

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León

Facultad de ciencias médicas.

Departamento de enfermería

UNAN-León



Monografía para optar al título de Licenciada/o en ciencias de Enfermería.

Título: Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-HEODRA, III trimestre 2021.

Autores:

- Bra. Francis Valeria Paula López.
- Bra. Francela Junieta Quiroz Cortez.
- Br. Joel Elías Rivera Bonilla.

Tutora: Lic. Dulce María Oviedo Martínez.Msc

Asesor: Lic. Lester Fidel García Guzmán.Msc

León, Marzo 2022

“¡A la libertad por la Universidad!”

Índice

Contenido	Numero de pág.
I. Introducción.....	1
II. Antecedentes	3
III. Justificación	4
IV. Planteamiento del problema.	6
V. Objetivos.....	7
VI. Hipótesis	8
VII. Marco teórico.....	9
VIII. Diseño metodológico.....	18
IX. Resultados.....	24
X. Discusiones	29
XI. Conclusión.....	32
XII. Recomendaciones.....	33
XIII. Bibliografía.....	34
XIV. Anexos.....	41

Agradecimiento.

Agradecemos a Dios primero por habernos dado fuerzas y protección para superar obstáculos y pruebas durante este largo camino y a lo largo de la vida.

A nuestros padres y hermanos que con sus demostraciones ejemplares nunca perdieron la confianza en nuestro desempeño, enseñándonos a no desfallecer ni rendirnos ante cualquier dificultad durante el proceso de nuestra vida, perseverando siempre, e instruyendo nuestras vidas con sus consejos.

Al Lic. Lester Fidel García por su desempeño y pasión en la docencia, por habernos inspirado siempre con su ejemplo de docente, a Lic. Dulce María Oviedo por su valiosa guía y desempeño como tutora de este trabajo, Lic. Fidelia Mercedes Poveda, Lic. Yolanda Matute, Lic. Feliciano Rojas que siempre han sido gran inspiración en el transcurso de nuestra carrera, con su ejemplo y dedicación para instruir hacia esta profesión.

Francis López.

Francela Quiroz.

Joel Rivera.

Dedicatoria.

Dedicamos este trabajo primeramente a Dios por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta este momento importante de nuestra profesión. A nuestros padres y hermanos por ser el pilar fundamental en nuestras vidas, por demostrarnos cariño y confianza durante este largo camino a pesar de habernos distanciado por los deberes y responsabilidades de cada quien, por tenernos paciencia por nuestras ausencias y por qué a pesar de todo creen en nosotros y que podemos tener este triunfo en nuestras vidas.

Dedicamos este trabajo a nuestros amigos más cercanos por apoyarnos algunos desde la distancia otros tan cerca, también por creer en nosotros y darnos motivación para persistir y terminar este trabajo.

Francis López.

Francela Quiroz.

Joel Rivera.

Resumen

En la actualidad, la salud mental de la población está afectada por el COVID – 19. El objetivo de la investigación es analizar los Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-HEODRA, III trimestre 2021.

Esta responde al tercer ODS que es Salud y bienestar, que garantiza una vida sana y promueve el bienestar de todas las personas en todas las edades.

El estrés laboral es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes en la práctica diaria, ante la de pandemia de COVID – 19, los profesionales de salud, especialmente el personal de enfermería se encuentra expuesto a situaciones estresantes relacionados al temor de un alto riesgo de contagio.

Es un estudio analítico de casos y controles anidados, el universo fue de 244 enfermeros, alcanzando una muestra de 152 participantes, con la relación 1:1. La muestra se realizó con el 100% de la población, que desearon participar, utilizando la técnica de la encuesta para la recolección de información con preguntas cerradas dicotómicas y selección múltiple.

En los resultados sociodemográficos se identificó que la edad de mayor exposición está entre los 40 años, el 91.4% del sexo femenino como la mayor población afectada, el 88.8% son de procedencia urbana, predominando la religión católica y la mayoría tiene al menos un hijo.

En los determinantes laborales se midieron ocho variables las cuales ninguna mostro asociación de variables, por tanto no se comprobaron como factores de riesgo relacionado al desarrollo de estrés en el personal de enfermería.

Al medir los determinantes familiares se midieron cuatro variables las cuales no evidenciaron significancia estadística, no mostraron asociación de variables, por tanto, no se logró comprobar como factor de riesgo relacionado al desarrollo de estrés en el personal de enfermería.

Palabras Claves: estrés, determinantes laborales, determinantes familiares, personal de enfermería, COVID- 19.

I. Introducción

En la actualidad, la salud mental de la población mundial se encuentra afectada por el coronavirus (COVID – 19), las cifras de infección y muertes se han incrementado desproporcionadamente, afectando la calidad de vida del ser humano. En el personal de salud, se evidencian episodios de estrés, temor, ansiedad, estados depresivos entre otras situaciones de trastornos nerviosos que afectan la capacidad resolutive y toma de decisiones en la calidad de atención que se le brinda al paciente. ¹

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud mental se define como un estado de bienestar el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar tensiones normales de la vida. ²

A inicios del siglo XXI las enfermedades provocadas por el estrés habrán superado a las enfermedades infecciosas y se estimó que, en América Latina y el Caribe se tendrían más de 88 millones de personas con trastornos afectivos por el estrés. ³

La OPS describe que el miedo, la preocupación y el estrés son respuestas normales en momentos en los que nos enfrentamos a la incertidumbre, lo desconocido o a situaciones de cambios o crisis. El temor de contraer el virus en una pandemia como la de COVID-19, se suma el impacto de los importantes cambios en nuestra vida cotidiana provocados por los esfuerzos para contener y frenar la propagación del virus.

Ante las nuevas y desafiantes realidades de distanciamiento físico, el trabajo desde el hogar, el desempleo temporal, la educación de los niños en el hogar y la falta de contacto físico con los seres queridos y amigos, es importante que cuidemos tanto nuestra salud física como mental. ⁴

Un estudio desarrollado en Chimbote (Perú), evidencia que el personal de enfermería presenta un nivel medio de estrés, en relación con el ambiente, nivel laboral y personal adaptándose a las situaciones estresantes que se suscitaron desde el inicio de la pandemia COVID – 19. Una de las situaciones, se relacionaría con la internalización de las medidas de bioseguridad que se deben tener para evitar contagios, la deficiente comunicación entre colegas, así como también la sobrecarga laboral. ¹

En Nicaragua el personal de salud se ha enfrentado la pandemia como un reto profesional que los coloca entre el miedo al contagio y la carga emocional de acompañar a pacientes al borde de la muerte. Lo que los somete a altos niveles de estrés.⁵

Las condiciones laborales actuales causan mucho estrés en el personal de salud debido al incremento de la carga horaria de trabajo, la demanda y la saturación de los servicios, el ausentismo y la deserción, el temor y la exposición al contagio propio y de los seres queridos, la morbilidad y mortalidad por COVID-19 elevadas, la estigmatización y el maltrato que reciben, y los sentimientos de frustración e impotencia ligados a la necesidad de mantener la eficiencia.⁶

En el aspecto familiar la preocupación en el personal de salud es por miedo a contagiarse y miedo al contagio de familiares. Lo anterior conlleva renuencia al trabajo, dejando de lado el interés económico y pensando en la renuncia laboral como medida desesperada en esta pandemia.⁷ además el distanciamiento social y comprender que la convivencia diaria con la familia favorece la infección cruzada puede ocasionar más fragilidad emocional a estos profesionales.⁸

Este trabajo de investigación será elaborado de acuerdo con el tercer objetivo de desarrollo sostenible, salud y bienestar, aportando al octavo indicador que nos habla de la cobertura de los servicios de salud esenciales, el cual va acorde con nuestro problema de investigación para dar salida a nuestro proceso investigativo.

II. Antecedentes

María Aragón (2007) en Nicaragua se realizó un estudio “Síndrome de Burnout en médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela “Oscar Danilo Rosales Argüello” al analizar los niveles de burnout por estrés, se encontró que el 6% de las enfermeras presentan alto nivel de estrés y que el 1% de las enfermeras presentan niveles de estrés medio y un 21% de las enfermeras presentan un nivel bajo de estrés, cabe destacar que uno de los hallazgos más relevante fue que se encontró niveles de estrés más alto en el sexo femenino y en el personal de enfermería que tiene más tiempo laborando .⁹

Wilson Sauñe (2012) en Perú se realizó una investigación de enfoque descriptivo “Condiciones laborales y niveles de estrés en enfermeros de un hospital público peruano” demostrando que el 54% del personal de enfermería presentaba un estrés medio y el 34 % presentaba bajos niveles de estrés, siendo mayor en el personal de enfermería con estrés medio, asociados a factores como sobrecarga en horas de trabajo, mala comunicación con los compañeros de trabajo, etc.¹⁰

Castillo Ávila Irma (2014) en Colombia se realizó un estudio analítico de corte transversal “Estrés laboral en enfermería y factores asociados.” Encontrando que El nivel de exposición alto de estrés se evidenció en un tercio de la población (33.97%) de profesionales de enfermería estudiados. Entre las situaciones que frecuentemente reconocen los profesionales como causa de estrés se encuentran las relacionadas con el factor “muerte y morir” y son derivadas en su mayoría de situaciones en las que se deben realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.¹¹

Sergio Ignacio Muñoz Fernández (2020) en México, Se realizó una investigación Descriptiva “Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19” en la cual Identificaron que a exposición repetida o continua ante el estrés, como la observada en la pandemia por COVID-19, afecta las funciones cognitivas, afectivas y conductuales del sujeto y de no resolverse generan alteraciones metabólicas e inmunológicas que debilitan al organismo para hacer frente a procesos infecciosos, incrementando el riesgo del personal expuesto a enfermar.¹²

III. Justificación

El estrés tiene diversas consecuencias negativas en el profesional de enfermería, las cuales se incluyen, las enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como baja productividad.¹³

En los determinantes laborales existe una sobrecarga de trabajo muy elevada, es por ello que ha derivado a la exposición de situaciones estresantes, tales como, no saber cómo ni cuándo iba a acabar todo, si iban a contar con el equipo de protección requerido, realizar horas extras por falta de personal.

Así mismo los determinantes familiares desarrollan altos niveles de estrés, ya que el personal de enfermería vive con el temor de regresar a casa y contagiar a algún miembro de la misma.¹⁴

Los niveles de estrés están presentes en el profesional de salud, se considera necesario intervenir con estrategias de afrontamiento para disminuir el sufrimiento de los profesionales de enfermería.¹³

Por todas las situaciones antes mencionadas es por lo que se decidió realizar esta investigación para poder constatar el impacto que está produciendo la pandemia (COVID 19), cómo ha afectado realmente al personal de enfermería a nivel de estrés laboral y familiar y así puedan reducir el impacto psicológico que se presente durante la crisis.

En el presente estudio se medirá el nivel de estrés en enfermeras del hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello, para poder analizar las necesidades psicológicas a las que se está enfrentando el personal de salud.

