e intermedios, hospitalización, laboratorio, equipos itinerantes, equipos de respuesta rápida, que realizan labor prehospitolaria, asimismo incluye al personal en todos los niveles de gestión de la salud (44).

2.2.5. Pandemia

Es cuando una enfermedad se extiende a diferentes países y continentes. Hay un alto grado de infección y la enfermedad se traslada fácilmente de un sector geográfico a otro (45). En el año 2019, se presentó la epidemia de COVID-19 y que, en el 2020, fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional. Por lo cual se le da otro significado a pandemia como la epidemia que se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas (46). En caso Es una pandemia de la enfermedad por coronavirus iniciada en 2019 (COVID-19), causada por el virus coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2)¹⁰. La OMS la reconoció como una pandemia global el 11 de marzo de 2021 (44).

Según la Guía Técnica del Ministerio de Salud del Perú (2020). La pandemia de la COVID-19 conlleva a un incremento de los niveles de estrés de toda la población; el personal de la salud tiene mayor probabilidad de enfrentarlas, dada la naturaleza de su trabajo. En situaciones de estrés intenso se pueden experimentar reacciones de tipo: a) Emocionales: ansiedad, impotencia, frustración, miedo, culpa, irritabilidad, tristeza,

distanciamiento emocional, entre otras; b) Conductuales: hiperactividad, aislamiento, evitación de situaciones, de personas o de conflictos, lenguaje acelerado, llanto, dificultades para el autocuidado y descanso o dificultades para desconectarse del trabajo, entre otras; c) Cognitivas: confusión o pensamientos contradictorios, dificultades de concentración, para pensar de forma clara o para tomar decisiones, dificultades de memoria, pensamientos obsesivos y dudas, pesadillas, imágenes intrusivas, negación, entre otras; d) Físicas: Dificultad respiratoria, presión en el pecho, hiperventilación, sudoración excesiva, temblores, cefaleas, mareos, molestias gastrointestinales, contracturas musculares, taquicardias, parestesias, agotamiento físico, insomnio, alteraciones del apetito, entre otras (44).

2.3.Variable del estudio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	INSTRUMENTO/ TÉCNICA
Estrés laboral	Es el estado físico y psíquico resultado de la falta de adaptación del trabajador a las exigencias del trabajo, que origina miedo o presunción de que una amenaza se cierne sobre él, produciéndole alteraciones tanto orgánicas como anímicas. Es el principal riesgo psicosocial, propio de las organizaciones empresariales modernas en las que el trabajo mental ha superado al trabajo físico (28).	Se tuvo en cuenta el nivel de estrés laboral en personal de salud de acuerdo al instrumento a utilizar que es la escala de estrés laboral. Según los niveles de estrés.	Fases del estrés Alarma Resistencia Agotamiento	Nunca (0) Casi nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Relativamente frecuente (4) Muy frecuente (5)	a. Sin estrés De 0 puntos b. Estrés leve: De 1 a 24 puntos c. Estrés moderado De 25 a 36 puntos d. Estrés alto De 37 a 60 puntos	Cuestionario de Problemas Psicomáticos (CPP) desarrollado por Hock1988

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y tipo de estudio

- **Enfoque Cuantitativo:** Porque es secuencial y probatorio. La variable en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos. Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación (47)
- **Tipo Descriptivo:** Describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos y estos se tienen que detallar cómo son y se manifiestan (47).
- **Corte Transversal:** Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (47).

3.2. Población de estudio

La población considerada en el presente estudio es de 50 integrantes del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís que laboraban durante los meses de marzo a mayo del 2022.

3.3. Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Se consideró al personal de salud que laboraban regularmente en la Clínica San Francisco de Asís.
- Personal de salud que laboraban en la Clínica San Francisco de Asís que aceptaron participar voluntariamente en el presente trabajo de investigación, previo consentimiento informado.

Criterio de exclusión

- Personal que se encontraban con licencia o vacaciones.
- Personal administrativo y de limpieza que laboraban en la Clínica San Francisco de Asís.

3.4. Unidad de Análisis

Cada uno de los trabajadores de salud que laboraban en la Clínica San Francisco de Asís, durante los meses de marzo a mayo del 2022.

3.5. Marco muestral

La muestra estuvo conformada por toda la población que laboraban en la Clínica San Francisco de Asís.

3.6. Muestra o Tamaño muestral

La muestra estuvo conformada por el personal de salud que laboraba en la Clínica San Francisco de Asís, constituido por 50 trabajadores.

3.7. Selección de la muestra o procedimiento de muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, puesto que se tomó en cuenta los adecuados para participar en el estudio de investigación, la misma cantidad establecida para la muestra teniendo en cuenta los criterios de exclusión.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta y entrevista personal.

Instrumento 1: Se elaboro un cuestionario para determinar las características sociodemográficas y laborales el mismo que consta de 08 preguntas cerradas.

Instrumento 2: Para la escala de estrés laboral se aplicó el Cuestionario de Problemas Psicomáticos (CPP) desarrollado por Hock (1988, adaptado al castellano por García *et al.*, 1993) adaptado para estudiar estrés laboral, el mismo que consta de 12 afirmaciones que describen la sintomatología del personal de salud en estudio. Y evaluación por escala de Likert para determinar el nivel de estrés; “nunca=0 puntos, casi nunca=1, pocas veces=2, algunas veces=3, relativamente frecuente=4 y muy frecuente=5”. Con la que se determinó el nivel de estrés, donde; Sin estrés: 0 puntos, Estrés leve: 1 a 24 puntos, Estrés moderado: 25 a 36 puntos, Estrés alto: 37 a 60 puntos.

