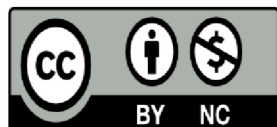


Herrera, Natalia Verónica & Vera, Nora Isabel  
**Factores estresores presentes en enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19**

2022

*Instituto: Ciencias de la Salud*  
*Carrera: Licenciatura en Enfermería*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.  
Atribución – no comercial 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Herrera, N. V. & Vera, N. I. (2022). *Factores estresores presentes en enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE  
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

### Informe de investigación

Factores estresores presentes en enfermeros egresados de la  
Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema  
de salud durante la pandemia Covid-19.

Autoras: Herrera, Natalia Verónica.

Vera, Nora Isabel.

Directora: Lic. Alicia Villalba

Florencio Varela, Septiembre 2022.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a la Universidad Nacional Arturo Jauretche que nos dio la oportunidad de convertirnos en profesionales, a los docentes y compañeros que nos acompañaron a lo largo de la carrera, y a nuestra Directora de Tesina, Lic. Villalba Alicia gracias por estar siempre que la necesitamos.

### **Dedicatoria**

A mi familia que me apoyo en todos estos años de estudio especialmente a mi hija Francesca que me acompañó hasta en las clases, a mi gata Bella que estuvo firme a mi lado en las noches de estudio. A mi mamá que me dio este consejo “estudia hija que tu título y el conocimiento que obtengas van a ser tuyos para toda la vida”.

Natalia

A mi familia en especial a mi esposo, hijos e hija que en todo momento me han apoyado para cumplir mi meta, a Dios y a la Virgencita por tantas bendiciones derramadas.

Nora

## **Índice**

Introducción.....	3
Formulación del Problema de Investigación a abordar y Objetivos.....	3
Marco teórico/conceptual/de referencia (antecedentes).....	4
Estrategia Metodológica: Diseño, Fuentes de datos, Herramientas de recolección de datos.....	15
Contexto de Análisis.....	22
Resultados.....	22
Conclusiones.....	53
Bibliografía.....	56



## **Introducción**

El presente trabajo de investigación fue desarrollado por las estudiantes de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, del partido de Florencio Varela, provincia de Buenos Aires, Natalia Verónica Herrera y Nora Isabel Vera.

El estrés afecta de forma diferente a cada persona pudiendo ocasionar comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo y contribuiría a la mala salud física y mental del individuo. Cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional. Si afecta a un gran número de trabajadores el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad. (Leka, 2004)

Conocer qué factores estresores son los que promueven el desarrollo de estrés laboral en profesionales de la salud sirve para generar propuestas de intervención que ayuden a mitigar el impacto negativo de los factores de riesgo, disminuir la incidencia del estrés laboral en profesionales de la salud y sus consecuencias.

Esta investigación puede ser beneficiosa para las instituciones que brindan servicios de salud para identificar la presencia de factores estresores en el personal que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia covid-19 y realizar un manejo efectivo en las situaciones de estrés, para la disminución de los casos de estrés laboral en el personal, poder generar estrategias de promoción de la salud, prevención del riesgo y tratamiento adecuado. Contribuye a mejorar el desempeño laboral, aumentar la productividad, rendimiento y la calidad de atención al paciente.

## **Formulación del Problema de Investigación a abordar y Objetivos.**

La pandemia de COVID-19 ha colocado en condición vulnerable a los sistemas

de salud y a los profesionales de enfermería que son parte del sistema de salud y afrontaron la situación desde la primera línea de atención. Los enfermeros se enfrentan a una serie de factores estresores describiéndose entre ellos la carga laboral, cantidad de horas trabajadas, falta de apoyo de superiores y colegas , problemas de comunicación y conflictos en las relaciones interpersonales, la falta de recurso, la presión de tiempo, demasiado trabajo del tipo administrativo, tipo de contratación, incomodidad e insuficiencia del espacio físico, falta de autonomía y las propias características individuales ( género, edad, estado civil, número de hijos, nivel de formación, entre otros). Esta realidad debe analizarse para prevenir los factores estresores, evitar la consolidación del estrés y así mejorar la salud de los profesionales. Por este motivo surgió la idea de indagar sobre la presencia de factores estresores en los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron durante la pandemia de Covid-19, planteando la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores estresores presentes en enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de Salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, en el año 2022?

Objetivo general:

Identificar la presencia de factores estresores en los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires en el año 2022.

Objetivos específicos:

- Caracterizar a la población en estudio, según las variables socio demográficas.
- Discriminar los factores estresores presentes en la muestra.
- Describir la frecuencia de aparición de los factores estresores.
- Reunir evidencia científica para la prevención de los factores estresores.

**Marco teórico/conceptual/de referencia (antecedentes)**

Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo) el estrés es la “respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”.

El estrés es “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 43).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. Ante determinada demanda del ambiente, el organismo pone en marcha un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda. Si la respuesta resulta exagerada o insuficiente, se producen trastornos psicológicos de diferente intensidad, como somatizaciones que pueden iniciar enfermedades.

La cantidad justa de estrés puede ser estimulante y saludable (eustrés) permite que el organismo responda adecuadamente a los retos y a los cambios de la vida diaria. Sin embargo, el estrés pasa a ser distrés cuando su permanencia supone un deterioro de la vida social y laboral de la persona. (García Moran, Gil Lacruz, 2016).

El National Institute of Ocupacional Safety and Health (NIOSH, 1999), considera el estrés laboral como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”. El factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo que, en ocasiones, carece de experiencias positivas y, en otras, presenta un exceso de aspectos laborales negativos, como la falta de seguridad, situaciones de riesgo o peligro, o un excesivo número de horas de trabajo (García Moran y Gil Lacruz ,2016).

El informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la OMS (2004), define así el estrés laboral: “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación” .También afirma que “se considera que el estrés laboral

afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (OMS, 2010).

En el caso de los profesionales de enfermería es muy frecuente identificar altas tasas de estrés laboral en aquellos que trabajan en áreas críticas o con demandas excesivas en términos de cantidad de trabajo. Es así como, ante el surgimiento de la gran emergencia sanitaria como consecuencia del Covid-19 los profesionales de enfermería asumiendo su rol de cuidadores en primera línea, se han enfrentado a grandes retos y presiones de trabajo que supone, además, horas de trabajo extensos, ocasionándoles un gran impacto en su salud mental lo que se manifiesta en desgaste físico, mental y emocional (OMS, 2020).

El estrés laboral para la Organización Mundial de la Salud, es considerado una reacción de los seres humanos ante diversas situaciones que se dan dentro del ambiente laboral las cuales sobrepasan su capacidad de respuesta, podemos decir entonces que el estrés laboral se da cuando los trabajadores sienten que no cuentan con los recursos para afrontar las diversas exigencias, o caso contrario cuentan con los recursos para poder afrontarlos, pero no saben cómo usarlos (Leka. 2004).

El estrés laboral en el personal sanitario además de producir consecuencias importantes en el estado de salud de estos profesionales afectará directa o indirectamente a la propia organización, al funcionamiento de los centros y servicios sanitarios y finalmente repercutirá en la asistencia a los pacientes derivada de la calidad de atención en los cuidados proporcionados (Piñeiro Fraga, María.2013).