Los resultados de este estudio serán de utilidad a:

- Dirección del Hospital Escuela: Para que tenga conocimiento de los factores que provocan estrés en el personal de enfermería que labora en el centro hospitalario durante la pandemia de COVID-19.

- Dirección de enfermería: Determine los estresores que afectan a su personal y implemente acciones de ayuda para que la jornada laboral sea más llevadera, en contexto de COVID-19
- Jefa de docencia del servicio de enfermería: Fortalezca el trabajo en equipo con estudiantes de enfermería que prestan sus prácticas clínicas en el hospital durante la pandemia de COVID-19.
- Futuros investigadores del fenómeno de estrés en el personal de enfermería; siendo una de las bases principales para tener más ejemplares y facilitar estudios de esta problemática.

IV. Planteamiento del problema.

El primer impacto de una epidemia es la crisis misma. No obstante, la población en general y las personas suelen presentar temor, ansiedad, angustia y depresión. Al inicio del brote de SARS, se informaron problemas de salud mental, que incluyeron depresión persistente, ansiedad, ataques de pánico, excitación psicomotora, síntomas psicóticos, delirium e incluso tendencias suicidas. ¹⁵

El estrés laboral en enfermería es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes que se suscitan en la práctica diaria, que ponen de manifiesto la capacidad de afrontamiento ante la presión laboral ejercida por el entorno de su trabajo por querer cumplir con el cuidado del paciente, ante la situación de pandemia de COVID – 19, los profesionales de salud, especialmente el personal de enfermería se encuentra expuesto a situaciones estresantes relacionados al temor de un alto riesgo de contagio

Diversas condicionantes han determinado cambios en la adaptabilidad al entorno ya que debe proveer cuidados directos, soporte emocional, educar a pacientes y personal de salud, abogar por los pacientes y sus familias. A este listado es necesario agregar, el rol de coordinación de acciones de prevención en la comunidad ¹⁶, cuando se ha sido expuesto de manera prolongada a estas condiciones desencadenan reacciones emocionales y conductuales contribuyendo a la aparición de ansiedad o depresión, que generan una distorsión en la percepción de sí mismo y del mundo. ¹⁷

Además, por ser trabajadores de la salud pueden experimentar otros aspectos de estrés adicionales: Estigmatización por trabajar con pacientes del virus COVID-19 y poder contagiar a familiares o amigos; medidas estrictas de bioseguridad; capacidad reducida para beneficiarse del apoyo social debido al aislamiento y cansancio; capacidades de persona o energía insuficientes para implementar la autoasistencia básica ¹⁵.

Por lo antes mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación:
¿Cuáles son los determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-HEODRA, III Trimestre 2021?

V. Objetivos.

Objetivo General

- Analizar los determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-HEODRA, III trimestre 2021.

Objetivos Específicos:

- ✓ Caracterizar socio demográficamente a la población en estudio.
- ✓ Identificar determinantes laborales del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19.
- ✓ Describir determinantes familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19.

VI. Hipótesis

El personal de Enfermería desarrolla estrés por el desenvolvimiento de sus actividades profesionales por determinantes laborales como Sobrecarga de trabajo, jornada laborales extensas; ambiente y clima laboral inadecuado y por determinantes familiares como disfuncionalidad familiar, temor al contagio y las cargas emocionales, pero durante la situación actual de COVID-19 los niveles de estrés son aún mayores en los profesionales de enfermería.

VII. Marco teórico

Palabras claves.

Determinantes Laborales. perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo; al igual que las condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo y el escaso trabajo real de equipo. ¹⁸

Determinantes Familiares. condiciones favorables o desfavorables, ante lo cual el individuo se halla protegido o desprotegido, según el apoyo familiar, así como la necesidad de ser un profesional de prestigio para tener una alta consideración familiar y así un alto estatus económico. ¹⁹

Estrés. Cansancio mental que es provocado cuando una situación sobre pasa el rendimiento o los recursos que tiene un sujeto para afrontarlo, provocando diversos trastornos físicos y mentales. Es una respuesta Psicológica y fisiológica que tiene un sujeto al enfrentarse a unas situaciones de adaptaciones lo cual determina su comportamiento.²⁰

Estrés en el Personal de enfermería. El estrés y la tensión asociada a los trabajadores de enfermería son hechos conocidos desde siempre, trabajar con personas que hay que atender, cuidar, orientar, ayudar o sencillamente acompañar, cansa doblemente y están sometidos a un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental, no es raro que estos se quejen de estar estresados o agotados, lo que representa una amenaza para la salud de los enfermeros.²¹

COVID-19. Los coronavirus (CoV) son una familia de virus que infectan tanto animales como humanos, y causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades respiratorias graves. Los coronavirus, reciben su nombre por las puntas brillantes que se observan en la superficie del virus y que asemejan una corona.²⁰

Estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, como cambiar de trabajo, hablar en público, presentarse a una entrevista o cambiar de residencia, puede generar estrés.²²

Además, la exposición al estrés también modifica el comienzo y el curso de muchas enfermedades neurodegenerativas, entre ellas la enfermedad de Alzheimer, que entre otras cosas se relaciona con alteraciones inflamatorias y de la plasticidad nerviosa. Justo las mismas que induce el estrés.²³

Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado. El problema surge cuando se mantiene la presión y se entra en estado de resistencia. Cuando ciertas circunstancias, como la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas o sociales, o un ambiente competitivo, se perciben inconscientemente como una «amenaza», se empieza a tener una sensación de incomodidad.²²

Tipos principales de estrés:

- **Estrés agudo.** Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirlo cuando presiona los frenos, pelea con su pareja o esquía en una pendiente. Esto le ayuda a controlar las situaciones peligrosas. También ocurre cuando hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas sienten estrés agudo en algún momento u otro.
- **Estrés crónico.** Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Usted puede tener estrés crónico si tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico. Puede acostumbrarse tanto al estrés crónico que no se de cuenta que es un problema. Si no encuentra maneras de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud.²⁴

Estrés por COVID19

El estrés forma parte de nuestra vida evolutiva. La respuesta al estrés ha sido una selección natural para hacer frente a amenazas que ponen en peligro nuestra supervivencia. Para nuestros antepasados, suponía una clara ventaja, pero las cosas han cambiado.

Vivimos en un mundo con altas demandas, laborales y familiares con un ritmo que supone un desafío constante. A eso hay que añadirle el momento excepcional que estamos viviendo como consecuencia de la COVID-19, una situación que genera incertidumbres sobre el presente, el futuro, la salud, la situación económica.²³

Estrés laboral:

El estrés laboral es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en nuestro día a día del trabajo y de distintos factores que afectan a su salud mental y física.

El problema consiste en que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados, **ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental**. Esto supone una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales.

- **Causas del estrés laboral:**
 - Motivaciones deficientes
 - La ausencia de incentivos
 - Los conflictos entre empleados o empresarios
 - Cargas excesivas de trabajo
 - La exposición a riesgos físicos constantes
 - Jornadas de trabajo excesivas
 - Ritmo de trabajo acelerado
 - La preocupación por el despido
 - La falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal
 - El factor tiempo: En también muchas ocasiones se da el caso de que las tareas necesitan ser ejecutadas en tiempo récord.

Efectos sobre el trabajo del estrés laboral

- Bajo nivel de productividad

- Absentismo (no justificado o por enfermedad)
- Relaciones laborales casi nulas
- Dificultad de concentración y memorización
- Desorganización laboral²⁵

A cada persona le conviene conocer tanto su nivel de estrés, sus límites y capacidad de adaptación así como la dosis de presión que puede soportar, para evitar situarse en condiciones que superen su umbral de tolerancia al estrés. Al respecto, una cantidad moderada de tensión vital, , resulta saludable, por cuanto ayuda a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles.

Fases del estrés

Generalmente, el estrés no sobreviene de manera repentina. El organismo del ser humano posee la capacidad para detectar las señales de que se está ante un evento productor de este. Desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento.

En cuanto a la fase de alarma, constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas ante este agente son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe ponerse en estado de alerta una vez percibida la situación; por ejemplo, cuando hay exceso de trabajo o estudio, esta fase puede hacerle frente y resolver esto de la mejor forma posible, con lo cual la verdadera señal de estrés no llega a materializarse.

Cuando el estrés prolonga su presencia más allá de la fase de alarma, la persona entra en la segunda fase, denominada de resistencia. Empieza a tomar conciencia de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor, lo cual la hace tratar de salir adelante, pero no encuentra la forma; esto hace que esta situación se convierta en un círculo vicioso, sobre todo cuando va acompañada de ansiedad por un posible fracaso.

Posteriormente, se presenta la fase de agotamiento que es la fase terminal del estrés. Esta se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, las cuales pueden aparecer por separado o simultáneamente. La fatiga incluye un cansancio que no se restaura con el sueño nocturno, y generalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. ²⁶

Determinantes laborales para el desarrollo de estrés En personal de enfermería en contexto de COVID19

Ausentismo

Una de las principales medidas preventivas ha sido el aislamiento de los casos probables y/o confirmados de COVID-19, lo cual, en el ámbito laboral representa ausentismo, que no en todos los casos genera o demanda una incapacidad médica. En el sector salud, además, del impacto económico asociado al indicador del ausentismo, se debe considerar otras variables que a causa de la pandemia han afectado a las instituciones de salud.²⁷

Baja Productividad

La productividad, por el cierre de servicios no prioritarios, la disponibilidad de recurso humano ante la activación del Plan Hospitalario de Emergencia, y la salud del talento humano, quienes, durante toda la pandemia, han sido los más expuestos al riesgo de contagio.

Rotación de enfermedades y accidentes laborales.

El personal de enfermería puede obtener fácilmente una enfermedad fisiológica, física y mental; poniendo en peligro su vida. La Organización mundial de la salud, dispone que para el año 2020 la depresión por estrés fue la segunda causa de morbilidad en relación a enfermedades cardiovasculares, endocrinas que llevaran a la jubilación temprana y aumento de los costos médicos de los enfermeros.

Sobrecarga Laboral.

La presión laboral en una epidemia mundial afecta la salud física y mental al equipo de salud, especialmente de enfermería. Según Cremades, el estrés ocurrirá en la sala de emergencias, unidad de cuidados intensivos y en quirófano. Debido a ciertos factores de estrés, como el exceso de trabajo significa alto sentido de responsabilidad, falta de personal y de tiempo para terminar las tareas de enfermería. Los individuos se sentirán cansados y provocarán rendimiento deficiente, desempeño laboral, ausentismo y abandono de la carrera²⁸

Ambiente y clima Laboral.

El clima laboral negativo y el estrés van de la mano, porque cuando se trata de clima organizacional, el clima laboral en que las personas interactúan dentro de la organización afecta su compromiso. La presión laboral es un resultado negativo de la interacción de los empleados. Ante los cambios de globalización, se debe considerar la capacidad de respuestas de los empleados. Un buen clima organizacional tendrá consecuencias positivas, tales como: logro, afiliación, satisfacción, adaptabilidad, innovación y otros aspectos, que ayudaran a la organización a alcanzar sus metas

Jornadas laborales extensas.