Indicadores del nivel de estrés

Sin estrés= Nunca

Estrés leve= Casi nunca y Pocas veces

Estrés moderado= Algunas veces

Estrés alto = relativamente frecuente y muy frecuente

3.8.1. Proceso de recolección de datos

- a. La Facultad Ciencias de la Salud, a través de Escuela Académico Profesional de Enfermería, solicitó al representante de la Clínica San Francisco de Asís el permiso para la recolección de datos para la investigación.
- b. Con la autorización respectiva se coordinó con el Gerente General de la Clínica San Francisco de Asís para el ingreso respectivo y aplicación el instrumento, previo consentimiento informado firmado.
- c. Se empleo un tiempo considerable para llevar a cabo la entrevista a cada uno de los integrantes del personal de salud.

3.8.2. Validez y Confiabilidad del Instrumento.

Validez: Se aplicó el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP) adaptación española del trabajo de Hock de 1988, realizado por García-Izquierdo et. al. 1993. Este cuestionario tiene una consistencia interna del 0.863.y un Alfa de Cronbach de 0.833 de confiabilidad y validez (13).

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad, el instrumento se aplicó a 10 a colaboradores de personal de salud de la Clínica Los Fresnos que posteriormente no participaron en la investigación. La información obtenida fue analizada estadísticamente con cálculo de fiabilidad de SPSS 25 utilizando el índice de consistencia interna Alpha de Cronbach, el cual fue de 0.74 que permitió estimar la fiabilidad del instrumento de medida, cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems y el índice de confiabilidad, por lo tanto, es de mediana confiabilidad. **(Anexo3).**

3.9.Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron ingresados en una base de datos en el programa de Excel y procesados en el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25 y finalmente los resultados obtenidos se presentaron en tablas y gráficos estadísticos simples mediante la distribución de frecuencias absolutas y relativas y estadísticas descriptivas e inferenciales para dar respuesta a los objetivos de la investigación, contrastándolos con otros estudios, utilizando el marco teórico conceptual y elaborando las conclusiones.

3.10. Consideraciones éticas

La investigación estuvo enmarcada en el código de ética y las normas morales como: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Autonomía: La participación del personal de salud que laboraban en la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca en el estudio fue voluntaria.

La protección de los derechos humanos se realizó mediante el consentimiento informado (Anexo 2) de las personas participantes en el presente estudio, a quienes se les hizo saber que la información que proporcionen es de carácter anónimo, confidencial y voluntario y solo será utilizada para fines de estudio, respetando de esta manera el principio de autonomía.

Beneficencia: con el desarrollo de la investigación y llegando a obtener los resultados se precisará las recomendaciones frente al problema encontrado y que las autoridades de salud las medidas correctivas

Confidencialidad: los datos proporcionados por la población en estudio no han sido divulgados y solo sirvieron para llevar a cabo la investigación

Justicia: Se trató con respeto e igualdad a cada uno del personal de salud, sin hacer distinción de raza, color o género; respetando su cultura, creencias y opiniones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Tabla 1 Características sociodemográficas del personal de salud Clínica San Francisco de Asís Cajamarca 2022.

<i>Edad</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
18-24 años	6	12
25-31 años	16	32
32-38 años	18	36
39-45 años	1	2
Más de 46 años	9	18
Sexo	N	%
Mujer	32	64
Hombre	18	36
<i>Estado civil</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Soltero	25	50
Casado	16	32
Conviviente	9	18
Divorciado	0	0

En la tabla 1, de acuerdo a las características sociodemográficas del personal de salud de la Clínicas Francisco de Asís durante la pandemia, se observa que los resultados que 68% sus edades están comprendidas entre el 25 a 38 años y el 20% son mayores de 39 años; En cuanto al género el 64% es femenino y el 36% es masculino; 50% son solteros, 32% casados y 18% convivientes; estos resultados coinciden en parte con Onofre M, *et al*, (México, 2021), cuyos resultados de su investigación muestran que la población estuvo conformada por el 59.8% mujeres y 40.2%, hombres; asimismo con los estudios de Valencia G. 2021, el mismo que en la tabla 3.a. de su estudio muestra que a mayor edad presentan un mayor nivel de estrés, predomina diferentes tipos de estrés en el sexo femenino, en el estado civil casado también se presenta esta misma condición.

Además, con los resultados de Gonzales E; Sánchez S, (Cajamarca, 2020), en donde el 22,5% corresponde a sexo masculino y el 77,5% al sexo femenino, además refirió que el sexo femenino desarrolla mayores niveles de estrés en el ámbito profesional a comparación de los varones; igualmente con los de Cayotopa E, (Chota, 2021) quien

refiere que el 48,9% tienen una edad entre 24 a 33 años. El 77,8% pertenecían al sexo femenino.

Por lo que inferimos que a menor edad existe la posibilidad que el personal de salud, presente un nivel de estrés leve, por no contar con exigencia en la carga familiar a diferencia de los que presentan una mayor edad, existiendo la posibilidad de un nivel de estrés moderado o alto ; además el género femenino es el más propenso a sufrir estrés por los múltiples roles que cumple de ser esposa, madre y trabajadora de salud a la vez; así mismo el estado civil influye para que la persona padezca de algún nivel de estrés, por las responsabilidades, situaciones son diferentes y que de una u otra forma perjudica la salud de ellos; presentando manifestaciones propias del estrés como son los efectos cognoscitivos, motores, psicofisiológicos, emocionales y conductuales.

Tabla 2. Características laborales del personal de salud Clínica San Francisco de Asís Cajamarca 2022.