García Moran y Gil Lacruz (2016) en su estudio nombran algunos de los signos y síntomas que se desarrollan en una etapa crónica del estrés laboral:

- Síntomas físicos: jaquecas, gastritis, aumento de la presión arterial y mayor incidencia de colon irritable, al mismo tiempo que una menor eficacia del sistema inmune. Asimismo, provoca taquicardia, sudoración, temblor corporal, tics nerviosos, obesidad y sobrepeso, pérdida del cabello y aparición de la caspa, menstruación irregular, enfermedades cardíacas bruxismo, manos y pies fríos, tensión muscular, falta o aumento de apetito,

diarrea o estreñimiento, insomnio, tartamudez, alteraciones de la piel, fatiga y sequedad de boca.

- Síntomas psíquicos: disminución en la capacidad de concentración, se incrementa el número de errores, ralentiza la toma de decisiones, disminuye la memoria. Ansiedad, preocupación en exceso, pensamiento catastrófico y lento, cambio en el estilo de vida, propensión a tener accidentes, inquietud, miedo o pánico, preocupación excesiva, irritabilidad, reducción del deseo sexual, disminución de la autoestima y constantes cambios de humor que pueden ser causa de depresión y labilidad emocional.

El estrés laboral aparece porque se da una falta de balance entre el esfuerzo y la recompensa (García Moran, Gil Lacruz, 2016). Las condiciones laborales actuales se caracterizan por la competitividad y el alto nivel de exigencia, lo cual llega a constituir una sobrecarga mental mantenida para el trabajador que puede conducirlo a un estado de cansancio, fatiga, dificultad para la atención y agotamiento. Este estado de fatiga crónica llega a deteriorar las relaciones con los compañeros cuando la ocupación continua en la que se sumerge el trabajador le impide un cierto contacto interpersonal con el que mantener viva la comunicación sobre algunos aspectos personales y familiares

El estrés laboral en los profesionales del área de la salud es una constante debido a las diversas situaciones que debe atender durante el desarrollo de sus labores, Gómez Manrique, S., & Idarraga Giraldo, P. A. (2021) enumeran las diferentes causas

- Condiciones laborales inadecuadas como lo es los elementos de protección personal inadecuados o ineficientes lo cual hace que los profesionales tengan mayor exposición al virus y haya más alto riesgo de contagio, las jornadas extensas de trabajo y falta de garantías estatales.
- Carga de trabajo excesiva donde se puede evidenciar alto agotamiento físico y disminución de la capacidad productiva.
- Los sentimientos de miedo, ansiedad y angustia por el temor de contraer el virus y, a su vez, temor de contagiar a sus familias.

- La carga emocional al tratar pacientes graves, esto genera unas condiciones que promueven el apareamiento de enfermedades secundarias como problemas gastrointestinales, migraña, insomnio, enfermedades mentales, entre otros.
- Discriminación por parte de la ciudadanía y disminución de tiempo de calidad para la familia a partir de estas causas se originan efectos y consecuencias como lo es aumento del ausentismo e insatisfacción laborales, aparición de dolencias físicas, síntomas de depresión y otras enfermedades psicológicas y alto número de contagios; para esto es preciso hacer una disminución de ese estrés laboral que se está presentando en los trabajadores de la salud.

Las recientes condiciones laborales han propiciado la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores. Existe un aumento en la competitividad, en la exigencia de productividad, el ritmo de trabajo, mayor disponibilidad, horarios sin límites y más presiones de tiempo para finalizar las tareas. Estos son algunos de los factores psicosociales a los que están expuestos los profesionales de la salud y que están afectando la calidad de vida de muchos de ellos.

Di Rocca Santiago (2021) define factor estresor al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés. Podemos diferenciar factores estresores individuales, relacionados con el trabajo, con la familia.

En el ámbito de la salud laboral se habla de factores de riesgo psicosocial como aquellos elementos que existen en el ambiente de trabajo, relacionadas con la organización del mismo, que cuando alcanzan un determinado nivel, producirán en el individuo una tensión, es decir consecuencias negativas en la salud y productividad. En consecuencia, el término estresor y factor de riesgo son equivalentes y se refieren a los factores causales del estrés (Mamani Encalada et al., 2006)

Paris, L.E (2015) autora de “Estrés laboral en trabajadores de salud” describe la

clasificación de las fuentes de estrés laboral en dos grupos las organizacionales y la extra organizacionales:

a) Fuentes de estrés organizacionales:

1. Percepción de sobrecarga: este concepto se ha descrito tanto en forma cuantitativa, haciendo referencia a demandas excesivas en términos de cantidad de trabajo, como de manera cualitativa, en relación con la dificultad y complejidad de una tarea cuando el individuo percibe que no posee la formación y habilidades requeridas para ejecutarla.
2. Falta de apoyo de superiores y colegas: en el primer caso, la imposibilidad de recurrir a los supervisores frente a posibles dificultades, se vincula con la intención de abandonar el trabajo. En el segundo caso, la apatía y la falta de apoyo de los compañeros impide a los trabajadores contar con los lazos emocionales que se generan a través de este recurso de afrontamiento del estrés.
3. Problemas de comunicación y conflictos en las relaciones interpersonales.
4. Conflictos de roles y límites difusos en cuanto a responsabilidades: otro aspecto que estresa al trabajador, son las órdenes y contraórdenes por parte de los responsables del equipo de salud.
5. Falta de recursos: no se dispone de recursos humanos o materiales ni de la seguridad adecuada a la hora de realizar tareas que comprometen la salud o la integridad física del profesional.
6. Presión del tiempo: la exigencia continua de completar tareas en tiempos limitados disminuye la percepción de los profesionales acerca de la calidad de los cuidados que brindan al paciente.
7. Demasiado trabajo de tipo administrativo: el carácter burocrático y monótono de estas tareas junto con su inespecificidad en el rol asistencial es considerado una fuente de estrés.
8. Bajos salarios: este es uno de los principales factores que contribuyen a provocar la percepción de inequidad entre la inversión personal que realiza el profesional y lo que recibe a cambio.
9. Incomodidad e insuficiencia del espacio físico: los problemas de

infraestructura, la existencia de ruidos y la falta de espacio libre constituyen otra fuente de estrés.

10. Falta de autonomía: en lo que hace a este aspecto no existe consenso, algunos consideran que una mayor autonomía disminuye el estrés laboral, otros señalan la relación inversa, siendo percibida como una fuente de aislamiento y excesiva responsabilidad. Una posible explicación a esta contradicción es que la autonomía sólo es positiva si los trabajadores tienen conocimientos, habilidades, estatus y posibilidades de hacer su trabajo, provocando así menor cansancio laboral. (Paris, L.E, 2015).

b) Fuentes de estrés extra organizacionales:

1. Como estresores extra organizacionales se han identificado tanto variables individuales como sociales. Género, edad, estado civil, número de hijos, nivel educativo, años de experiencia, carga horaria y tipo de institución en la que se desempeña el profesional (pública o privada) son las principales variables sociodemográfica que se han vinculado con esta problemática

Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores estresores intralaborales y extralaborales.