Por cuenta de la pandemia, las empresas prestadoras de salud, quienes son las que albergan a estos profesionales, se han preocupado por ayudar a que los servicios puedan contribuir con la recuperación de los pacientes que ingresan infectados por el virus y se han olvidado de no mecanizar y/o robotizar a quienes son también seres humanos y las altas cargas laborales les han afectado sus emociones.

Esto ha hecho que se acumulen grandes cargas y muchas personas puedan terminar con problemas psicológicos al no tener que pensar en otra cosa que no sea en atender día y noche a pacientes; en consecuencia, se pretende evaluar esa satisfacción que tienen estos trabajadores en relaciones a las acciones que hacen o no los empleadores para tratar de minimizar el impacto que ha generado esas fuertes cargas laborales por cuenta de la pandemia.³⁰

Adaptabilidad al entorno.

Los profesionales de enfermería están sometidos a mucha presión por el entorno en el que desarrollan su trabajo, la consideran una ocupación muy estresante y tiene una alta prevalencia de enfermedades mentales relacionadas con el estrés, la insatisfacción laboral, el absentismo y los frecuentes cambios de trabajo. La presión laboral es uno de los motivos más importante en esta situación, ya que tiene las características de manejo de situaciones de emergencia y ejecución eficiente, por los que muchos autores señalan que esta

profesión requiere enormes responsabilidades y por ende a presiones, conflictos y cambios constantes²⁸

Insatisfacción Laboral.

Existen situaciones que incrementan el estrés en la enfermera, y se encuentran relacionados con inadecuadas relaciones interpersonales, carga laboral, así como malas decisiones por parte de los directivos del nosocomio, que generarían resultados negativos en la práctica de enfermería.

Un aspecto importante a considerar son las condiciones en la que la enfermera realiza su desempeño profesional, en países en vías de desarrollo, se observa que la atención al paciente se realiza en situaciones de precariedad, generando estado de frustración, agotamiento, y en casos extremos, abandono profesional.

29

Determinantes familiares para el desarrollo de estrés En personal de enfermería en contexto de COVID19

Temor al contagio

Los enfermeros y enfermeras han enfrentado esta pandemia como un reto laboral ya que están conscientes del riesgo que tiene de contagio al estar en la primera línea de ataque contra el COVID-19, un noticiero digital así lo demuestra al mostrar evidencias en forma de entrevista de un grupo de enfermeras Nicaragüenses que expresan el estrés que conlleva el estar con el miedo al contagio día a día en esta pandemia. ³³

Comunicación Familiar

Precisamente la comunicación es lo que ha humanizado a las personas. Así mismo, la comunicación puede considerarse como una herramienta con que aprendemos en la vida, desde luego utilizando nuestros cinco sentidos.³⁴

Tomando en consideración la importancia de la comunicación y sus códigos (verbal, no verbal, por signos, etc.), ésta se podría entender con la ayuda de esta definición "todo aquello a lo que la gente logra dar un significado puede y es utilizado por la comunicación" ³³

Un estudio realizado en Argentina por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas_ demostró que hay un gran porcentaje de problemática

familiar en el personal de salud afectando en su mayoría al personal de enfermería, así como Algunas familias permiten que sus miembros se ayuden emocionalmente y físicamente unos a otros, mientras se aferran a un grado adecuado de autonomía o separación. Lograr el balance entre la “familia y uno mismo” es un desafío continuo para todas las familias.

En este estudio se pudo concluir que el personal de salud que presenta mayor porcentaje de disfunción familiar moderada son los auxiliares en enfermería más en el sexo femenino, que podría deberse a la poca comunicación que existe en sus familias. ³²

Relaciones Interpersonales

Cuando hablamos de relaciones interpersonales podemos entender las relaciones interpersonales como la manifestación que el ser humano tiene como ser social, a través de la relación con diferentes personas y grupos nos co-construimos para el desarrollo de diversas y mejores relaciones a lo largo de nuestra vida³⁵

En este contexto el personal de enfermería está muy expuesto al contagio biológico (COVID-19). Ante esta situación, se sugiere que todo el personal que se encuentre expuesto a riesgos laborales - específicamente riesgo biológico - utilizará los equipos de protección personal y colectiva necesarios proporcionados por la institución o empresa para la que trabaje, el riesgo biológico no es el único problema que enfrentan los trabajadores de la salud en la pandemia actual; los trabajadores en áreas y trabajos con alto riesgo de infección pueden ser estigmatizados y discriminados, lo que lleva a su exclusión de la comunidad y su mayor exposición a la violencia y el acoso.³⁶

Medidas de Bioseguridad estrictas en el hogar.

En este contexto de pandemia en el que estamos viviendo según la OMS hay ciertas medidas las cuales debemos adoptar para poder protegernos de nuestro entorno y proteger a nuestras familias de un contagio exterior tales como el uso de la mascarilla, el distanciamiento social, desinfección al entrar al hogar, cambio de ropa etc.³⁷

Como personal de salud en consecuencia al riesgo a contagio y miedo a contagiar a la familia se han llegado a extremar las medidas al nivel de tratarnos

y tratar a los miembros de la familia como contagiados implementando medidas tales como aislamiento en la misma casa, uso limitado de ciertas áreas del hogar, uso limitado de platos, vasos, cucharas a uno por persona.³⁸

Carga Emocional

La incertidumbre, el estrés que conlleva las dificultades en la atención médica durante un brote epidémico como coronavirus (COVID-19) a esto se le suma el temor al contagio familiares, solo el hecho de verse enfermo o ver a algún familiar enfermar causa una gran carga emocional tanto el personal de salud en general como en el personal de enfermería.

La crisis del COVID-19 está exponiendo al personal sanitario a un sufrimiento intenso ante una muerte en aislamiento que tiene a las familias desconsoladas por no poder acompañar y ayudar a sus seres queridos. Esta situación exige una especial atención a las necesidades de apoyo emocional del personal sanitario.

39

Aislamiento y cansancio

En estos tiempos de pandemia la relación entre enfermeras y sus familias ha sido afectada de distintas maneras ya que en muchos casos estos han tenido que aislarse por el miedo a contagiar a sus familias de covid 19, en otros casos las familias han tenido que dejar sus casas por el riesgo a contagiarse; Así se comenzó a reportar en los medios de comunicación tales como revistas, periódicos y medios televisivos En México a principios de abril del 2020.⁴⁰

Disfunción Familiar

El personal de salud en específico las y los enfermeros en este contexto de pandemia han presentado muchos problemas en su entorno familiar por su importante labor, carga laboral, aislamiento etc, lo cual a llegado a formar un gran grado de disfunción familiar.

Un estudio descriptivo, transversal de la disfunción familiar en el personal de Salud del Hospital La Paz, que cuenta con un total de 203 recursos humanos entre médicos, licenciadas y auxiliares de enfermería, personal administrativo y otros, mediante una encuesta basada en el test de APGAR familiar demostró que el personal de salud que presenta mayor porcentaje de disfunción familiar moderada son los auxiliares en enfermería más en el sexo femenino.³³

VIII. Diseño metodológico.

- **Tipo de estudio:** Analítico de casos y controles anidados.

Analítico: porque buscara determinar la razón por la cual se está dando la problemática de estrés en contexto de Covid- 19, así como la asociación entre cada una de las variables que se estudiara.

Casos y Controles: porque representara una estrategia muestral, en la que de manera característica se seleccionara a la población en estudio con base a la presencia (casos/con efecto) o ausencia (controles/sin efecto) del evento de interés (estrés en contexto de covid-19). Además, valorara la relación entre enfermedad (efecto) y la exposición sospechosa de causar esa enfermedad “Determinantes Laborales y Familiares” (causa).

Anidados: porque los casos serán identificados durante la recolección de información, a través de la aplicación del instrumento, se clasificará a el personal de enfermería que al aplicar el test PSS14 (escala para medir el nivel de estrés) en sus resultados dieran una puntuación por encima de los 28 puntos, partiendo de esta categoría la clasificación de una persona que anda estresa a menudo, según el test.

Este estudio pretendía establecer la relación causal que existe entre los determinantes laborales y familiares en relación al desarrollo de estrés en el contexto de covid 19 en el personal de enfermería del hospital escuela Oscar Danilo Rosales Arguello. Para realizar este análisis se estableció una comparación entre un grupo de enfermeras con estrés y un grupo de enfermeras sin estrés, para diagnosticar quienes tienen estrés y quienes no, el proceso se realizó con la prueba psicológica del PSS14 hasta el momento donde se inició a recolectar los datos.

Área de estudio: El estudio se realizó en el Hospital Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA), ubicado en la ciudad de León, en el barrio El Rosario; este cuenta con un personal de enfermería de 244 personas, entre los cuales se encuentran Jefas de saludel servicio, licenciados, técnicos y auxiliares.

Unidad de análisis: Personal del área de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello de la clave A y clave B permanecieron activos en su trabajo.

Población de estudio: 152 personas que integran el personal del área de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello.

Fuente de información:

Primaria: información recibida directamente del personal de enfermería, mediante la aplicación del instrumento de recolección de información.

Secundaria: registro de actas de asistencia de la dirección del personal de enfermería activos para el 2021, según sistema.

Definición de los grupos de comparación

- ✓ **Casos:** Personal de enfermería que según el test PSS14 se encontraron en una puntuación superior a 28 puntos en la escala de estrés percibido.
 - ✓ **Controles:** Personal de enfermería que obtuvieron una puntuación menor o igual a 28 puntos en el test PSS14, el cual mide el nivel de estrés percibido.
- **Criterio de inclusión para casos.**
 - ✓ Cumpla la definición de caso
 - ✓ Todas las edades
 - ✓ Ambos sexos
 - ✓ Enfermeros activos
 - ✓ Estuvieron presente en el desarrollo de la pandemia por Covid-19.
 - ✓ Que tengan la voluntad de participar
 - **Criterios de inclusión para controles.**
 - ✓ Que cumpla la definición de controles
 - ✓ Todas las edades
 - ✓ Ambos sexos
 - ✓ Enfermeros activos.
 - ✓ Estuvieron presentes en el desarrollo de la pandemia por Covid- 19
 - ✓ Que tengan la voluntad de participar.
 - **Criterios de exclusión:**

- ✓ Personal de enfermería que no labore en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales.
- ✓ Personal de enfermería que trabaja únicamente en realización de turno.
- ✓ Personal que este haciendo pasantilla .
- ✓ No deseen participar.

- **Variables del estudio;**

Dependiente: Estrés en el Contexto de Covid- 19-

Independiente:

- ✓ Determinantes Laborales.
- ✓ Determinantes Familiares.