Ocupación o profesión	N	%
Médico general	12	24
Médico especialista	9	18
Enfermeras	10	20
Técnicos en enfermería	12	24
Laboratorista	4	8
Personal de imágenes	1	2
Químicos farmacéuticos	2	4
Tipo de contrato	N	%
Contrato sujeto a modalidad	30	60
Contrato indeterminado	16	32
Contrato a tiempo parcial	4	8
Tiempo de servicio laboral	N	%
Menor de 5 años	32	64
De 6 a 10 años	6	12
De 11 a 15 años	2	4
De 16 a 20 años	3	6
Mas de 21 años	7	14
Lugar de trabajo	N	%
Es único trabajo	26	52
Trabajo adicional	24	48
Remuneración salarial	N	%
Mínimo de 930 a 1025	13	26
De 1026 a 1500	14	28
De 1501 a 2000	4	8
De 2001 a 2500	5	10
Mas de 2500	14	28

En la tabla 2, se observa que de acuerdo a las características laborales del personal de salud en la Clínica San Francisco de Asís se obtuvo como resultados que el 42% son médicos generales y especialistas, 24% técnicos en enfermería, 20% enfermeras, 8% laboratoristas, 4% químicos farmacéuticos y 2% el personal de imágenes, 60% tienen contrato sujeto a modalidad, y el 40% contrato indeterminado o tiempo parcial. 64% su tiempo de servicio laboral es menor de 5 años, 22% de 6 a 20 años y 14% mayor de 21 años. El 52% del personal de salud manifiestan que es su único trabajo. 54% declaran que

su remuneración salarial es de 930 a 1500 soles y el 46% de 15001 a más de 2500. Estos resultados coinciden en parte con los de Gonzales E; Sánchez S, (Cajamarca, 2020). siendo el 41,2% enfermeras, el 16% químicos farmacéuticos, el 11% médicos, el 10% técnicos enfermeros, el 2% psicólogos y el 1% biólogo, nutricionista y técnico en farmacia.

Además, con los de Cayotopa E, (Chota, 2021), cuyos resultados fueron que 62,2% son técnicas y 37,8% son profesionales Licenciadas en Enfermería. La mayoría 68,9% tenían la condición laboral de contratados y 31,1% eran nombradas; así mismo con la investigación de Onofre M, *et al*, (México, 2021), quien obtiene como resultado que la población estuvo conformada por 34.6% con categoría de médicos, 47.9% personal de enfermería, 9.4% odontología y 8.1% promotores de salud, además con los de Valencia G. 2021 que refiere en la tabla 3.b. resaltando el nivel de estrés leve y moderado en médicos y enfermeras.

Estos resultados nos permiten deducir que la condición de ser médicos o profesional de enfermería, por tener un grado de responsabilidad mayor conducen a una mayor probabilidad de padecer de estrés; al existir un mayor porcentaje de personal que trabaja bajo el contrato de sujeto a modalidad y contrato a tiempo parcial también son más vulnerables a padecer de estrés por no garantizar en forma permanente un ingreso monetario mensual además por tener una carga familiar. A medida que avanza el tiempo de servicio laboral existe la posibilidad de sufrir de estrés, de igual forma cuando el trabajo es único y tiene una remuneración salarial que no cubre la canasta familiar por lo que de acuerdo al Modelo esfuerzo recompensa de Siegrist descrito en el marco de la presente investigación, referido al reconocimiento económico y profesional, esto no se cumple.

Tabla 3. Nivel de estrés de acuerdo a la sintomatología según dimensiones del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís, Cajamarca 2022.

Sintomatología / dimensiones	Sin estrés		Estrés leve		Estrés moderado		Estrés alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 Imposibilidad de conciliar el sueño.	5	10	24	48	13	26	8	16	50	100
2 Jaquecas y dolores de cabeza.	3	6	16	32	17	34	14	28	50	100
3 Indigestiones o molestias gastrointestinales.	4	8	28	56	11	22	7	14	50	100
4 Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	2	4	13	26	18	28	17	42	50	100
5 Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	9	18	25	50	12	24	4	8	50	100
6 Disminución del interés sexual.	8	16	34	68	7	14	1	2	50	100
7 Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	11	22	19	38	15	30	5	10	50	100
8 Disminución del apetito.	10	20	18	36	14	28	8	16	50	100
9 Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).	14	28	24	48	8	16	4	8	50	100
10 Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	11	22	17	34	7	14	15	30	50	100
11 Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	14	28	11	22	24	48	50	100
12 Tendencias a sudar o palpitaciones.	9	18	20	40	11	22	10	20	50	100

En la tabla 3, de acuerdo a los resultados obtenidos del nivel de estrés en relación a la sintomatología según las dimensiones se observa que, en él, Ítem 1. 48% del personal en estudio presentó estrés leve, 26% estrés moderado y 17% estrés alto; Ítem 2. 32% presentó estrés leve, 34% moderado y 28% alto; Ítem 3. 56% leve, 22% moderada y 14% alta; Ítem 4. 26% leve, 28% moderada, 42% alto; Ítem 5. 50% leve, 24% moderada, 8% alta; Ítem 6. 68% leve, 14% y 2% alto; Ítem 7. 38% leve, 30% moderada y 10% alto; Ítem 8. 36% estrés leve, 28% moderada y 16% alto; Ítem 9. 48% leve, 16% moderado y 8% alto; Ítem 10. 34% leve 14% moderado y 30% alto; Ítem 11. 28% leve, 22% moderado y 48% alto; Ítem 12. 40% estrés leve, 22% moderado y 20% alto.

Estos resultados coinciden en parte con el estudio de Cruz Manjarrez P, (México, 2021) quien refiere que el personal en estudio presento agotamiento emocional alto, intendencia 60%. La falta de realización personal se encontró baja en médico familiar con 46.9%, enfermería 53.1%. La prevalencia de Síndrome de Burnout en profesionales de la salud implicados en atención de COVID-19, en el triage respiratorio de la UMF 61 fue mayor en enfermería; también con la investigación de Di Rocca S, (Argentina, 2021), cuyos resultados muestran el nivel de estrés laboral por COVID-19 en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca fue de nivel Medio.

Además, con las conclusiones en su investigación de Román E. (Ecuador 2021), quien refiere que médicos no son inmunes a los estresores de una pandemia, la afectación emocional o psíquica que experimentan puede manifestarse como indigestiones, cansancio, cefaleas, insomnio, entre otros, producto de un proceso fisiológico o de somatización como mecanismo de defensa; además con los estudios de Marquina R; Adriazola R (Lima Metropolitana, 2020), cuyos resultados señalan que se evidencia niveles altos de estrés, manifestado a través de las reacciones físicas, como son algunas de ellas, la alteración del apetito, sueño y agotamiento; siendo el personal de enfermería femenino y del sector público del Ministerio de Salud, quienes se ubican en los niveles más altos, al igual que los profesionales más jóvenes han demostrado indicadores altos de estrés. Concluyendo que el personal de salud en primera línea de atención presenta altos niveles de estrés afectando su salud psicológica; por ende, su adecuado desenvolvimiento.