2. Con respecto al nivel educativo y la cantidad de horas de trabajo, la evidencia empírica es coincidente. En el primer caso, se ha observado que, entre los profesionales de la salud, un mayor nivel educativo se asocia con más estrés laboral. En el segundo caso, se observan mayores niveles de estrés entre médicos y enfermeros que trabajan a tiempo completo.

Las investigaciones revelan resultados controversiales acerca de las asociaciones entre el estrés laboral y variables sociodemográficas tales como edad, género, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral y tipo de institución en la que se trabaja.

3. Edad: tanto los médicos como los enfermeros más jóvenes tienen más estrés laboral, menos satisfacción en el trabajo y más problemas de salud, algunos han observado relaciones inversas y no han encontrado



ninguna asociación entre la edad y el estrés laboral.

4. Género: se registran similares tendencias a las descritas frente a la variable edad. Se ha estudiado que los niveles de estrés son mayores en mujeres, tanto en médicas como en enfermeras, existe cierta evidencia que contradice tales hallazgos señalan que no existen diferencias entre los perfiles de estrés ocupacional atribuibles al género.

Los autores Martin Chaparro M.P, et al (2004) consideran que las mujeres son un grupo de mayor vulnerabilidad especialmente aquellas con responsabilidades familiares y necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral. Desde una perspectiva de género, como se planteó anteriormente se lo considera un grupo especialmente vulnerable y resultan ser también un colectivo más afectado por el estrés laboral. Cuanto más roles o empleos impliquen a un individuo, mayor será el potencial de que aparezca estrés, en tanto que los roles actuales o anteriores sean difíciles de abandonar conforme se van añadiendo otros nuevos. Esto significa que los múltiples roles pueden causar dificultades y estrés. En el caso de la mujer, la multiplicidad de roles comprende en una mayoría de ocasiones, el de esposa, madre y trabajadora.

5. Estado civil: aunque para algunos investigadores el estrés laboral no se relaciona con el estado civil, otros encuentran mayor riesgo de suicidio por estrés entre médicos varones solteros. Sin embargo, recientemente, otros investigadores señalan mayores niveles de estrés entre los enfermeros que viven en pareja

6. Número de hijos: los médicos que son padres tienen menos estrés laboral y más sentimientos humanistas que los profesionales sin hijos, mientras que para otros no hay ninguna relación entre ambas variables. Se puede considerar que la cantidad de hijos refleja la doble carga de cuidado que enfrentan las trabajadoras de la salud, quienes combinan su trabajo remunerado en tareas de cuidado con el cuidado no remunerado en sus hogares.

7. Antigüedad laboral: hay evidencia de asociaciones consistentes entre mayor antigüedad y estrés, otros autores informan la relación inversa o

la falta de vinculación entre ambas variables.

8. Tipo de institución: esta asociación entre variables es contradictoria algunos señalan que los niveles de estrés son mayores en los profesionales de instituciones privadas, mientras que se observan menores niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores de instituciones públicas. (París, L.E., 2015).

Fuentes de estrés en las crisis sanitarias:

Algunos factores indicados por la OIT y la OMS (2020) con la potencialidad suficiente para generar trastornos relacionados con el estrés en el personal de salud en emergencias sanitarias.

1. El temor por su salud, la de sus familiares, o la de sus compañeros de trabajo. El primer factor que expone a situaciones de estrés al personal de salud según la OIT y la OMS (2020) es el temor por su salud, la de sus familiares, o la de sus compañeros de trabajo.
2. La estigmatización por parte de la sociedad, el miedo generado en la población propició la discriminación por parte de algunas personas hacia el personal de salud.
3. La presión que generan las actividades asignadas y la extensa jornada laboral.
4. Relegar el cuidado personal: Otro de los factores que enuncian la OIT y la OMS (2020) con la potencialidad suficiente para generar estrés es relegar el cuidado propio sea dejando de hacer ejercicio, no durmiendo la cantidad de horas adecuadas o teniendo una mala alimentación.
5. Carencia del equipo básico de seguridad para la protección personal. Según la OIT y la OMS, otra fuente de estrés laboral del personal de la salud durante el despliegue de su actividad en una pandemia es la privación del equipo básico de seguridad para protección personal.
6. El deseo de asistir a los pacientes pese a los conflictos salariales: cuando se produce un desequilibrio entre la excesiva demanda de trabajo sea esta cuantitativa (exceso de horas de trabajo) o cualitativa (intensidad de las tareas asignadas), y el estímulo brindado para hacer frente a las mismas (remuneración) se genera estrés en el trabajador

(Melendi, J. 2021)

7. El enorme esfuerzo físico que conlleva el equipo de protección personal.

(Melendi, J. 2021)

8. Causales de estrés posteriores al despliegue de la actividad: Por su parte, La OIT y la OMS (2020) mencionan como factores posteriores al despliegue de la labor los malos recuerdos de la vivencia, el temor y los obstáculos para readaptarse a la vida normal.

#### Antecedentes

Los siguientes estudios han sido fuente de consulta o han inspirado este estudio.

Medina Espinoza (2017) en su estudio “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil.” El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. La población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. El instrumento fue un cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería.

García et al. (2020) en su estudio “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia

COVID-19”, tuvo como objetivo determinar el grado de estrés laboral y los principales estresores que presentan los trabajadores de enfermería localizados en el contexto de la pandemia COVID-19. Los resultados se presentan los componentes sociodemográficos y laborales, el 37.3% se halló en el rango de edad de 30 a 39 años, de igual manera el 81% de los participantes fueron de sexo femenino, en su mayoría (31%) trabajan en el turno nocturno, el 57.9% posee un grado de licenciatura en enfermería, en cuanto al nivel de estrés más presente en los participantes fue el nivel medio 59.5% seguido del nivel bajo (37.3%), así mismo el nivel de estrés alto fue de 3.2%, los que tienen a cargo más de 7 pacientes presentan un nivel de estrés mayor, en cuanto a los que trabajan 12 horas tienen mayor estrés que los que laboran 8 horas, por otro lado desde las perspectiva de las enfermeras con relación a las dimensiones el 41.3% afirmo tener estrés por carga laboral seguida de estrés por aspectos psicológicos por incertidumbre , sufrimiento y muerte en el tratamiento asignado (18.3%), se concluye los trabajadores de enfermería actúan todos los días en tratamiento de salud en sus pacientes, estresores psicológicos sociales y físicos impactan de manera directa en el desarrollo de sus tareas, así mismo las presiones diarias en el trabajo.

Mendoza y Reaños (2021) en su estudio “Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID -19 en la Región Callao 2021”, lleva consigo un objetivo general, identificar los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID 19 de Región Callao - 2021. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal. En este trabajo de investigación no tiene muestra, por lo cual se desarrolló un muestreo no probabilístico por conveniencia, al no contar con un solo lugar de estudio, fue necesario realizar el contacto virtual con varios establecimientos de salud dentro de la Región Callao y seleccionar al personal profesional, objeto de este estudio. Se utilizó como instrumento un (01) cuestionario de tipo Likert con 27 ítems para la recopilación de datos; el cual mide los factores laborales de estrés, dicho cuestionario adaptado al contexto actual por la pandemia COVID-19, por las autoras. Se procedió a validar el instrumento y también se midió la confiabilidad con el Alfa de Cronbach haciendo uso del software Statistical

Product and Service Solutions (SPSS) versión 21 el cual nos indicó una escala de fiabilidad excelente. Los resultados mostraron que respecto a los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos del COVID – 19, los datos obtenidos evidencian los factores más relevantes respecto al estrés laboral, son los factores ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes. Se concluye que se lograron identificar los factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 de la Región Callao, 2021 siendo, los factores más relevantes respecto al estrés laboral, los de las dimensiones ambientales y organizativos en los cuales se encuentran los más altos porcentajes.