- **Método de Recolección de la Información:** para recolectar la información, se realizó a través del método de la encuesta, asistimos a la dirección del Hospital y se procedió a la solicitud del permiso para el estudio, el cual se hizo la gestión mediante una carta que fue llevada a la dirección del hospital para ser aprobada por la Directora del HEODRA, se coordino con las diferentes jefas de sala para informarle al personal de enfermería según los días y horas activos laboralmente, para realizar la encuesta o al menos para explicar el procedimiento.

Se aplicó un cuestionario, con preguntas dicotómicas cerradas y de selección unica, se le explico al personal de enfermería el objetivo de la investigación.

- **Técnica e instrumento de recolección de datos:**
 - ✓ La técnica utilizada fue la encuesta; se utilizo los siguientes instrumentos:
 - ✓ Una encuesta elaborada con respecto a cada objetivo específico con un total de 7 preguntas, el test PSS14 que contiene 14 ítems, test de carga laboral que contiene 20 acápites y el test de Apgar Familiar el cual contiene 7 acápites integrando 5 elementos a incidir.

Escala de Estrés Percibido: este instrumento denominado también Perceived Stress Scale (PSS) en su versión española adaptada por el Dr. Eduardo Remor (España, 2006), se utilizo para valorar el comportamiento de la persona sobre aspectos de los sentimientos, pensamientos y actividades durante el último mes, incluyendo el día de la aplicación de la prueba.

Esta escala es un instrumento de auto informe que evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes, consta de 14 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos (0 = 5 nunca, 1 =4 casi nunca, 2 = 3 de vez en cuando, 3 =2 a menudo, 4 =1 muy a menudo). La puntuación total de la PSS14 se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems. Da puntuaciones entre 0 y 56, donde se tomó como regencia mayor 28 en la puntuación corresponde a un enfermero con estrés. Valores de 0-28 indican que casi nunca o nunca está estresado; de 29-42, a menudo está estresado, y de 43-56, muy a menudo está estresado.

Apgar Familiar: instrumento de origen reciente, diseñado por el doctor Gabriel Smilkstein (Universidad de Washington 1978) modificado por la Dra. Liliana Arias (2014), quien se basó en su experiencia como Médico de Familia propuso la aplicación de este test como un instrumento para los equipos de Atención Primaria, en su aproximación al análisis de la función familiar. Este test se basó en la premisa de como los miembros de la familia percibían el funcionamiento de la familia. Buscando evidenciar el estado funcional de la familia, funcionando como una escala en la cual el entrevistado colocó su opinión respecto del funcionamiento de la familia para algunos temas clave considerados marcadores de las principales funciones de la familia.

Este cuestionario es un auto informe que evalúa el estado funcional familiar, englobando 5 elementos tales como Adaptabilidad, Participación, Gradiente de Recursos, afectividad y recursos o capacidad resolutive Para cada pregunta se debe marcar solo una X. Debe ser respondido de forma personal (auto administrado idealmente). Cada una de las respuestas tiene un puntaje que va entre los 0 y 4 puntos, de acuerdo a la siguiente calificación: 0: Nunca, 1: Casi nunca, 2: Algunas veces, 3. Casi siempre, 4: Siempre. Donde una puntuación de 7 a 10 sugiere una familia muy funcional, una puntuación de 4 a 6 sugiere una familia moderadamente disfuncional. Una puntuación de 0 a 3 sugiere una familia con grave disfunción.

Test de carga laboral: instrumento reciente diseñado por la Lic. Katherin Yanina Carrion en 2016, quien se basó en su experiencia al realizar la investigación por título " Carga Laboral en relación al nivel de estrés del personal de Enfermería

del centro de salud "Felix Pedro Picado", León III trimestre 2016. Para la recolección de datos específicos sobre la carga laboral en personal de enfermería en general y evidenciar aquellos determinantes que pueden estar incidiendo en los niveles de estrés; evidenciando así el estrés percibido en el personal de enfermería.

- ✓ Para la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:
- ✓ Se solicitó la autorización respectiva a la Dirección del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello, el cual se realizó mediante Carta de solicitud de permiso.
- ✓ Se coordinó con la Directora del hospital, la encargada de la dirección de enfermería, recursos humanos, así como también las jefas de sala de los servicios del Hospital HEODRA, para las facilidades en el uso del registro del personal de Enfermería contratado en el hospital del año 2021, el horario, lugar y tiempo de duración de la recolección de los datos de investigación.
- ✓ Se coordinó con la Jefa de enfermería de cada sala de los servicios del hospital, según sus horarios para explicar la metodología de la aplicación de la encuesta.
- ✓ Antes de la aplicación de los instrumentos propiamente dichos, se le dio una explicación de manera personal a cada enfermero en cada sala de los servicios del Hospital, para confirmar su deseo de participar en el estudio.

Prueba de campo de los instrumentos;

Se realizó una prueba piloto al Personal de Enfermería del Centro de salud Félix Pedro Picado que son población que cumplen con las características similares a la población en estudio pero que no pertenecieron a estos, con el objetivo de validar el instrumento que se aplicaría en la unidad de análisis y se aplicó el instrumento al 10% del total de la población de estudio que corresponde a 24 recursos (12 casos y 12 controles) con el fin de corregir aquellas preguntas que hayan tenido inconsistencia y hayan sido difíciles de entender para los encuestados con el fin de medir indicadores estresantes.

- **Procesamiento y análisis de la información:** la información recolectada se procesó en el programa estadístico SPSS versión 25, y Microsoft Excel. El análisis de la información se llevó a cabo a través de estadística analítica, se

utilizo tablas de contingencia 2x2 para demostrar la asociación de las variables, a través de la prueba estadística Chi Cuadrado (X^2), cuando X^2 es menor de 0.05 existe asociación entre las variables, cuando X^2 es mayor a 0.05 las variables son independientes una de la otra.

Se utilizo la prueba del Odds Ratio, razón de momios u OR, para calcular el riesgo que toma una variable, un OR menor de 1 indica un factor protector, mientras que un OR mayor de 1 indica un factor de riesgo, donde si el OR es igual a 1, la variable no indica asociación.

El análisis se realizo con un intervalo de confianza del 95% por lo cual se trabajó con limites naturales para determinar la significancia estadística, si el recorrido de dichos limites naturales contiene la unidad no hay significancia estadística. La información se presentará a través de tablas para facilitar la comprensión.

- **Aspectos éticos:**

Beneficencia: durante toda la investigación se protegio el bienestar físico, mental y social de la población en estudio, explicándole siempre que la investigación será de mucho beneficio para cada uno de ellos y para nosotros como observadores del fenómeno.

Consentimiento informado: se realizó de forma escrita, explicando el objetivo de la investigación y el procedimiento para recolectar la información explicándole la importancia de la investigación en su proceso enseñanza aprendizaje y sobre todo sería confidencial.

Autonomía: Fue decisión de cada profesional de enfermería participar en el estudio y se respetó si decidían retirarse sin terminar de responder la encuesta.

Anonimato: se explicó al personal que no se tomarían datos que puedan poner en riesgo la identidad e integridad de ellos.

Confidencialidad: al aplicar el instrumento la información que se obtuvo fue manejada únicamente por el equipo investigador y se utilizó únicamente con fines investigativos.

IX. Resultados

La investigación determinante laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales- HEODRA, III trimestre 2021, contó con una muestra de 152 enfermeros que desearon participar, 53 fueron casos y 99 controles, exponiendo los siguientes resultados:

En las características sociodemográficas, la media corresponde a 43.03 años, la moda de la edad fue de 40 años, con un valor mínimo de 19 y máximo de 40, predomina el sexo femenino, la mayoría son casados, un 85.5% de los investigados tienen hijos, la mayor cantidad de participantes pertenecen a la religión católica y son profesionales en enfermería con 54,6%,

Tabla N° 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería con estrés del Hospital.

(Ver tabla N° 1).

Datos Sociodemográficos		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Edad	Media	43.03	
	Moda	40	
	Mínimo	19	
	Máximo	60	
Sexo	Femenino	139	91.4
	Masculino	13	8.6
Estado Civil	Soltero	55	36.2
	Casado	97	63.8
Hijos	Tiene Hijos	130	85.5
	Sin hijos	22	14.5
Religión	Evangélico	53	34.9
	Católico	85	55.9
	Testigo de Jehová	6	3.9

	Otros	8	5.3
Procedencia	Urbano	135	88.8
	Rural	17	11.2
Nivel Académico	Licenciatura	69	45.4
	Profesional	83	54.6

Fuente: encuestas

En relación a la variable ausencias considerable en el trabajo y su asociación con el desarrollo de estrés en personal de enfermería se presentaron 9 casos que presentaron estrés con un OR: 2.045(P:0.151) (IC95% 0.7-5.5), al relacionar la baja productividad en el trabajo con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, se obtuvo como resultado 13 casos OR: 1.016 (P: 0.969) (IC95% 0.4- 2.2). En relación a las jornadas laborales extensas con el desarrollo de estrés en personal de enfermería del hospital, los resultados fueron 44 casos, un OR: 1.652 (P: 0.244) (IC95% 0.7- 3.8). (Ver tabla No. 2)

Tabla No. 2 Determinantes laborales en relación al desarrollo de estrés en personal de enfermería.

Ausencias en el trabajo	Estrés en el personal		Total	X ²	OR	LN
	Si	no				
Si	9	9	18	0.151	2.045	0.7-5.5
No	44	90	134			
Baja Productividad laboral.				0.969	1.016	0.4-2.2
Si	13	24	37			
No	40	75	115			
Total	53	99	152			
Jornadas de trabajo extensas.				0.244	1.652	0.7-3.8
Si	44	74	118			
No	9	25	34			

Fuente: encuestas

En base a la variable abandonar la profesión relacionada con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, los resultados fueron 7 casos con OR:

0.734(P:0.523) (IC95%0.2-1.9. Al relacionar las horas de trabajo semanalmente con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, se obtuvieron como resultados los 53 casos con un OR: 0.734 (P:0.067) (IC95%0.5- 0.7). Con base en la cantidad de los turnos semanalmente relacionado con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería los resultados son 50 casos con un OR: 0.521 (P:0.427) (IC95%0.1- 2.6). En relación a la realización de horas extras con el desarrollo de estrés en personal de enfermería los resultados obtenidos son 46 casos con un OR: 2.220 (P:0.083) (IC95%0.8- 5.5). (Ver tabla 3).

Tabla No.3 Determinantes laborales en relación al desarrollo de estrés en personal de enfermería.