Igualmente, en su investigación de Jinez R, (Puno, 2019), quien concluyó que en su mayoría los profesionales de enfermería del hospital EsSalud Puno presentan nivel de

estrés laboral medio, predomina el nivel de estrés laboral medio con un mayor porcentaje en la dimensión de realización personal, mientras que en las dimensiones de agotamiento emocional y la despersonalización presentan nivel de estrés laboral bajo.

Lo que podemos resaltar en esta tabla es que el personal de salud presenta estrés leve, moderado y alto de acuerdo a la sintomatología según las dimensiones descritas, lo que conlleva a un detrimento en los aspectos fisiológicos, (alteración de la presión arterial, sudoración, boca seca, tensión muscular, opresión en pecho o dificultades para respirar, nudo en la garganta, aumento de ciertas analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.); psicósomáticos, (cefaleas, dolores en huesos o músculos, quejas psicósomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga, disfunciones cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, jaquecas, los dolores musculares, úlceras, los problemas diarreicos, las sensaciones de ahogo y las alteraciones menstruales) (29).

Como lo confirma la revista mentes abiertas afirma que, durante períodos de estrés, el cuerpo produce hormonas del estrés como el cortisol, que pueden aumentar la excitación y la activación del sistema nervioso. Esto puede dar lugar a una mayor frecuencia de despertares durante la noche, incluyendo aquellos en los que nos despertamos con una sensación de ahogo (48); y también lo que refiere Callejo. A 2020 que ante una amenaza o episodio de estrés el cuerpo reacciona segregando adrenalina para prepararnos para la acción; inhibiendo la sensación de apetito y movilizand la grasa en el organismo (49); asimismo la persona que padece de un episodio de estrés, los niveles de neurotransmisores, tales como la serotonina y la dopamina son posibles facilitadores de que aparezcan y no se puedan controlar los tics (50) y además el ritmo circadiano (51), que es un ciclo natural de cambios físicos, mentales y de comportamiento que experimenta el cuerpo en un ciclo de 24 horas, se ven afectados principalmente por la luz y la oscuridad, y están controlados por un área pequeña en el medio del encéfalo (52); este ritmo es el encargado de regular nuestras horas de sueño y que se verá afectado. Cabe añadir que en estas personas que padecen estrés, su mente está en constante movimiento con pensamiento acerca de la problemática; no son capaces de relajarse, por lo que a la hora de descansar el organismo no obtiene unos niveles óptimos de la tranquilidad para poder dormir lo que necesita, por ello tienen mucha dificultad a la hora de levantarse (53).

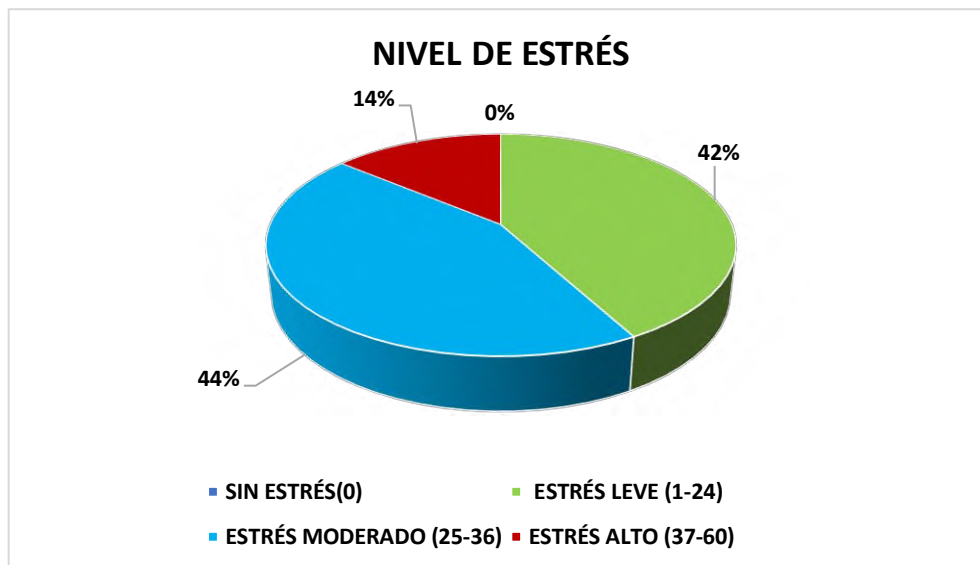
Igualmente, la sensación de pinchazos está asociada a los síntomas de ansiedad y nervios (53); la presencia de sudoración se debe a la activación del sistema nervioso simpático, que tiene por objetivo dar una respuesta activa al estímulo amenazante, y se prepara para la lucha o la huida; la sudoración tiene la función de mantener el cuerpo fresco y ventilado evitando que se sobrecaliente, para poder mantener la respuesta fisiológica de lucha o huida sin que el cuerpo quede exhausto por el calor (54).

Además los aspectos emocionales (estado de indefensión, de desesperanza, de irritación, apatía, pesimismo, falta de tolerancia y supresión de sentimientos, nerviosismo, depresión, abatimiento, falta de compromiso o sentirse exhausto); cognitivos (la dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones, para pensar de forma clara, pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, cinismo, criticismo); conductuales (la lucha o la huida, las intenciones de abandonar, el aumento del consumo de tabaco o del alcohol, de caféina y drogas, explosiones emocionales, conducta impulsiva, evitación de responsabilidades, absentismo, desorganización); sociales (aislamiento, evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor en el ámbito familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional (29).