**Estrategia Metodológica: Diseño, Fuente de datos, Herramienta de recolección de datos.**

Diseño:

Según la naturaleza del problema y los objetivos planteados para esta investigación se realizó un estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo y cohorte transversal, ya que solo se limitó a describir los fenómenos o hechos en un momento dado.

Población:

La población de este estudio estuvo conformada por egresados de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que se desempeñaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19. La población fue consultada en el segundo semestre del año 2022. Esta población se tomó a partir de una base de datos confiable facilitada por el área administrativa de la carrera.

Muestra:

La muestra se constituyó por 52 egresados de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que se desempeñaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19.

Unidad de Análisis:

La unidad de análisis fue representada por cada uno de los 52 egresados de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional Arturo

Jauretche que se desempeñaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19.

En este proyecto se utilizó el muestreo por conveniencia.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: fueron incluidos dentro esta investigación

- Los enfermeros egresados de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que se desempeñaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19.
- Los que aceptaron participar voluntariamente.

Criterios de exclusión: fueron excluidos de esta muestra los enfermeros/as:

- Que hayan solicitado licencia laboral durante la pandemia Covid-19
- Los que no aceptaron participar de manera voluntaria.
- Enfermeros que no culminaron el cuestionario

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Factores estresores	Estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de		Fuente de estrés Extra organizacional:	Género.  Edad.  Estado civil.	Masculino.  Femenino.  Menor a 30 años.  De 31 a 40 años.  Mayor a 41 años.  Casado/a.  Conviviente.

	<p>exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés.</p> <p>Podemos diferenciar factores estresores individuales, relacionados con el trabajo, con la familia.</p> <p>Di Rocca Santiago (2021)</p>			<p>Número de hijos.</p> <p>Grado académico.</p> <p>Tipo de institución.</p> <p>Horas de trabajo</p> <p>Turno</p> <p>Antigüedad laboral</p>	<p>Divorciado/a.</p> <p>Soltero/a.</p> <p>Viudo/a.</p> <p>Sin hijos.</p> <p>De 1 a 2 hijos.</p> <p>De 3 a 4 hijos.</p> <p>Más de 4 hijos.</p> <p>Enfermero Universitario.</p> <p>Licenciado/a.</p> <p>Privado.</p> <p>Publico.</p> <p>6 horas.</p> <p>8 horas.</p> <p>12 horas.</p> <p>Matutino</p> <p>Nocturno</p> <p>Vespertino</p> <p>0 a 6 meses</p> <p>7 a 12 meses</p>
--	--	--	--	--	--

		¿Cuántos pacientes asignados tienen?			más de 12 meses
		¿Posee más de un trabajo?	Fuente de estrés Organizacional -Percepción de sobrecarga laboral.	Pacientes asignados.  Pluriempleo.	De 2 a 4. De 5 a 7. 8 o más.  Si. No.
		¿En qué nivel de atención se desempeña?		Nivel de Atención en que se desempeña.	Primer nivel atención. Segundo nivel atención. Tercer nivel atención.
		¿En qué área de servicio brinda cuidados?		Área de servicio donde brinda cuidados.	UTI Maternidad/ginecología Pediatría



		<p>¿Tiene apoyo de sus superiores?</p> <p>¿Tiene el apoyo de sus colegas?</p> <p>¿Cómo son las relaciones interpersonal es con el equipo de salud?</p>	<p>-Falta de apoyo.</p> <p>-Comunicación y conflicto de las relaciones interpersonales</p>	<p>Cuenta con el apoyo de sus superiores.</p> <p>Cuenta con el apoyo de sus colegas.</p> <p>Calificación de las relaciones interpersonales con el equipo de salud.</p>	<p>Guardias adultos</p> <p>Guardia pediátrica</p> <p>Vacunadores eventuales</p> <p>Vacunadores de Programa Ampliado de Inmunización</p> <p>Cuidados domiciliarios</p> <p>Otros.</p> <p>Siempre.</p> <p>Casi siempre.</p> <p>Nunca.</p> <p>Siempre.</p> <p>Casi siempre.</p> <p>Nunca.</p> <p>Buena</p> <p>Regular</p> <p>Mala</p>
--	--	--	--	--	---

		<p>Ante obstáculos en su trabajo ¿Quiénes lo apoyan?</p> <p>¿Dispone del material adecuado para realizar los procedimientos de enfermería?</p> <p>¿Cuenta con el equipo de protección personal?</p> <p>"¿Tiene el tiempo suficiente para completar las tareas</p>	<p>-Falta de recurso material.</p> <p>-Presión de tiempo.</p>	<p>Ante obstáculos en su trabajo cuenta con apoyo de:</p> <p>Carece de equipo de protección.</p> <p>Disponibilidad de material para realizar procedimiento de enfermería.</p> <p>Siente la exigencia para completar tareas en tiempo limitado.</p>	<p>Familiares</p> <p>Colegas</p> <p>Supervisores</p> <p>Equipos especializados</p> <p>Ningún apoyo.</p> <p>Siempre.</p> <p>Casi siempre.</p> <p>Nunca.</p> <p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Nunca</p> <p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Nunca</p> <p>A veces</p>
--	--	---	---	--	---

		<p>asignadas en el servicio?"</p> <p>¿Considera que puede distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales y administrativas?</p> <p>"¿Qué tipo de contratación tiene?"</p> <p>¿Cuentan con áreas diferenciadas para usufructuar el tiempo de descanso diferente de las áreas asistenciales?</p>	<p>Demasiado trabajo de tipo administrativo.</p> <p>-Bajos salarios.</p> <p>-Incomodidad e insuficiencia del espacio físico.</p>	<p>Puede distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales y administrativas</p> <p>Tipo de contratación.</p> <p>Áreas diferenciadas para usufructuar el tiempo de descanso diferente de las áreas asistenciales.</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Nunca</p> <p>Becado</p> <p>Contrato temporal</p> <p>locación de obra</p> <p>Planta permanente</p> <p>Si</p> <p>No</p>
--	--	---	--	---	---

		¿Conoce el organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamento personal de la institución donde se desempeña?	-Falta de autonomía.	Conocimiento del organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamento personal de la institución donde se desempeña.	Si No Parcialmente
--	--	---	----------------------	---	--------------------------

Herramienta de recolección de datos:

Para la recolección de datos se implementó un instrumento tipo cuestionario con preguntas cerradas mediante la técnica de encuesta virtual la misma se realizó durante el primer semestre del año 2022.