Abandono de la profesión.	Estrés en el personal		Total	X²:	OR:	LN:
	Si	no				
				0.523	0.734	0.2-1.9
Si	7	17	24			
No	46	82	128			
Horas Laborales				0.067	0.637	0.5-0.7
Más de 40 horas	53	93	146			
Menos de 40 horas	0	6	6			
Turnos por semana				0.427	0.521	0.1-2.6
3 a más turnos	50	96	146			
Menos de 3 turnos	3	3	6			
Realiza horas extras en su trabajo				0.083	2.220	0.8-5.5
Si	46	74	120			
No	7	25	32			

Fuente: encuestas

Al relacionar la atención al usuario con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería se obtuvieron los resultados de un OR: 1.645(P:0.547) (IC95%0.3- 8.4). Y el trabajo administrativo con relación al desarrollo de estrés los resultados fueron 50 casos con un OR: 1.873 (P:0.351) (IC95%0.4-7.1). Con base a la relación entre la fatiga al finalizar las jornadas laborales y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería los resultados encontrados fueron 27 casos con un

OR: 1.352 (P:0.376) (IC95%0.6-2.6). Al relacionar el reconocimiento de logros laborales en el trabajo con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería los resultados son 16 casos con un OR: 0.655 (P:0.260) (IC95%0.3-1.3). Al relacionar la existencia de algún programa de prevención del estrés en el centro Hospitalario para disminuir el mismo los resultados fueron 47 de los casos con un OR: 0.926 (P:0.884) (IC95%0.3-2.6). (Ver tabla No. 4).

Tabla No.4 Determinantes laborales en relación al desarrollo de estrés en personal de enfermería.

Frecuencia atenciones	Estrés en el personal		Total	X ² :	OR:	LN:
	Si	no				
				0.547	1.645	0.3-8.4
Frecuente	51	93	144			
Nunca	2	6	8			
Trabajo administrativo				0.351	1.873	0.4-7.1
Frecuente	50	89	139			
Nunca	3	10	13			
Frecuencia Fatiga				0.376	1.352	0.6-2.6
Frecuente	27	43	70			
Nunca	26	56	82			
Logros en el trabajo.				0.260	0.665	0.3-1.3
Si	16	39	55			
No	37	60	97			
Programa de prevención del estrés				0.884	0.926	0.3-2.6
Si	6	12	18			
No	47	87	134			

Fuente: encuestas

Con relación a las relaciones interpersonales entre compañeros y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería los resultados obtenidos fueron 24 casos con un OR: 0.811 (P:0.539) (IC95%0.4-1.5). En relación a la variable rechazo social en contexto de COVID-19 con el desarrollo de estrés en el personal de

enfermería los resultados obtenidos son 29 de los casos con un OR: 0.967 (P:0.921) (IC95%0.4-1.8). Al relacionar la variable de Cansancio como limitación del contacto con la familia y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería los resultados fueron 37 de los casos con un OR: 1.054 (P:0.886) (IC95%0.5-2.1). Con base a la Disfuncionalidad Familiar relacionado con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería los resultados obtenidos son 7 casos con un OR: 2 (P:0.212) (IC95%0.6-6). (Ver tabla No. 5)

Tabla No.5 Determinantes Familiares del desarrollo de estrés en el personal de enfermería.

Relaciones interpersonales	Estrés en el personal		Total	X ² :	OR:	LN:
	Si	no				
Competitivo	24	50	74	0.539	0.811	0.4-1.5
No competitivo	29	49	78			
Rechazo de la sociedad						
Si	29	55	84	0.921	0.967	0.4-1.8
No	24	44	68			
Cansancio como limitación de contacto familiar.				0.886	1.054	0.5-2.1
Si	37	68	105			
No	16	31	47			
Disfuncionalidad Familiar APGAR				0.212	2.000	0.6-6.0
Disfuncionalidad	7	7	14			
Funcionalidad	46	92	138			

Fuente: encuestas

X. Discusiones

En relación a los datos socio demográficos de la población en estudio, se identificó que en el desarrollo de estrés en el personal de enfermería en el contexto de COVID-19, se da mayormente en el personal de 43 años con una moda de 40, predomina el sexo femenino, la mayor población se concentró en enfermeras profesionales, predomina la religión católica, la mayoría casados y de procedencia urbana y 85.5% de los investigados tienen hijos. Afirma, Aragón que el personal de enfermería del sexo femenino que lleva más tiempo laborando y es mayor de 40 años son las más susceptibles a presentar estrés en las salas hospitalarias.

Determinantes laborales para el desarrollo de estrés En personal de enfermería en contexto de COVID19

Al medir la relación causal entre el Absentismo y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería no se demostró asociación de variables ni significancia estadística. Por lo tanto, no se comprobó, lo propuesto por Alfonso Gutiérrez y Luz Viviana, quienes afirman en su estudio realizado en Bogotá, Colombia que el en el área de la salud el ausentismo aumento partir del desarrollo del Covid-19 generando un impacto sanitario.

La relación causal entre la baja productividad laboral y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería se observó que no existe asociación de variables por lo tanto no es un dato estadísticamente significativo, por lo que no se comprobó lo propuesto por María Betancourt y Wilson Domínguez en su estudio que dice: “La baja productividad, por el cierre de servicios no han sido prioritarios, la disponibilidad de recurso humano ante la activación del Plan Hospitalario de Emergencia, y la salud del talento humano se han reducido en el desarrollo del Covid”.

Al analizar la relación que existe entre las jornadas laborales extensas y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, no presenta asociación de variables, este dato no logro demostrar evidencia sobre lo que dijo Cremades que dice que el estrés en enfermería ocurre por el exceso de trabajo y de horas laborales significando un alto sentido de responsabilidad por falta de personal y de tiempo para terminar las tareas de enfermería.

Al medir la relación entre pensar en abandonar la profesión y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, no se encontró asociación de variables, y no se cuenta significancia estadística por lo que no se logró comprobar lo establecido por Olga Carrasco y Ericsson Castillo afirmaron en su estudio en Perú afirman que Existen situaciones que incrementan el estrés en la enfermera, y se encuentran relacionados con malas decisiones como el abandono de la profesión ya que en países en vías de desarrollo, se observa que la atención al paciente se realiza en situaciones de precariedad, generando estado de frustración, agotamiento, y en casos extremos, abandono profesional.

En la relación entre las horas laborales semanales, los turnos y las horas extras con relación al desarrollo de estrés en el personal de enfermería no se encontró asociación de variables por lo tanto no cuenta como datos estadísticamente significativos. Por lo que no se comprueba lo propuesto por Alejandra Avella en su estudio en Colombia que afirma que las empresas prestadoras de salud, quienes son las que albergan a estos profesionales, se han preocupado por ayudar a que los servicios puedan contribuir con la recuperación de los pacientes que ingresan infectados por el virus y se han olvidado de no mecanizar y/o robotizar a quienes son también seres humanos y las altas cargas laborales les han afectado sus emociones y rendimientos, acumulen grandes cargas y muchas personas puedan terminar con problemas psicológicos al no tener que pensar en otra cosa que no sea en atender día y noche a pacientes.

Al relacionar las variables atención al usuario y el trabajo administrativo con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, estas no cuentan con asociación de variables y no cuentan con significancia estadística por lo tanto no se comprueba si son factores de riesgo.

Al medir la variable sentirse fatigado al finalizar las jornadas laborales y el reconocer los logros obtenidos por los trabajadores relacionados con el desarrollo de estrés, no se observa asociación entre las variables y por lo tanto no es un dato estadísticamente significativo, sin comprobar estas variables como factores de riesgo.

Al evaluar el establecimiento de algún programa para el tratamiento del estrés al personal de enfermería hospitalario esta no conto con asociación entre las variables y sus límites naturales no cuentan con significancia estadística por lo que no se comprueba si es factor de riesgo.

Determinantes familiares para el desarrollo de estrés En personal de enfermería en contexto de COVID19

La relación entre la variable relaciones interpersonales y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, no se encontró asociación de variables, ni se demostró significancia estadística . Lo que rechaza lo establecido por Tatiana Betancourt que afirma: Los profesionales de enfermería están sometidos a mucha presión por el entorno en el que desarrollan su trabajo, la consideran una ocupación muy estresante y tiene una alta prevalencia de enfermedades mentales relacionadas con el estrés La presión laboral es un resultado negativo de la interacción de los empleados, por lo que sus relaciones interpersonales entre compañeros se ven afectadas.

Al evaluar la relación entre el rechazo social o comunitario con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, no se observó asociación de variables, ni se demostró significancia estadística, por lo que no se comprueba como un factor de riesgo.

Al momento de medir la relación entre el cansancio y el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, no se encontró asociación de variables, ni demostró significancia estadística. Por lo tanto no se logra comprobar lo propuesto por Nayeli Roldan en su estudio en México que afirma que” En estos tiempos de pandemia la relación entre enfermeras y sus familias ha sido afectada de distintas maneras ya que en muchos casos estos han tenido que aislarse por el miedo a contagiar a sus familias de covid 19, en otros casos las familias han tenido que dejar sus casas por el riesgo a contagiarse; Así se comenzó a reportar en los medios de comunicación tales como revistas, periódicos y medios televisivos En México a principios de abril del 2020”.

Al evaluar la disfuncionalidad Familiar con relación con el desarrollo de estrés en el personal de enfermería, no se observa asociación de variables ni demostró significancia estadística. No se comprueba lo afirmado por Delia Antúnez que dice:” El personal de salud en específico las y los enfermeros en este contexto de pandemia han presentado muchos problemas en su entorno familiar por su importante labor, carga laboral, aislamiento etc., lo cual a llegado a formar un gran grado de difusión familiar”.

XI. Conclusión

El estudio se realizó con una muestra de 152 enfermeros, 53 fueron casos y 99 controles, la moda de la edad fue de 40 años; con un valor mínimo de 19 y máximo de 60, predominando el sexo femenino, la mayoría de los participantes son profesionales en enfermería con 54,6%, la mayoría son casados, un 85.5% de los investigados tienen hijos.

En los principales determinantes laborales estudiados como lo son baja productividad laboral en el centro asistencial, jornadas laborales han sido extensas, fatiga después de la jornada laboral, exclusión del entorno laboral por trabajar en un centro hospitalario; son variables que se intentaron comprobar, sin embargo no obtuvieron un valor significativo, pero si se manifestó que pueden predisponer al estrés ya que son un factor de riesgo y no se encuentra asociación de variable

En los determinantes familiares intentamos estudiar el estrés en la limitación del contacto con la familia, Funcionalidad Familiar APGAR; no hay asociación de variable pero se demostró que había una cantidad mínima del personal de enfermería con disfunción familiar que podría contribuir a situaciones que causan estrés en el personal de enfermería.

La hipótesis no pudo ser comprobada con ninguna de las variables establecidas, ya que ninguna cumple con significancia estadística y asociación de variables a su vez, para el desarrollo de estrés en el personal de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales

XII. Recomendaciones

- Dirección del Hospital Escuela: fortalecer los conocimientos de los factores que desencadenaron estrés en el personal de enfermería, a través de capacitaciones, talleres y charlas continuas y así implementar medidas de prevención; con orientaciones y medidas de cuidado al personal de salud y así disminuir el riesgo del padecimiento.
- Dirección de enfermería: Implementar estrategias de autoayuda como la respiración profunda, conteo de números del 1 al 10, aromaterapia y musicoterapia, para lidiar con los episodios de estrés y su jornada laboral sea más llevadera, en contexto de COVID-19
- Jefa de docencia del servicio de enfermería: Seguir con la disposición del trabajo en equipo con estudiantes de enfermería que prestan sus prácticas clínicas y apoyarlos en sus acciones de aprendizaje al orientarlos y capacitarlos en el hospital durante la pandemia de COVID-19.
- Futuros investigadores del fenómeno de estrés en el personal de enfermería:

Medir las variables factores laborales y familiares del desarrollo de estrés en el personal de Enfermería, ampliando la población en seguimiento para buscar asociación de variables con su respectiva significancia estadística para aquellas variables que no se lograron confirmar y así afirmar o negar las hipótesis planteadas por algunos autores que anteriormente han desarrollado estudios con la misma temática, ya que la carencia de éstas puede estar asociada a esta causa.