Podemos deducir según la tabla 3. Nivel de estrés de acuerdo a la sintomatología según dimensiones del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís, Cajamarca 2022, que el estrés comprende un proceso donde se idéntica tres fases que el personal de salud según su nivel de estrés presenta; la primera fase es de alarma que se calificó con nivel de estrés leve con 42% que es la respuesta inmediata ante una amenaza o un reto laboral como es la situación de pandemia que estaba pasando el personal de salud, en esta fase se activa el sistema endocrino donde hay un incremento de producción de las diferentes hormonas como la adrenalina, noradrenalina y cortisol llevando a una dilatación de los vasos sanguíneos (27), si en esta fase no se controla o no hay regreso a la “calma” y el estrés se prolonga se presenta la segunda fase.

La segunda fase es de resistencia en la cual el nivel de estrés se calificó como moderado con 24%, donde el organismo del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís pasó por un estado de resistencia activa frente al estrés para evitar el agotamiento tratando de adaptarse a un nuevo ambiente laboral, es decir, que realizan mecanismos de acción para poder protegerse y de supervivencia ante el estrés permanente conllevando a un desgaste de las reservas del organismo porque estuvo sometido a un sobreesfuerzo

provocando trastornos emocionales y sensación de fatiga; la tercera fase de agotamiento llega a un nivel de estrés alto con 19,5%, es decir, se agota la capacidad de la segunda fase, esto podría haber estado pasando el personal de salud que presento este nivel y se encontraba en esta fase ya que conlleva a problemas crónicos perjudicando el sistema inmunológico siendo vulnerables para infecciones virales o bacterianas (27) e intensificando la presencia de los síntomas ya mencionados en la tabla 3 y pudieron desarrollar enfermedades mentales o físicas.



Fuente: Cuestionario de Problemas Psicomáticos (CPP) desarrollado por Hock

Figura 1. Nivel de estrés laboral durante la pandemia en personal de salud en la Clínica San Francisco de Asís, Cajamarca 2022.

En la figura 1. Se evidencia que 14 % presenta estrés alto, 44% del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís presenta nivel de estrés moderado, y 42% estrés leve.

Estos resultados obtenidos por Onofre M. *et al*, en el año 2021, difieren presentando un porcentaje de 8.5% en leve, 4.3% moderado y severo (11). También con los de Cayotopa E. en el año 2022, se obtuvo como resultados que se asemejan; indicando que el 55.6% presentaron nivel moderado de estrés, seguido del 37.8% quienes presentaron nivel leve, consecuentemente el 4.4% mostraron nivel severo y solo el 2.2% no indicaron estrés (21). De igual modo en su investigación Alcalá L, (Celendín 2021), los resultados que obtuvo se asimilan con 53,3% de profesionales de enfermería con estrés moderado siendo el mayor porcentaje en ese nivel, mientras que un 40,0% presenta un estrés leve y difiere con 6,7% estrés severo, donde la muerte y el sufrimiento es el estresor que genera estrés frecuentemente con 53,3% y el estresor de muerte y sufrimiento con 50 %; los resultados obtenidos se contrastan con los de Carvajal P, (Ecuador, 2021), obtuvo como resultado que el estrés leve fue de 37,2% y estrés moderado 25,6%.

Por otra parte, Vásquez L, (Cajamarca, 2022), difiere con los resultados que obtuvo, la mayoría del personal de salud que laboró en el Hospital Simón Bolívar Cajamarca durante el 2022 no presentó cuadros de estrés 85%, ni ansiedad 51.7%, ni depresión 80%.

Datos que representan evidencias del delicado estado de salud mental de sus integrantes, toda vez que el estrés es una manifestación que va progresando con el tiempo si no hay un tratamiento oportuno lo que puede agravar el nivel de estrés; repercutiendo en la salud física y psicológica de la persona; además esta problemática repercutirá negativamente en la productividad del trabajador afectando a la empresa prestadora de salud. Coincidiendo con el aporte del autor concluye que el estrés puede tener efectos negativos sobre el sistema inmunitario, ya que inhibe sus respuestas alterando el papel de los leucocitos y su circulación, así como la disminución de su producción. Además, todo este proceso bioquímico interacciona con las estructuras implicadas en el análisis cognitivo y emocional, teniendo al mismo tiempo un papel importante en los niveles de alerta, al entrar el estrés en interacción recíproca con tres grandes sistemas cerebrales implicados en las funciones cognitivas, afectivas y de decisión (55).

Así mismo con la contribución de la Dirección de Salud Mental del Ministerio de Salud 2020, refiere que el personal de salud tiene mayor probabilidad de tener un incremento de los niveles de estrés por la naturaleza de su trabajo en donde puede experimentar reacciones de tipo emocionales, conductuales cognitivas y físicas.

CONCLUSIONES

1. El nivel de estrés laboral del personal de salud de la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca del año 2022; presentó 44% estrés moderado, 42% estrés leve y 14% estrés alto. Representando mal estado de salud mental de sus integrantes, toda vez que el estrés progresa con el tiempo si no hay un tratamiento oportuno, puede agravar el nivel de estrés; repercute en la salud física y psicológica de los trabajadores; además esta problemática repercutirá negativamente en la productividad del trabajador afectando a la empresa prestadora de salud.

RECOMENDACIONES

1. Al Gerente General de la Clínica San Francisco de Asís de Cajamarca.

- Implementar y aplicar programas en el corto y mediano plazo para el fortalecimiento del clima organizacional, salud integral y de resiliencia a fin de disminuir el estrés laboral en el personal de salud que se encuentran en un nivel moderado, leve y alto de tal forma poder afrontar los síntomas con técnicas de relajación, solución de problemas y a su vez trabajar habilidades sociales que favorezcan la relación con el paciente y el entorno tanto familiar como social.

- Evaluar e intervenir individualmente, a los trabajadores que presenten síntomas o niveles altos de estrés laboral, puesto que; ellos se encuentran propensos a desarrollar problemas psicológicos de mayor significancia y afectar sus relaciones tanto laborales como interpersonales. En caso que el trabajador de salud identifique algún síntoma físico o psicológico recurrir a la ayuda especializada.