Recursos:

Los recursos materiales que se utilizaron fueron: base de datos confiables, bibliografía académica, dispositivos móviles, computadora, conectividad, fotocopias, cartucho de tinta, cuadernos, resmas de papel, bolígrafo. En cuanto a los recursos humanos estuvo conformado por la directora de tesis y las investigadoras.

### **Contexto de Análisis**

El ámbito de estudio fue la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

La población estudiada comprendió a cien (100) enfermeros egresados en la Universidad Nacional Arturo Jauretche de Florencio Varela que trabajaron en el

sistema de salud durante la pandemia Covid-19, en el año 2022.

Se les solicitó participación a través de petitorios vía virtual, mail, WhatsApp y en grupos de estudiantes de la UNAJ. Estos grupos son informales, pero están integrados por gran cantidad de estudiantes que prestan colaboración académica en temas inherentes a la universidad. La participación fue voluntaria y se resguardó el anonimato de los participantes.

## **Resultados**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas realizadas a los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19, en el conurbado sur de la provincia de Buenos Aires, en el año 2022. Los datos obtenidos fueron colocados en una matriz de datos digitalizada y a posterior se construyeron tablas y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación.

Los resultados de las encuestas fueron: Relacionado al género el (50) 96,15% fueron femeninos y masculinos (2) 3,85%, en su mayoría son (32) 61,54% mayores de 41 años, el (9) 17,31% de los participantes se ubica en el rango de edad menor a 30 años y el (11) 21,15% de 31 a 40 años, con respecto al estado civil se identifica con mayor frecuencia enfermeras convivientes con un (17) 32,69% y la cantidad de hijos entre 1 a 2 hijos (23) el 44,23%, de 3 a 4 hijos (15) 28,85%, con respecto a la cantidad de horas que trabajan los enfermeros los resultados arrojados fueron 8 horas con (18) 34,62% que coincide con los que trabajan 12 horas con un (28) 53,85 % del personal encuestado trabaja en el turno matutino con una antigüedad laboral más de 12 meses (41) 78,85%, el (43) 82,69% son enfermeros universitarios mientras los Licenciados (9) 17,31%, trabajan en institución pública (42) con 80,77% y en institución privada (10) 19,23% , estos son los resultados más relevantes obtenidos con respecto a las características sociodemográficas, en relación a esta caracterización se describe el comportamiento de la presencia o no de los factores estresores extra organizacionales, según la clasificación mencionada en el marco teórico.

Los resultados sobre factores estresores organizacionales fueron: con respecto

al factor percepción de sobrecarga las variables consultadas cantidad de pacientes asignados (29) 55,77% tienen 8 o más pacientes a su cargo, el (26) 50 % de los encuestados prestan servicio en segundo nivel de atención, en la variable pluriempleo el resultado (37) 71.15% posee solo un trabajo, el área de servicio donde se desempeñan la opción otros (14) 26,92% seguido por guardia de adultos y vacunadores eventuales con (8) 15,38% . Factor estresor falta de apoyo los enfermeros casi siempre cuentan con el apoyo de sus superiores (30) 57.69% en cuanto al apoyo de sus colegas siempre cuentan con el apoyo de sus colegas (23) 44.23%. En el factor estresor Comunicación y conflicto en las relaciones interpersonales con el equipo de salud respondieron con (34) 65,38% que tiene buena relación y cuentan con el apoyo del equipo de salud y ante los obstáculos en su trabajo cuentan con el apoyo de familiares (23) 44.23%. El factor estresor Falta de recurso material obtuvo como resultado el (29) 55.77% casi siempre cuenta con el material adecuado para realizar los procedimientos de enfermería y siempre cuentan con el equipo de protección personal (29) 55,77%. El factor estresor presión de tiempo tuvo como resultado que casi siempre tienen el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas en el servicio con (29) 55,77% y el tiempo el factor estresor demasiado trabajo del tipo administrativo casi siempre pueden distribuir el tiempo las tareas asistenciales y tareas administrativas con (35) 67,31%. El factor estresor bajos salario en la variable estudiada que tipo de contratación (26) 50% son becados y con contrato temporal (14) 26,92% y el resto de los encuestados poseen contrato permanente .El factor estresor incomodidad e insuficiencia de espacio físico resultó que los enfermeros si cuentan con áreas diferenciadas para el tiempo de descanso con (29) 55,77%. Por último el factor estresor falta de autonomía en la variable estudiada si los enfermeros tienen conocimiento del organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamento personal de la institución donde se desempeña el resultado fue que conocen parcialmente con (22) 42,31% mientras que los que si conocen corresponde a (19) 36,54%.

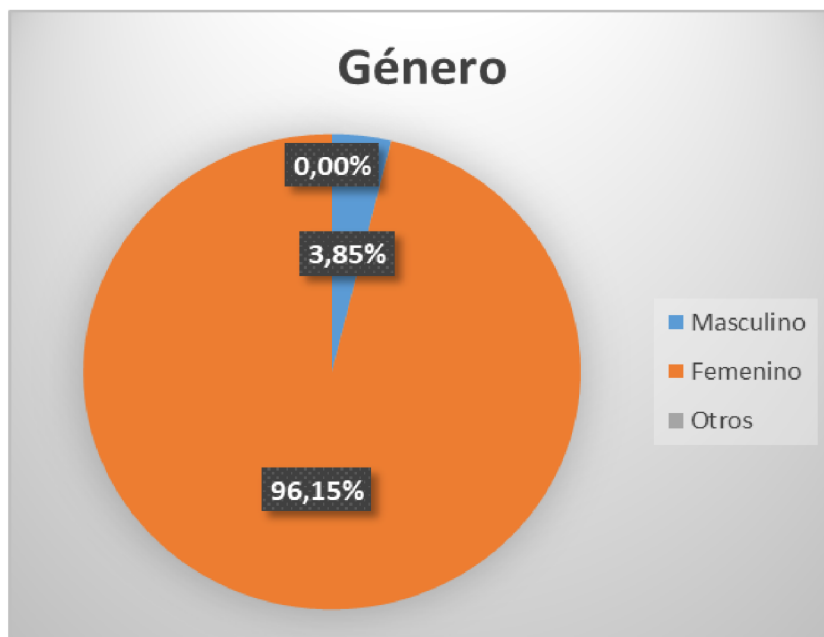
Tabla 1. Factor extra organizacional: Género según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de

Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Genero	Masculino	2	3,85%	100,00%
	Femenino	50	96,15%	
	Otros	0	0,00%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022

Gráfico 1. Factor extra organizacional: Género según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