XIII. Bibliografía

1. Carrasco Civillero Olga Paulina. Castillo Saavedra Ericsson Félix, Salas Sánchez Rosa María. Etalt. Revista Sci Elo. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Noviembre 2020. Información disponible en: <file:///C:/Users/HOLA/Downloads/2431.pdf> (Consultada el 27/05/21 a las 10:30 pm).
2. Revista Electrónica de Portales médicos. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Septiembre 2017. Información disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>. (Consultada el 27/05/21 a las 11:00pm).
3. Castillo R., Mautino K. Nivel de Estrés de la enfermera (o) y Calidad de cuidado a pacientes de Emergencia. [Tesis]. Universidad Nacional de Trujillo, Perú, 2010. Información disponible en: <file:///C:/Users/HOLA/Downloads/1309.pdf>. (Consultada el 27/05/21 a las 11:20 pm).
4. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud Mental y Covid-19.2020. Información disponible en: <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19> (Consultada el 28/05/21 a las 9:40 pm).
5. Ocaña Dailana. Revista electrónica. Enfermeros entre miedo al contagio y carga emocional de atender pacientes graves en Nicaragua. Junio 2020. Disponible en: <https://www.vozdeamerica.com/centroamerica/enfermeras-nicaragua-coronavirus-miedo-contagio> (Consultado el 28/05/21 a las 10:00pm)
6. Revista OMS. Consideraciones y recomendaciones para la protección y el cuidado de la salud mental de los equipos de salud. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54032/OPSNMHHMH210007_spa.pdf?Sequence=1&isallowed=y (consultada el 28/05/21 a las 11:15 pm)

7. Díaz Sánchez Jesús Salvador, Peniche Moguel Karla Gabriela, Rivera Solís Eduardo, Etalt. Psicosis del personal de salud en tiempos de COVID-19. 2020. Información disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medcri/ti-2020/ti203e.pdf>. (Consultada el 27/06/21 a las 11:30 pm).
8. Revista scielo. Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. Vol. 20, No 2. Mayo- agosto. 2020. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1727-81202020000200312. (Consultada el 28/05/21 a las 12:10 am).
9. Aragón Paredes, María Brunilda. Morazán Pereira Dina Izayana. Presencia del síndrome de Burnout en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA) de León, Nicaragua. [Tesis]. UNAN- León. 2007.
10. Wilson Sauñe, Carmen E Bendežù, Olinda Oscco. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. Hospital regional Ica, Perú. Revista médica. 2012 consultado 31/05 /21 Disponible en: <http://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139>
11. Castillo Ávila, Irma Y; Torres Llanos. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Revista Médica 2014. Consultado 01/06/21 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>
12. Muñoz Fernández Sergio Ignacio, Molina-Valdespino Diana, Ochoa-Palacios Rosalba, etalt. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Acta Pediátrica de México 2020 Suplemento 1;41. Consultado 12/05/21 12:12 am. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
13. García García Pedro, Jiménez Martínez Aida Aleyda, Hinojosa García Laura, Etalt. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Consultado el 27/05/21 11:15 pm. Diponible en: <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>

14. Estévez Patricia de Ángeles, Ramón Ane Goicoechea. COVID 19 y el estrés laboral del enfermero. Incluido en la revista Ocronos. Vol. III. Nº 5 – Septiembre 2020. Pág. Inicial: Vol. III;nº5:693. (Consultado 27/05/2021 11:43 pm.) Disponible en: <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>
15. Organización panamericana de la salud OPS, Organización mundial de la salud Ojeda-Casares Hector, Cosio Federico Gerardo, COVID-19 y salud mental: mensajes clave, OPS/OMS Venezuela 12 de marzo 2020 (Internet) (Citado 12/05/21 12:45 am). Disponible en: <file:///C:/Users/verd/Downloads/covid-19-salud-mental-venezuela.pdf>
16. Ramírez Pereira Mirliana. El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. Enfermería (Montevideo) vol.9 no.1 Montevideo 2020 Epub 01-Jun-2020. (consultado 20/05/2021) Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2393-66062020000100001
17. Muñoz-Fernández Sergio Ignacio, Molina-Valdespino Diana, Ochoa-Palacios Rosalba, et al. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Acta Pediátrica de México 2020 Suplemento 1;41. (Consultado 12/05/21 12:12 am). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
18. Gamboa Ruiz Eric José. Revista Psicología Científica. Satisfacción Laboral- Determinantes. Mérida, Yucatán. México. Septiembre. 2010. Información disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/> (Consultada el 07/06/21 a las 1:45 pm).
19. Rodríguez Calzadilla Armando. Zaldívar Valiente Carolina. Castañeda Tan Nubia. Facultad de Estomatología. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Las familias saludables y los factores determinantes del estado de salud. Julio 2001. Información disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0034-75072001000300003. (Consultada el 07/06/21 a las 2:15 pm).
20. Silva López Alexis. Monografía para optar al título de Licenciado en ciencias de Enfermería. Factores personales y académicos del desarrollo

- de estrés durante prácticas clínicas en el contexto de COVID-19, estudiantes de enfermería, UNAN-León, III trimestre 2020. Febrero. 2021.
21. Berón Daniela. Palma Flavia. Universidad Nacional De Cuyo Facultad De Ciencias Médicas Escuela De Enfermería Ciclo De Licenciatura En Enfermería – Sede Malargüe. Factores Que Influyen En El Rendimiento Laboral Del Personal De Enfermería. Malargüe, octubre de 2011. Información Disponible en: <https://www.google.com/search?Q=Malargue&sxsrf=alekk00vcheigqukze0yq1mu4twitjvilw%3A1623098073618&ei=2YK->. (Consultada el 07/06/21 a las 3:00 pm).
22. Torrades Sandra. Estrés y burn out. Definición y prevención Vol. 26. Núm. 10. Páginas 104-107 (Noviembre 2007) (Consultado 4/06/21 5:00 pm). Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
23. Pedraza Benítez Carmen, Pérez Martín Margarita El estrés: el enemigo silencio de la pandemia por COVID-19. Universidad de Málaga July 19, 2020 4.05pm EDT. (Consultado 4/06/21 5:40 pm). Disponible en: <https://theconversation.com/asi-le-pasa-factura-el-estres-a-nuestro-cerebro-y-mas-en-pandemia-141674>
24. Revista medlineplus. El estrés y su salud. Biblioteca Nacional de Medicina de los E.E.U.U. Página actualizada 25 mayo 2021. (Consultado 4/06/21 5:55pm). Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=El%20estr%C3%a9s%20es%20un%20sentimiento,a%20un%20desaf%C3%ado%20o%20demanda>.
25. Muñoz Gacto Pablo. El estrés laboral: qué es, causas y síntomas. Nascia Central Paseo Castellana 13128046 Madrid. Copyright 2021.(Consultado 4/06/21 5:20 pm). Disponible en: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/#Que-es-el-estr%C3%a9s-laboral>
26. Naranjo Pereira, María Luisa una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 171-190 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. (Consultado 5/06/21 4:15pm). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

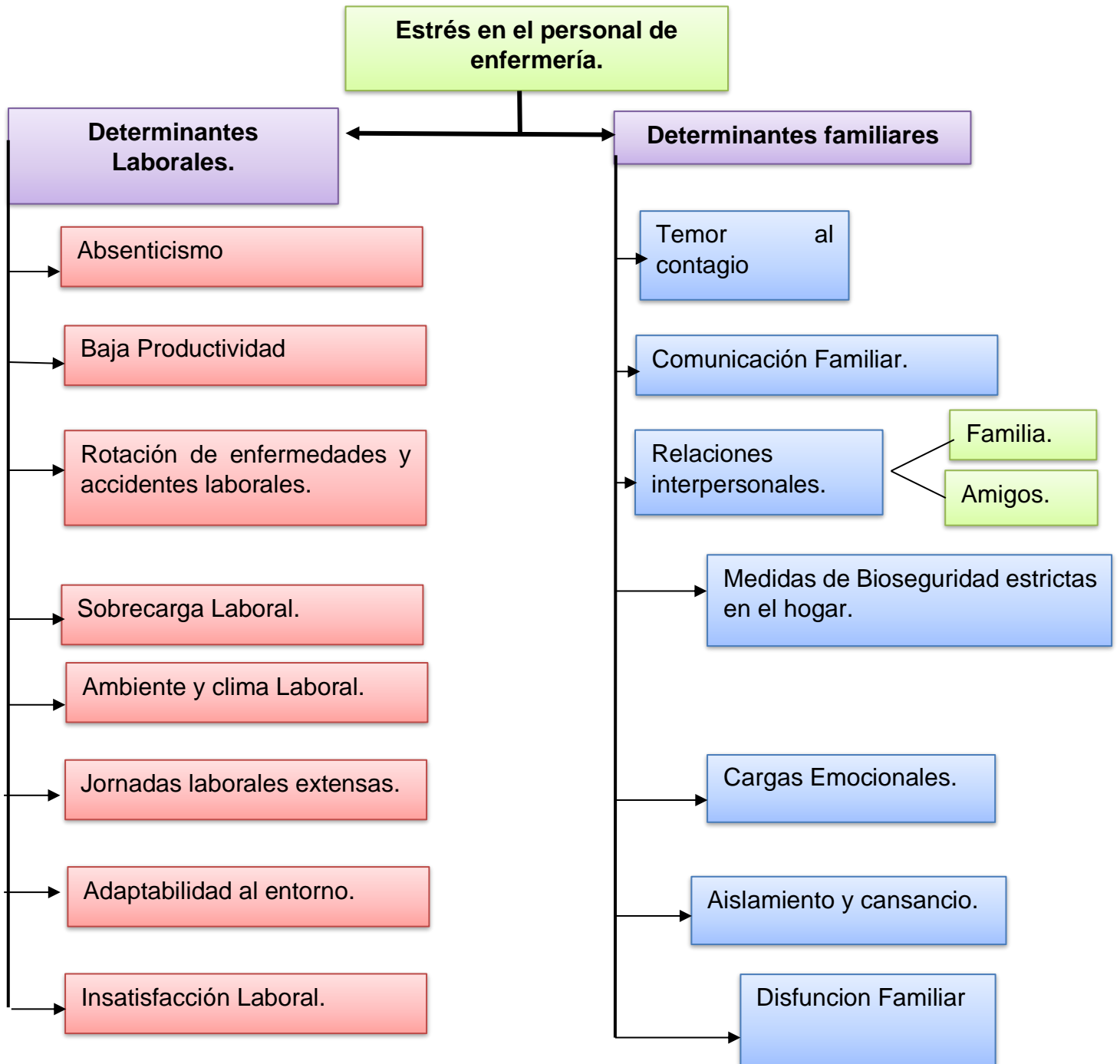
27. Alfonso gutiérrezluz Viviana, Nieto Franco Alejandra, Rubio Sánchez Jessica Tatiana. Estudio del ausentismo generado por COVID-19 en la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Santa Rosa de Cabal. Universidad ECCI Bogotá D.C Febrero, 2021. (Consultado 5/06/21 14:30 pm) Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/943/ESTUDIO%20A%20USENTISMO%20GENERADO%20POR%20COVID-19%20EN%20EL%20E.S.E.%20HOSPITAL%20SAN%20VICENTE%20DE%20PAUL%20EN%20SANTA%20ROSA%20DE%20CABAL.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
28. Betancourt Delgado María Tatiana, Domínguez Quijije Wilson Fabricio, Peláez Flores Brandon Israel. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19. Publicación cuatrimestral. Vol. 4, No. 3 (Número Especial), Año 2020. Pág. 41-50. UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria. (Consultado: 5/06/21 4:30 pm.) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346825245_estres_laboral_en_el_personal_de_enfermeria_del_area_de_uci_durante_la_pandemia_de_covid_19.
29. Carrasco Crivillero Olga Paulina, Castillo Saavedra Ericson Felix, Salas Sánchez Rosa María. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado. Chimbote, Perú. (Consultado 5/06/21). Disponible en: <file:///C:/Users/verd/Downloads/2431.pdf>
30. Avella Acevedo Paula Alejandra, Naranjo Cuervo Hasbleidy Vanessa, Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. Enero 27, 2021. Universidad Cooperativa de Colombia Campus Villavicencio. (Consultado 5/06/21 6:10pm). Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf
31. Martínez A, Gonzales J, Copa S, Telleria T, Calla F, Pérez P. Introducción al estudio de la familia. En: Medicina Familiar México: Manual Moderno; 2007. P.8-12. (Consultada el 08/06/21 a las 2:15 AM).