- Se sugiere abordar, orientar soluciones y necesidades insatisfechas frente a la posibilidad de una nueva pandemia para la clínica para así mismo brindar una adecuada prestación de servicios y una buena comunicación laboral.

2. A los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería

- Continuar con investigaciones relacionadas a la salud mental de los trabajadores del personal de salud en otras instituciones prestadoras de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés.[Internet].OMS.2023 [citado el 16 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet]. OIT, 2016 [citado el 17 de enero 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
3. Organización Panamericana de la Salud. Salud mental de los equipos de salud, durante la pandemia COVID19. [Internet].OPS, Estados Unidos;2022 [citado el 05 de febrero 2022]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCovid-19220001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Organización Panamericana de la Salud. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [Internet].OPS, 2020 [citado el 14 de marzo 2022]. Disponible en:https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52571/OPSWNMHHMHCovid-1920040_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
5. Mero Quijije E, Salas Tomalá , Acuña Cedeño M, Bernal Gutiérrez. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. [Internet].Recimundo,Ecuador;2021 [citado el 10 de marzo 2022]. 5(3),368-377. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284/1803>
6. Basset I, Estévez R, Leal García L, Granados , López Vázquez J. Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad Psiquiatría en México, D.F.[Internet]. Enf Neurol, Mexico; 2011 [citado el 01 de enero 2022]. 10(1):27-31. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111f.pdf>
7. Marquina Lujan RJ, Adriazola Casas R. Autopercepción del Estrés del Personal de Salud en Primera Línea de Atención de Pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. [Internet].Lima; 2020 [citado el 10 de Marzo 2022]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391/1020>
8. Monterrosa Castro Á, Dávila Ruiz R, Mejía Mantilla , Contreras Saldarriaga , Mercado Lara , Flores Monterrosa. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB.[Internet]. Colombia; 2020 [citado el 20 de enero 2022].23(2): 195-213. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890/3280>
9. Cruz Manjarrez Patiño PY. Síndrome de Burnout en Profesionales de la Salud implicados en atención de salud COVID 19. [Internet]. Mexico; 2021 [citado el 10 de enero 2023]. Disponible en :

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/52297/CruzManjarrezPatinoPaulina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Di Rocca S. Estrés Laboral bajo contexto de Pandemia (Covid-19) en Técnicos Radiólogos– Bahía Blanca, Argentina. [Internet].Argentina ;2021 [citado el 10 de enero 2023]. Disponible en: <https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/5775/Tesis%20Di%20Rocca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
11. Onofre Santiago MdlÁ, Rodríguez García S, Jaramillo Vázquez J, Salazar Mendoza J, Hernández Montesinos , Luna Hernández D. Ansiedad, depresión y estrés en prestadores de servicios de salud ante el COVID-19. [Internet].Mexico; 2021 [citado el 15 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/804/1100>
12. Emilio Carvajal P. Miedo y estres laboral a la COVID-19 en el Personal de limpieza del Hospital General de Puyo, Cantòn Pastaza. [Online].Quito-Ecuador; 2021 [citado el 15 de febrero 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4166/1/Carvajal%20Luna%20Pablo%20Emilio.pdf>
13. Roman Bautista EG. Manifestaciones Psicósomáticas del Estrés Laboral durante la Pandemia en los Médicos de Emergencia Del Hospital General Latacunga durante los meses Junio a Julio Del 2021. [Internet].Ambato-Ecuador; 2021 [citado el 15 de febrero 2022]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14824/1/UA-MSO-EAC-042-2022.pdf>
14. Lopez Lopez IM, Noroña Salced D, Vega Falcón V. Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la Pandemia de COVID-19. Revista Cubana de Reumatología. [Internet].Ecuador; 2022 [citado el 20 de enero 2023]. 24(1):271. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v24n1/1817-5996-rcur-24-01-e271.pdf>
15. Organizacion Panamerican de la Salud. Boletín Desastres N.131.- La salud mental de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19.OPS [Internet].2022 [citado el 16 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/boletin-desastres-n131-salud-mental-trabajadores-sanitarios-durante-pandemia-covid-19>
16. Jinez Mamani R. Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital III ESSAL UD Puno–2019. [Internet]. Puno; 2020 [citado 9 de abril 2022]. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%20c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Lecca Flores JPP. COVID-19: Relación entre Comunicación y Estrés Laboral en el Personal Asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy. [Internet].Trujillo; 2020 [citado el 03 de enero 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46885/Lecca_FJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=ylo