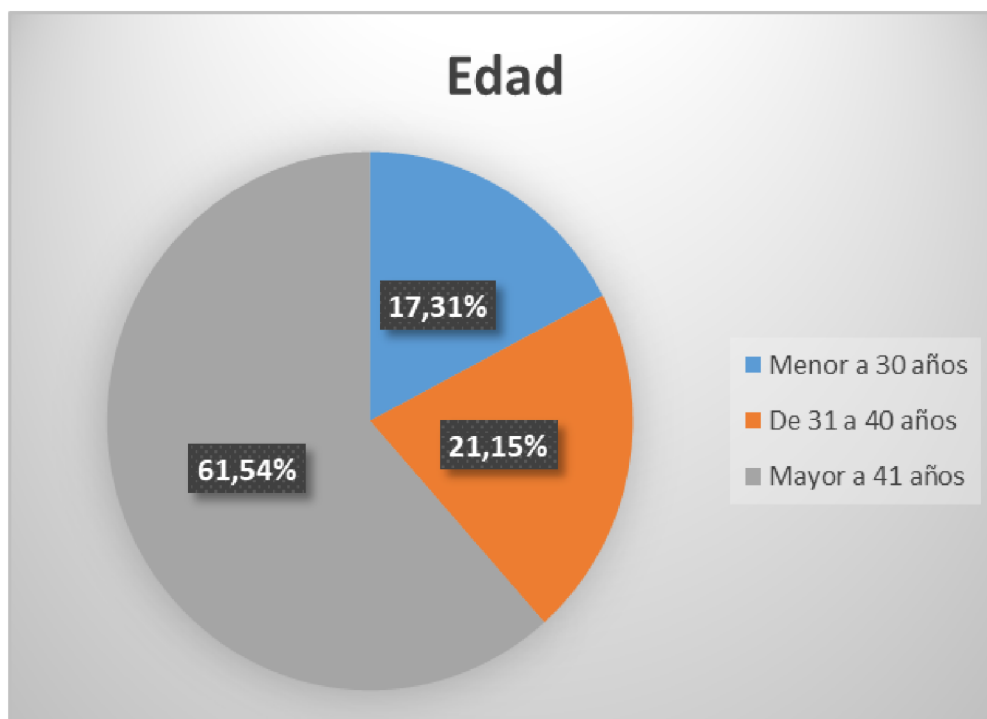
Comentarios: Con respecto al género los resultados obtenidos se destaca el género femenino en el ejercicio de la profesión de enfermería con (50) 96,15% y con el (2) 3,85% son masculino esto indica que es baja la cantidad que se dedican a la enfermería.

Tabla 2. Factor extra organizacional: Edad según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Edad	Menor a 30 años	9	17,31%	100,00%
	De 31 a 40 años	11	21,15%	
	Mayor a 41 años	32	61,54%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022

Gráfico 2. Factor extra organizacional: Edad según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.



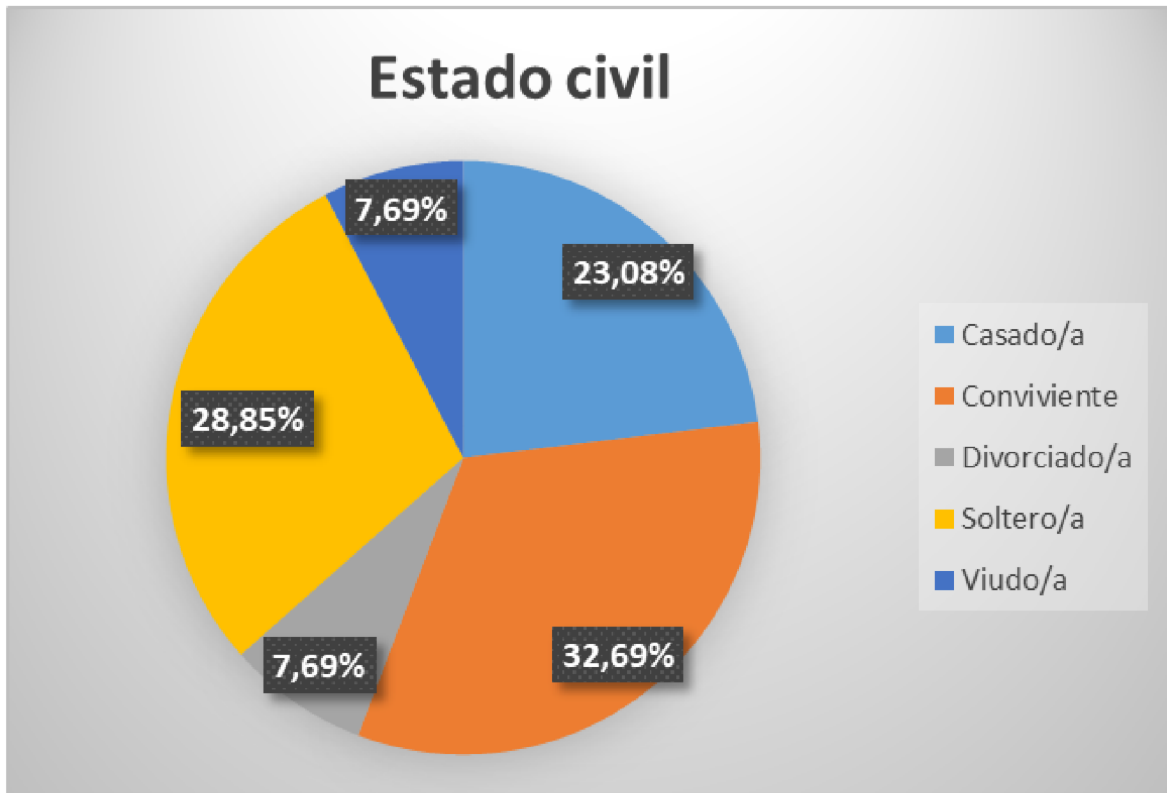
Comentarios: La edad de los enfermeros en su mayoría se encontró con un (32) 61,54% mayores de 41 años, el (9) 17,31% de los participantes se ubica en el rango de edad menor a 30 años y el (11) 21,15% de 31 a 40 años.

Tabla 3. Factor extra organizacional: Estado civil, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoria		Frecuencia	Porcentaje	Total
Estado civil	Casado/a	12	23,08%	100,00%
	Conviviente	17	32,69%	
	Divorciado/a	4	7,69%	
	Soltero/a	15	28,85%	
	Viudo/a	4	7,69%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022

Gráfico 3. Factor extra organizacional: Estado civil, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

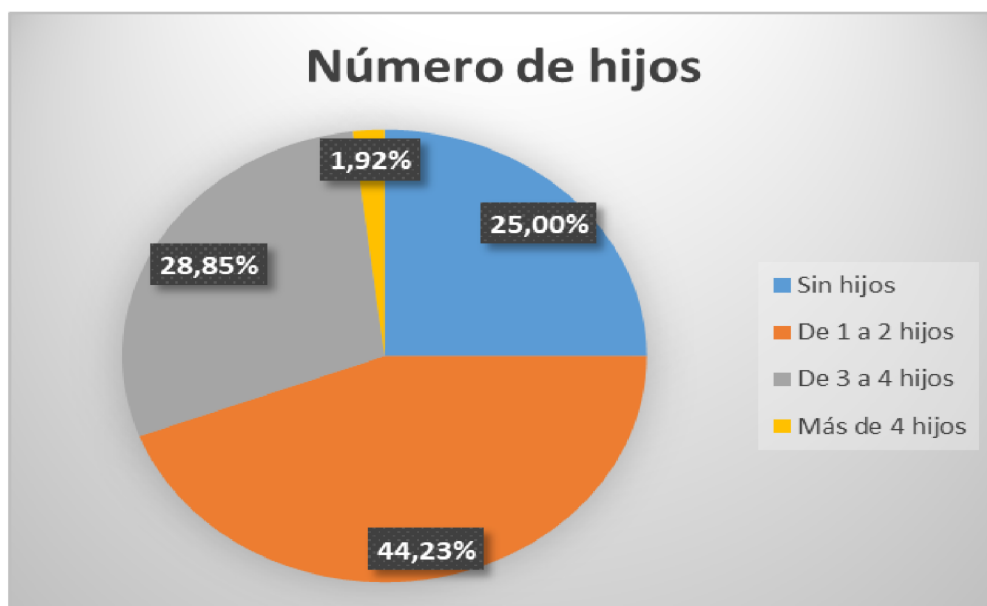
Comentarios: Con respecto al estado civil se identifica con mayor frecuencia enfermeras convivientes con un 32.69% (17), soltero con 28,85% (15), casados 23,08% (12), divorciados y viudos 7,69% (4).