32. Mendoza poma, ma. Cristina. Disfunción familiar en el personal de salud del hospital la paz en el año 2007. Rev. Méd. La paz [online] en : <http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v5n2/a04v5n2.pdf> (consultada el 08/06/21 a las 3:00 am).
33. Daliana ocaña, noticiero, noticiero voz de américa, reportaje enfermeras nicaragüenses uno de los grupos mas vulnerables frente al coronavirus, 30 junio 2020 2020 (consultada el 12/06/21 a las 3:54am) disponible en : <https://www.vozdeamerica.com/centroamerica/enfermeras-nicaragua-coronavirus-miedo-contagio>
34. Antúñez Puga delia. Tesis para optar por el título de maestría en trabajo social. La comunicación interpersonal familiar, universidad autónoma de Juárez, febrero 2020 (consultada el 07/06/21 a las 3:30 am).
35. Mtra. Claudia ayuardo Archundia, dirección general de orientación y atención educativa universidad nacional autónoma de México, artículo la importancia de las relaciones interpersonales: <http://www.dgoae.unam.mx/memoria2017/ponencias/57.pdf> (consultada el 09/06/21 a las 3:00 am).
36. Medina Guillen, Leonardo Flavio; Quintanilla Ferrufino, Gustavo Jared; Juárez Pérez, Irma Shafick Asfura Javier. Exposición ocupacional al covid-19 en trabajadores sanitarios de América Latina, mayo 2020. Rev Cient Cienc Méd: http://www.scielo.org.bo/pdf/rccm/v23n2/v23n2_a12.pdf (consultada el 07/06/21 a las 4:00 am).
37. Organización mundial de la salud, blog informativo, orientación para el público sobre medidas de prevención, actualizado el 7 de octubre del año 2020 Consultado: 10/06/21 7:30 pm. Disponible en: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public?Gclid=cjwkcajw2zagbhboeiwa8pfp_qq1hbtr1wnlvrngvkvfvrnnovpnr-ecoity21l-Xxzih5gKZOy63xoCl4oQAvD_bwe.
38. Kidshealth from Nemour, artículo informativo, coronavirus (COVID-19) Cuidados en el hogar y precauciones, revisado en abril del 2021, (consultado el 11/06/21 a las 12:30 md), disponible en : <https://kidshealth.org/es/parents/coronavirus-stop-spread-esp.html>
39. Sociedad Española de psiquiatría, artículo informativo sobre cuidando la salud mental del personal sanitario. (Consultado el 12/06/2021 a las 8:34

am)o, disponible en :
<http://www.sepsiq.org/file/informacionsm/SEP%20COVID19-Salud%20Mental%20personal%20sanitario.pdf>.

40. Nayeri Roldán, Publicación digital Animal político, México, abril 2020:
<https://www.animalpolitico.com/2020/04/covid-19-personal-medico-aisla-contagios/>_(Consultada el 07/06/21 a las 4:15 AM).

XIV. Anexos
Esquema de investigación



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-León

Facultad de ciencias médicas.

Departamento de enfermería



Consentimiento informado

Como estudiantes de V año de enfermería de la UNAN-León, estamos realizando una investigación con objetivo de **analizar determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de Covid-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales- HEODRA, III trimestre 2021.**

Este es un cuestionario anónimo, la información personal que solicitamos es para poder tener un mejor control de los participantes de este estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, lo que significa que puede renunciar antes o durante el proceso.

Te pedimos que respondas con la mayor sinceridad posible en cada una de las preguntas y si tienes alguna pregunta no dudes en hacerla ya que de esto depende la veracidad de nuestros resultados en la investigación. El encargado revisará únicamente que todas las preguntas estén llenas sin prestar atención a tus respuestas.

Agradecemos de ante mano tu participación.

Por medio de la presente declaro que participo voluntariamente en este proyecto:

Firmo la presente a los _____, del mes de _____ del 2021.

Firma del participante

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (PSS 14)

Por favor encierre en un círculo la opción que mejor se adecue a tu situación actual, teniendo en cuenta el <u>último mes</u> . <u>Durante el último mes.</u>	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
E1. ¿Con que frecuencia has estado afectado/a por algo que ha ocurrido?	0	1	2	3	4
E2. ¿Con que frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas?	0	1	2	3	4
E3. ¿Con que frecuencia te has sentido nervioso/a o estresado/a (lleno de tensión)?	0	1	2	3	4
E4. ¿Con que frecuencia has manejado con éxito los pequeños problemas?	0	1	2	3	4
E5. ¿Con que frecuencia has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?	0	1	2	3	4
E6. ¿Con que frecuencia has estado seguro/a sobre tu capacidad de manejar tus problemas personales?	0	1	2	3	4
E7. ¿Con que frecuencia has sentido que las cosas te van bien?	0	1	2	3	4
E8. ¿Con que frecuencia has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer?	0	1	2	3	4
E9. ¿Con que frecuencia has podido controlar las dificultades de tu vida?	0	1	2	3	4
E10. ¿Con que frecuencia has sentido que tienes el control de todo?	0	1	2	3	4

E11. ¿Con que frecuencia has estado enfadado/a porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de control?	0	1	2	3	4
E12. ¿Con que frecuencia has pensado sobre las cosas que no has terminado (pendiente)	0	1	2	3	4
E13. ¿Con que frecuencia has podido controlar la forma de pasar el tiempo (organizar)?	0	1	2	3	4
E14. ¿Con que frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?	0	1	2	3	4

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-León

Facultad de ciencias médicas.

Departamento de enfermería



Somos estudiantes de V año de la carrera de Enfermería de la UNAN-León, estamos desarrollando nuestra investigación sobre “Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de COVID-19 en el hospital Escuela Oscar Danilo Rosales-HEODRA” Por lo cual solicitamos su colaboración para participar en nuestra investigación.

La información solicitada es con fines académicos, aplicando los principios éticos (anonimato, confiabilidad y autonomía) toda la información obtenida será utilizada únicamente para estudios, usted podrá retirarse de la investigación cuando lo desee.

Responde las siguientes preguntas englobando la respuesta correcta, evitando dejar preguntas sin responder.

i. Datos Sociodemográficos

Edad: _____ **Sexo:** a) Masculino b) Femenino

Estado civil: a) Soltero/a b) Casado/a C) Acompañado/a

Número de hijos: A) 1 B) 2 C) más de 2 D) Ninguno

Procedencia: a) Urbano b) Rural

Denominación religiosa:

- a) a) Evangélico c) Testigo de Jehová
b) b) Católico d) Otros

Nivel académico:

- a) Licenciatura
- b) Técnico
- c) Auxiliar

1. **¿Ha tenido ausencias considerables durante el desarrollo de la pandemia de COVID-19 en su lugar de trabajo?** A) Si B) No
2. **¿Ha tenido baja productividad laboral en el centro asistencial donde labora, a partir de la activación de emergencia por la pandemia de COVID-19?** A) Si B) No
3. **A partir del desarrollo por la pandemia de COVID-19. ¿considera que las jornadas laborales han sido extensas?** A) Si B) No
4. **¿Ha considerado abandonar su profesión a causa de estrés durante la pandemia de COVID-19?**
A) Si B) No
6. **¿Cómo profesional de enfermería por trabajar en un centro hospitalario ha sido excluida/o en su entorno social o comunitario?** A) Si B) No
7. **Como profesional de salud ¿El cansancio ha sido un factor de estrés que ha limitado el contacto con su familia en el contexto por COVID-19?** A) Si
B) No

1. Carga laboral.

Marque con una X las siguientes preguntas.

1. **¿Cuántas horas trabaja a la semana?**
 - Menos de 40 horas. ()
 - 40 horas semanales. ()
 - Más de 40 horas semanales. ()
2. **¿Cuántos turnos realiza por semana?**
 - Ninguno ()
 - 1 turno por semana. ()
 - 2 turnos por semana. ()
 - 3 o más turnos. ()

3. ¿Realiza horas extras en su trabajo? Sí_____ No_____
4. De las siguientes funciones, ¿con que frecuencias las realiza en la semana?
- a) Atención al usuario: Nunca ____ Muy poco frecuente_____
Frecuente_____
- b) Atención y administración de farmacias: Nunca ____ Muy poco frecuente_____
Frecuente_____
- c) Salida a terreno: Nunca ____ Muy poco frecuente_____
Frecuente_____
- d) Educación continua: Nunca ____ Muy poco frecuente_____
Frecuente_____
- e) Trabajo administrativo: Nunca ____ Muy poco frecuente_____
Frecuente _____
5. ¿siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?
- Sí_____ No_____
6. ¿Es reconocido los logros obtenidos en su trabajo?
- Sí_____ No_____
7. ¿Cómo son las relaciones laborales entre sus compañeros de trabajo?
- Competitivo_____ No Competitivo_____
8. ¿Existe algún programa de prevención o tratamiento de estrés en su lugar de trabajo?
- Sí_____ No_____

Cuestionario para evaluación de la funcionalidad en la familia (APGAR Familiar)

Preguntas	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Me satisface la ayuda que recibo de mi familia cuando tengo algún problema o necesidad?					
¿Me satisface como en mi familia hablamos y compartimos nuestros problemas?					
¿Me satisface como mi familia acepta y apoya mi deseo de emprender nuevas actividades?					
¿Me satisface como mi familia expresa afecto y responde a mis emociones tales como rabia, tristeza y amor?					
¿me satisface como co partimos en mi familia:					
1. El tiempo para estar juntos.					
2. Los espacios en la casa					
3. El dinero					
¿Usted tiene un(a) amigo(a) cercano a quien pueda buscar cuando necesite ayuda?					
¿Estoy satisfecho(a) con el soporte que recibo de mis amigos(as)?					