18. Odar Padilla G. Estrés Laboral y Agresividad en Personal de Salud del Área Covid de la Provincia de Chiclayo. [Internet].Chiclayo; 2021 [citado el 15 de febrero 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75188/Odar_PJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Asto Vargas RM. Clima Laboral y Estrés en los Trabajadores de los Establecimientos de Salud, de las Micro Redes: Huasmín y Sucre, Celendín 2019. [Internet].Celendin; 2019 [citado el 15 de febrero 2022].Disponible en: <http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/5015/Tesis%20Rosa%20Mar%20c3%20ada%20Asto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Alcala Paisig AL. Nivel de Estrés y Estresores Laborales por la COVID-19 en el Profesional de Enfermería del Hospital de Atención General de Celendín, Cajamarca 2021. [Internet]. Celendin; 2021 [citado el 02 de febrero 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5022/NIVEL%20DE%20ESTR%20C3%2089S%20Y%20ESTRESORES%20LABORALES%20POR%20LA%20COVID%2019%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%20C3%208DA%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20ATENCI%20C3%2093N%20GENERAL%20DE%20CELENDIN%20>
21. Cayotopa Ticlla E. Depresión, Ansiedad y Estrés del personal de Enfermería en el contexto de COVID-19. Hospital José Soto Cadenillas- Chota 2021. [Internet].Chota; 2021 [citado el 21 de enero 2022]. Disponible en: <http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/5010/TESIS%20ELDER%20CAYOTOPA%20TICLLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Gonzales Chávez C, Sánchez Castro S. Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en los Profesionales de un Centro de Salud. [Internet]. Cajamrca; 2020 [citado el 12 de enero 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
23. Valencia Carrasco G. Factores asociados a Niveles de Estrés Laboral en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. [Internet]. Cajamarca; 2021 [citado el 01 de enero 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/TESIS%20FINAL-SUSTENTACION%20PUBLICA-23-SEPTIEMBRE-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
24. Cotrina Villegas L, Del Castillo Salas E. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento del Personal de Salud de la Micro Red de Huambocancha Baja-Cajamarca en el Año 2021. [Online]. Cajamarca; 2021 [citado el 02 de enero 2022]. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34942/Tesis%202023_Cotrina%20y%20Del%20Castillo%20Corregido%20final_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Vasquez Diaz L. Nivel de Estrés, Ansiedad y Depresión durante la Pandemia por COVID19 que presenta el Personal de Salud que labora en el Hospital Simón Bolívar Cajamarca 2022. [Internet]. Cajamarca; 2022 [citado el 14 de febrero 2022]. Disponible en: <http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/6016/TESIS%20LIZBETH%20VASQUEZ%20DIAZ.pdf?sequence=5&isAllowed=y%C3%A7>.
26. Sánchez JM. Estrés laboral. In AYA , editor. Estrés laboral. Costa Rica: Hidrogenesis; 2010. p. 55-56.
27. López Santana , Díaz Berasategui , Cintra Hernández , Limonta Rodríguez R. Estrés, el “gran depredador”. Rev Inf Cient. [Internet]. Cuba; 2014 [citado el 13 de febrero 2022]. 84(2):375-384. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6145428>
28. Navarro Pando , Fustamante Irigoín G, Romero Santos , Medina Otazú , Aréstegui Campos , Cam Pacheco , et al. Informe Técnico acerca de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Lima Metropolitana. Informe Tecnico. Lima: Ministerio Trabajo del Empleo, Lima; 2014. Report No.: 1.
29. Vidal Lacosta V. Estudio del Estrés Laboral en las Pymes en la provincia de Zaragoza. [Internet]. España; 2018 [citado el 15 de enero 2022]. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/76837/files/TESIS-2019-009.pdf>
30. Ortiz Guzmán A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. [Internet]. 2020 [citado el 02 de febrero 2022]. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
31. Atalaya MP. El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. [Internet]. Industrial data. Lima; 2001 [citado el 04 de marzo 2022]. (4)2: 25-36. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
32. Rodriguez Guzman J. Riesgos del Síndrome de Burnout. [Internet]. 2022 [citado el 04 de junio 2022]. Disponible en: <https://peru21.pe/peru/si-te-sientes-agotado-en-el-trabajo-el-estres-laboral-te-puede-estar-pasando-factura-sindrome-burnout-nda-nnlt-noticia/>
33. Departamento de Justicia , Empleo y Seguridad Social. Definiciones utilizadas en el censo de mercado de trabajo. [Internet]. España; 2002 [citado el 02 de enero 2022]. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/cmt_2002/es_cmt_2002/adjuntos/CMTO oferta2002Doc.4.Definiciones.pdf
34. Instituto Mujer Castilla la Mancha. El lenguaje y la socialización de género. Expositivo. Española: Instituto de las Mujeres, España; 2020. Report No.: Bloque I.
35. TeamSystem. TeamSystem, Software Del Sol. [Internet]. España; 2022 [citado el 01 de enero 2022]. Glosario. Disponible en: <https://www.sdelsol.com/glosario/estado-civil/>
36. Instituto Nacional de Estadística. Estado Civil o Conyugal del Jefe(A) de Hogar y Ciclo de Vida del Hogar. [Internet]. Perú; INEI 2007-2017 [citado el 02 de enero

- 2022]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1711/cap03.pdf
37. Universidad San Sebastian-Chile. Estado Civil Certificado de Soltería. [Internet]. Chile; 2020 [citado el 10 de enero 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/L/Downloads/Estado-Civil%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/L/Downloads/Estado-Civil%20(2).pdf)
 38. Consejo COLEF España. [Internet]. España; 2018 [citado el 11 de enero 2022]. Gambau Pinasa V. Concepto de Profesion. Disponible en: <https://www.consejo-colef.es/post/vgambau-profesion>
 39. Roa L. El contrato de trabajo. Características del contrato de trabajo. [Internet]. Argentina; 2015 [citado el 18 de enero 2022]. Disponible en: <https://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>
 40. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Contenido Básico de la Regulación Legal del Contrato Individual de Trabajo. [Internet]. Perú; 2010 [citado el 11 de enero 2022]. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html
 41. Ley de Trabajo Médico. Decreto Supremo N° 024-2001-SA. [Internet]. Perú; 2002 [citado 15 de febrero de 2022]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2A3FDAD0707C923905257D4100799F00/\\$FILE/7new.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2A3FDAD0707C923905257D4100799F00/$FILE/7new.pdf)
 42. Naciones Unidas. ¿Qué es el tiempo de trabajo? [Internet].; 2020 [citado el 22 de febrero 2022]. Nations-Global Compact. Disponible en: <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/tiempo-de-trabajo/?lang=es#:~:text=El%20tiempo%20de%20trabajo%20es,los%2Fas%20trabajadores%2Fas>
 43. Beloso Chacín. Capítulo II-Fundamentación Teórica. [Internet].; 2000 [citado el 20 de febrero]. Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095076/cap02.pdf>
 44. Dirección de Salud Mental-Lima: Ministerio de Salud; 2020. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. [Internet].; 2020 [citado el 22 febrero 2022]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
 45. Portal oficial del Estado Argentino. Argentina.gob.ar. Epidemias Y Pandemias. [Internet]. Argentina; 2020 [citado el 23 de febrero 2022]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sinagir/epidemias-pandemias#:~:text=Una%20pandemia%20es%20cuando%20la,un%20sector%20geogr%C3%A1fico%20a%20otr>
 46. Organización Panamericana de la Salud. La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. [Internet]. 2020 [citado el 20 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como->