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”

I. Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Indicador	Valor
Datos sociodemográficos	Aspectos que estudian las poblaciones humanas su dimensión, estructura, evolución y características propias del individuo.	Edad	–
		Sexo	Masculino Femenino
		Procedencia	Urbano Rural
		Estado civil	Soltero Casado Acompañado/a
		No. De hijos	1 2 Más de 2
		Religión	Católico Evangélico Testigo de jehová otros
		Nivel académico	Licenciatura Técnico Auxiliar

Variable.	Definición operacional	Indicador	Valor
Determinantes laborales para el desarrollo de estrés En personal de enfermería en contexto de COVID19	perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo que pueden ocasionar un grado alto de estrés	Absentismo(Ausencias)	SI NO
		Baja Productividad	SI NIO
		Sobrecarga horaria Laboral.	SI NO
		Ambiente y clima Laboral/programas para el estrés	SI NO
		Jornadas laborales extensas.	SI NO
		Insatisfacción Laboral./Logros en el trabajo.	SI NO

Variable	Definición operacional	Indicador	Valor
Determinantes familiares para el desarrollo de estrés En personal de enfermería en contexto de COVID19	Condiciones favorables o desfavorables, ante lo cual el individuo se halla protegido o desprotegido, según el apoyo familiar que puede provocar un alto grado de estrés.	Relaciones interpersonales.	SI NO
		Rechazo de la sociedad/ Temor al contagio.	SI NO
		Comunicación Familiar.	MALA BUENA
		Aislamiento y cansancio.	Si NO
		Disfunción Familiar	Disfuncional Funcional

Informe de prueba piloto.

En el desarrollo, del tema establecido acerca de los Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés del personal de enfermería en el Hospital Oscar Danilo Rosales HEODRA , III trimestre 2021, se ejecutó la administración del instrumento elegido, el cual es la formulación de una encuesta con respuesta dicotómicas, test de carga laboral, test de apgar familiar más el test pss 14 anexo que mide el nivel de estrés en el personal de enfermería. Se ejecutó una prueba piloto cuyo resultado se utiliza para encontrar posibles errores, y así proceder a la corrección de los mismos.

La siguiente prueba, se realizó el día 23 de septiembre del año 2021, iniciando a las 09:30am y finalizando a las 1:45 pm, lo que significa que tiene una duración de 3 horas más 45 minutos, debido al tiempo que se acomoda según el turno y disposición del personal de salud de lugar, para no interferir con su trabajo, el llenado de la encuestas por persona cuenta con una duración de 15 minutos, fue desarrollada en las instalaciones del Hospitalito Felix Pedro Picado con el personal de turno del lugar, Se solicitó previamente permiso el cual fue autorizado por directora Dr. Helen López, mediante el consentimiento de la Lic. Cristina Lezama, la cual es la Jefa de enfermería de Sutiaba.

La prueba piloto, se ejecutó mediante la técnica de participación voluntaria, siendo un total de 20 participantes que accedieron al llenado de la encuesta, cumpliendo las características semejantes a la población de estudio.

Mediante la aplicación de la encuesta, se les explicó a los enfermeros el tema en estudio y el objetivo de la participación de ellos, y la importancia de contestar de manera libre, sincera espontánea.

Se desarrolló la encuesta a 20 participantes con un tiempo inicial: 9:30 am a los que obtuvieron un tiempo final: 1:45 pm, para la resolución del llenado en general. Evaluando así aquellos márgenes de errores encontrados en los participantes y en relación del instrumento.

Inconvenientes.

No fue posible agrupar a la población de estudio para medir en un mismo tiempo se tubo que buscar al personal de manera individualizada.

No se logró un lugar privado, para evitar interrupciones. (Sala específica).

Algunos de los participantes entonaban sus preguntas me manera alta lo que podría significar filtración de la información para otro participante.

No todos los participantes tenían la disposición .

Ventajas

Los enfermeros demostraron confianza e interés para consultar aquellas dudas que lograron encontrar al momento de responder.

Se observó en los participantes una actitud de respeto y responsabilidad al momento de la resolución de los ítems.

Se pudo notar el interés y sinceridad al momento de responder el test pss14.

Desventajas

Para los investigadores, no se explicó de forma específica el test pss 14 de la escala de la valoración de estrés.

Se realizo revisión general del instrumento para reducir preguntas del mismo ya que estos se llevaban un lapso d entiendo prolongado pot que contaba con un máximo de 7 páginas. Por lo que su llenado para el personal referían no disponer de tanto tiempo para responder estas preguntas del total de páginas.

Conclusión.

Por medio, de estas observaciones se llegó a la conclusión que se debe mejorar ciertas anomalías encontradas para la mejor interpretación de los participantes. De tal forma evitar sesgos en los resultados posteriores para la formulación de información adecuada y valida.

En las correcciones se pretende modificar ciertas preguntas e incluso poder implementar preguntas que se observaron y la cuales también fueron recomendadas por los encuestados. En base, a la participación se consideró un grupo de participantes voluntarios pero apurados apesar de mantuvieron una actitud responsable para la realización de la actividad.

Algunos se le solicitó si tenían alguna duda, o comentarios y la mayoría expresaron tener todo claro, sin ninguna duda al respecto; unas de las debilidades encontradas fue que no se obtuvo un salón privado donde solo estuvieran los estudiantes en participación, siendo esta una de las prioridades

a realizar para la realización correcta del instrumento para la población de estudio.

Cartas de Solicitud de permisos.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, LEÓN
FUNDADA EN 1812

CARRERA DE ENFERMERIA
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS



Miembro de
la Red Mundial de
Ciudades del Aprendizaje
[www.uil.unesco.org/
learning-cities](http://www.uil.unesco.org/learning-cities)

"Esperanzas Victoriosas"

León, 01 de septiembre, 2021.

Dra. Hellen López
Directora C/S Félix Pedro Picado.
Su despacho

Estimada Dra. López.


De la manera más atenta le informo, que los estudiantes de V año de la Carrera de Licenciatura en Enfermería, están realizando su trabajo de Investigación Analítica.


El título de su tema es: Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en personal de enfermería en contexto de Covid 19, en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales HEODRA, Abril – Mayo 2021.

Para validar su estudio requieren realizar la prueba piloto de su estudio de investigación, en la Unidad de Salud que ud dirige, por lo que le solicitamos su valioso apoyo para que las estudiantes: Francis Valeria Paula López, Francela Junieth Quiroz Cortez y Joel Elías Rivera Bonilla, tengan acceso a la información concerniente al tema de Investigación y a la realización de encuestas.

Sin más a hacer referencia, me despido de usted cordialmente, contando con su valioso apoyo.

Atentamente


Vo.Bo. Msc. Gregoria Francisca Canales Q.
Jefe Dpto. - Enfermería
FFCCMM UNAN-León


Lic. Dulce María Oviedo Martínez
Tutora de Investigación
FFCCMM - Enfermería
UNAN - León

Cc. Archivo

¡A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD!



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, LEÓN
FUNDADA EN 1812

CARRERA DE ENFERMERIA
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS



Miembro de
la Red Mundial de
Ciudades del Aprendizaje
www.uil.unesco.org/
learning-cities

León, 10 de Junio de 2021

Dra. Judith Lejarza
Directora
HEODRA-León

Estimada Dra. Lejarza:

Por medio de la presente solicito su apoyo para que las **Brs. Francis Valeria Paula López, Francela Juniett Quiroz Cortez y Joel Elías Rivera Bonilla**. Estudiantes del V año de la carrera Licenciatura en Ciencias de Enfermería Modalidad Regular, se les permita acceso, a la información requerida para la realización de su trabajo de investigación que lleva como tema **"Determinantes laborales y familiares del desarrollo de estrés en el Personal de Enfermería en Contexto de COVID-19 en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales - HEODRA, III Trimestre 2021."** este trabajo será defendido en la Escuela de Enfermería.

Esperando su comprensión y ayuda me despido cordialmente.

Atentamente;



VoBo. Msc. Francisca Canales.

Directora
Escuela de Enfermería
UNAN-León

Cc. Lic. Janet Miranda/ Responsable de Enfermería
Archivo

Lic. Dulce María Oviedo M.
MSc. Salud Mental y Adicciones
Docente UNAN - León
CÓDIGO MINSU 44751

Lic. Dulce Oviedo

Tutora de Investigación
Escuela de Enfermería
UNAN-León

Dirección Docente
HEODRA - UNAN
Fecha: 27-06-21
Hora: 1:36 PM

"A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD"

www.unanleon.edu.ni

enfermeria.unan@cm.unanleon.edu.ni

Cronograma de actividades

Actividades	Abril, 2021				Mayo, 2021				Junio, 2021				Julio/Agosto				Septiembre/Octubre				Diciembre	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Elección del tema																						
Revisión de tema y objetivos.																						
Revisión del planteamiento del problema y Esquema de investigación.																						
Revisión de introducción, antecedentes y justificación.																						
Revisión de Hipótesis, Marco Teórico y diseño metodológico.																						
Revisión de operacionalización de variables.																						
Elaboración del instrumento de colección de datos.																						
Revisión del Borrador del protocolo.																						
Entrega del Borrador del Protocolo de investigación.																						
Entrega del Protocolo de investigación.																						
Entrega de correcciones de protocolo.																						
Revisión y reestructuración del instrumento de colección de datos.																						
Aplicación de la prueba Piloto																						
Elaboración de informe de prueba piloto y nueva reestructuración del instrumento de colección de datos.																						
Aplicación del instrumento.																						
Elaboración de base de datos.																						
Redacción de resultados, discusiones.																						
Revisión de resultados discusiones.																						

Redacción de inclusiones, comendaciones y resumen de investigación.																				
Revisión de inclusiones, comendaciones y resumen.																				
Elaboración de informe al.																				
Elaboración de informe ejecutivo.																				
Revisión del trabajo al e informe ejecutivo.																				
Entrega del informe al.																				