57. Oncosalud. Pinchazos en el Pecho: ¿Porque puedes sentirlos?. [Internet].2022 [citado el 24 de enero 2024]. Disponible en: <https://blog.oncosalud.pe/pinchazos-en-el-pecho#:~:text=Causas%20comunes%20de%20pinchazos%20en%20el%20pecho&text=La%20ansiedad%20y%20el%20estr%C3%A9s,de%20pinchazos%20en%20el%20pecho.>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

I. PRESENTACION:

Estimado (a), el presente cuestionario forma parte de un estudio que pretende medir el “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE SALUD EN LA CLINICA SAN FRANCISCO DE ASÍS, CAJAMARCA 2022**”. No hay respuestas buenas ni malas. Su colaboración será decisiva para los propósitos del estudio. Se garantiza que sus respuestas serán manejadas en forma confidencial, por lo que no se requiere que escriba su nombre.

II. INSTRUCCIONES:

Es muy importante que usted conteste de manera sincera, precisa y complete las afirmaciones que formula a continuación:

III. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad

1. 18-24 años ()
2. 25-31 años ()
3. 32-38 años ()
4. 39-45 años ()
5. Mas de 46 años ()

2. Sexo

- Masculino ()
- Femenino ()

3. Estado civil:

- Soltero ()
- Casado ()
- Conviviente ()
- Divorciado ()

4. Ocupación o profesión:

- Medico ()
- Enfermera ()
- Técnico en enfermería ()
- Laboratorista ()
- Personal de imágenes ()
- Médicos especialista ()

5. Tipo de contrato laboral:

- Contrato sujeto a modalidad ()
- Contrato indeterminado ()
- Contrato a tiempo parcial ()

6. Años de servicio laboral:

- Menos de 5 años ()
- De 6 a 10 años ()
- De 11 a 15 años ()
- De 16 a 20 años ()
- Mas de 21 años ()

7. En el lugar donde labora:

- Es único trabajo ()
- Es otro trabajo adicional ()

8. Remuneración salarial:

- Mínimo vital es de 930 a 1025 soles ()
- De 1026 a 1500 ()
- De 1501 a 2000 ()
- De 2001 a 2500 ()
- Mas de 2500 ()

IV. TEST DE ESTRÉS LABORAL

De los siguientes síntomas, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses. Marque la escala que mejor se adecue a usted. Donde: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= pocas veces, 3=algunas veces, 4= relativamente frecuente y 5= muy frecuente.

	SINTOMAS	Nunca 0	Casi nunca 1	Pocas veces 2	Algunas veces 3	Relativamente frecuente 4	Muy frecuente 5
1.	Imposibilidad de conciliar el sueño.						
2.	Jaquecas y dolores de cabeza.						
3.	Indigestiones o molestias gastrointestinales.						
4.	Sensación de cansancio extremo o agotamiento.						
5.	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.						
6.	Disminución del interés sexual.						
7.	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.						
8.	Disminución del apetito.						
9.	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).						

10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.						
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.						
12	Tendencias a sudar o palpitaciones.						
	TOTAL						

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Indicadores de Nivel de Estrés

Sin estrés= 0 puntos

Estrés leve= 1 a 24 puntos

Estrés moderado= 25 a 36 puntos

Estrés alto = 37 a 60 puntos

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Nivel de Estrés Laboral durante la Pandemia en Personal de Salud en la Clínica San Francisco de Asís, Cajamarca 2022”

Propósito y procedimiento: Para realizar este estudio se necesitará de su colaboración, brindando la información requerida de acuerdo a una entrevista y un cuestionario elaborado por la investigadora, el cual tomará un tiempo aproximado de 15 minutos, por lo cual se requiere su total atención. Los resultados obtenidos aportarán información relevante para la investigación, así mismo permitirán conocer la problemática relacionada a este tema.

Riesgos del estudio: Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con esta investigación.

Beneficios: No recibirá beneficio directo por el hecho de participar en el estudio ya que los resultados tendrán un interés científico.

Confidencialidad: Me garantiza que los datos brindados por mi persona no van hacer divulgados, guardándose estricta confidencial. Por lo que acepto participar en la presente investigación y doy mi consentimiento.

Participación voluntaria: Reconozco que la información que brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Se me ha comunicado que si tengo cualquier pregunta acerca de mi consentimiento o acerca del estudio puedo comunicarme con:

Nombre del investigador: Hayde Fanny Tanta Huamán

Dirección Institución: Universidad Nacional de Cajamarca

Teléfono: 947470951

De acuerdo a todo lo anterior yo:

Decido participar voluntariamente.

Rechazo participar voluntariamente

Nombre del participante

Firma

Anexo 3. Confiabilidad de criterio, Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, la cual consistió en aplicar el instrumento a 10 trabajadores que formar parte de la Clínica Los Fresnos, los cuales posteriormente no participaron en la investigación. La información obtenida fue analizada estadísticamente con cálculo de fiabilidad de SPSS 25, cuyo coeficiente de Alpha de Cronbach, fue de 0,74 lo que representa un 74% de confiabilidad, evidenciando que el instrumento es altamente confiable.

Alfa de Cronbach – SPSS v. 25.0

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0.0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.74	12

ANÁLISIS DE CONSISTENCIA: 0,74 (74%)

NOMBRE DEL TRABAJO

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN PERSONAL DE SALUD EN LA CLINICA SAN FRANCISCO DE ASÍS

AUTOR

HAYDE FANNY TANTA HUAMÁN

RECuento DE PALABRAS

14065 Words

RECuento DE CARACTERES

80640 Characters

RECuento DE PÁGINAS

49 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

210.8KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 11, 2024 10:50 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 11, 2024 10:51 AM GMT-5

● 17% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)