Tabla 4. Factor extra organizacional: Número de hijos, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Número de hijos	Sin hijos	13	25,00%	100,00%
	De 1 a 2 hijos	23	44,23%	
	De 3 a 4 hijos	15	28,85%	
	Más de 4 hijos	1	1,92%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 4. Factor extra organizacional: Número de hijos, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

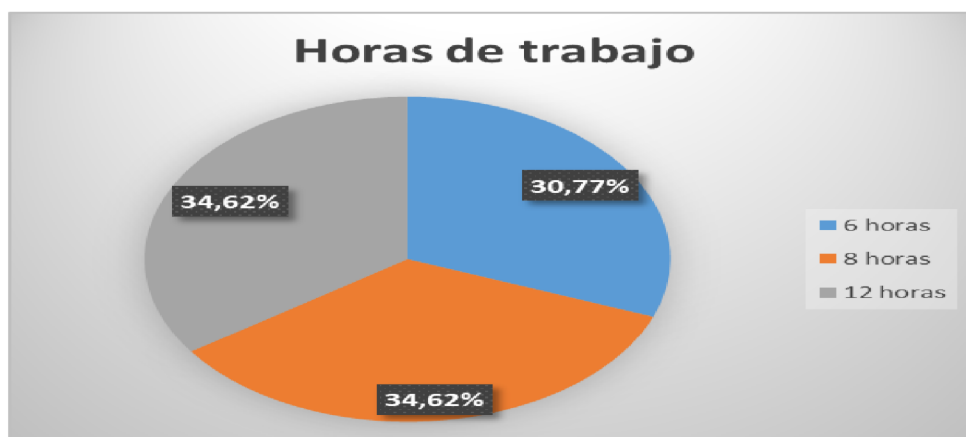
Comentarios: En este gráfico se observa que el 44,23% (23) de los encuestados tienen de 1 a 2 hijos, mientras que el 28,85% (15) tiene de 3 a 4 hijos, sin hijos 25% (15), más de cuatro hijos 1,92% (1).

Tabla 5. Factor extra organizacional: Horas de trabajo, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Horas de trabajo	6 horas	16	30,77%	100,00%
	8 horas	18	34,62%	
	12 horas	18	34,62%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 5. Factor extra organizacional: Horas de trabajo, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: El análisis de la encuesta muestra que el 34,62% (18) de los enfermeros trabajan entre 8 y 12 horas, y un 30,77% (16) trabajan 6 horas.

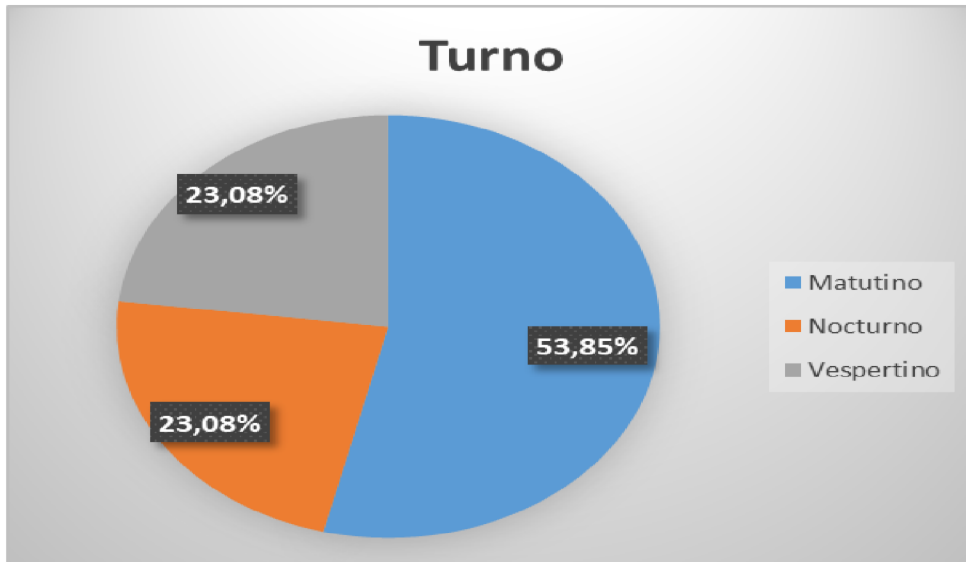
Tabla 6. Factor extra organizacional: Turno, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año2022

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Turno	Matutino	28	53,85%	100,00%
	Nocturno	12	23,08%	
	Vespertino	12	23,08%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 6. Factor extra organizacional: Turno, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de

salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En cuanto al turno se observa que el 53,85 % (28) del personal encuestado trabaja en el turno matutino y tanto al turno nocturno y vespertino les corresponde el 23,08% (12).

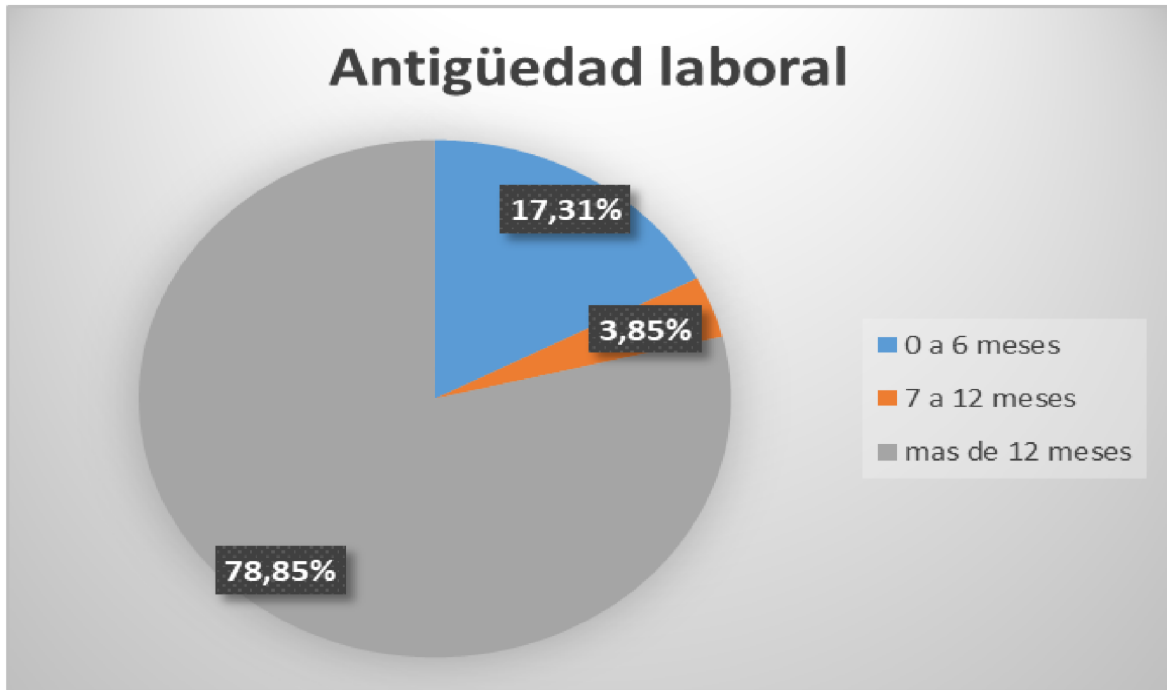
Tabla 7. Factor extra organizacional: Antigüedad Laboral, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoria		Frecuencia	Porcentaje	Total
Antigüedad laboral	0 a 6 meses	9	17,31%	100,00%
	7 a 12 meses	2	3,85%	
	mas de 12 meses	41	78,85%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 7. Factor extra organizacional: Antigüedad Laboral, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el

conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En cuanto a la antigüedad laboral se observa que el 78,85% (41) tienen más de 12 meses, 0 a 6 meses 17,31% (9) y 7 a 12 meses 3,85% (2).

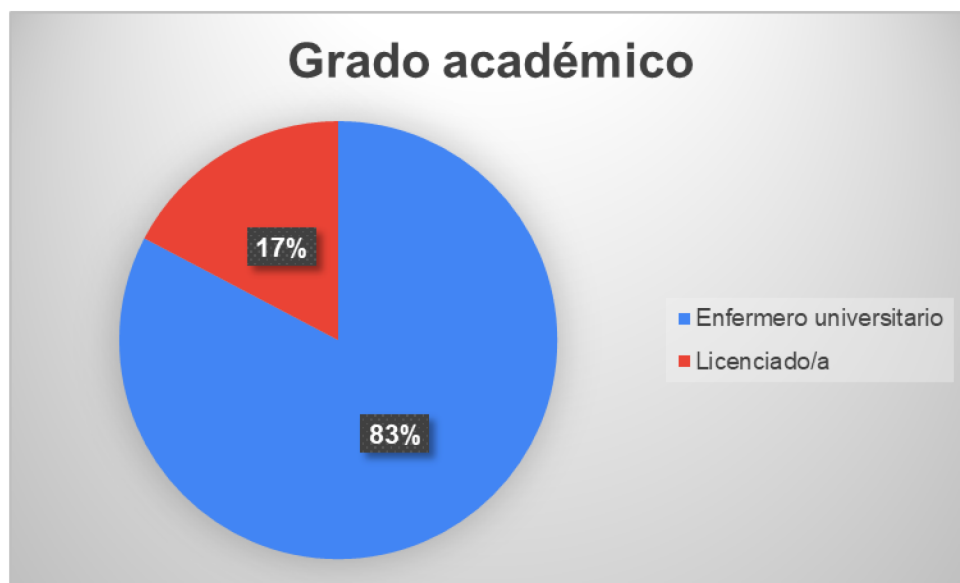
Tabla 8. Factor extra organizacional: Grado académico, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Grado academico	Enfermero universitario	43	82,69%	100,00%
	Licenciado/a	9	17,31%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 8. Factor extra organizacional: Grado académico, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la

provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: Con respecto al grado académico se observa que el 82,69% (43) son enfermeros Universitarios mientras que el 17,31% (9) son Licenciados.

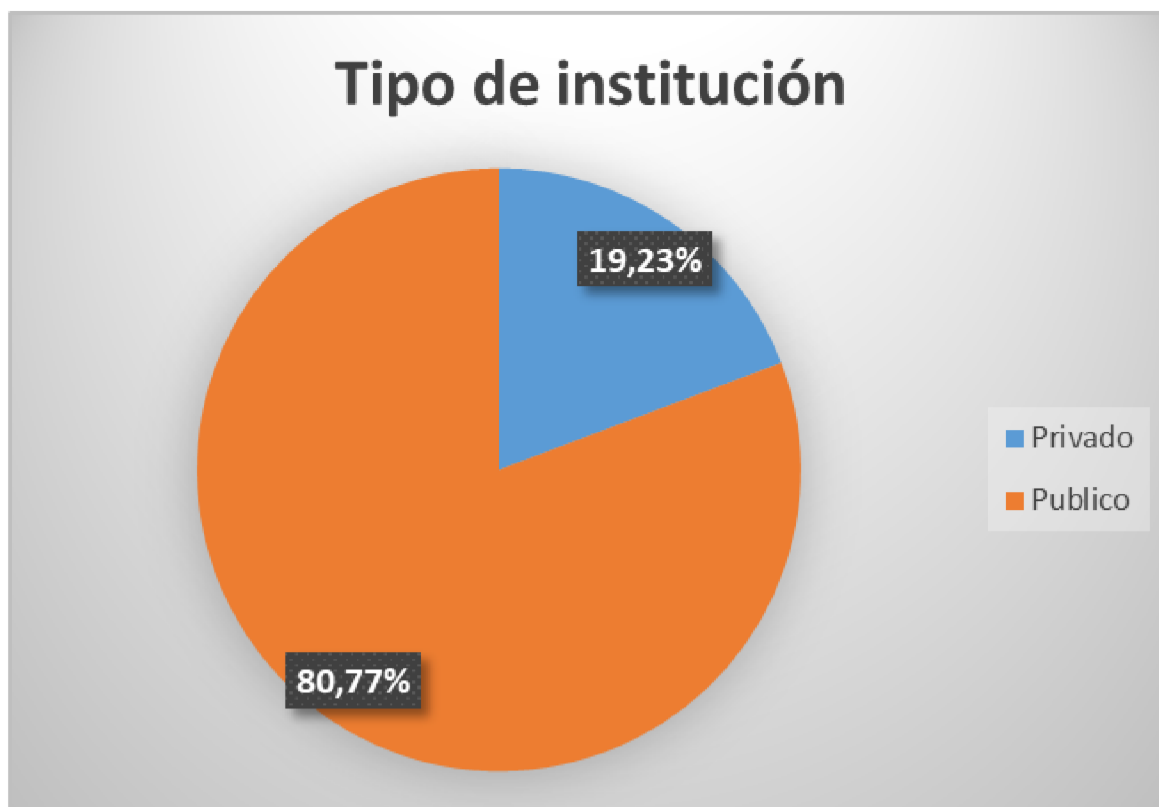
Tabla 9. Factor extra organizacional: tipo de institución, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoria		Frecuencia	Porcentaje	Total
Tipo de institucion	Privado	10	19,23%	100,00%
	Publico	42	80,77%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 9. Factor extra organizacional: tipo de institución, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la

provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: El análisis de la encuesta realizada muestra que el 80,77% (42) trabajan en institución pública mientras que el 19,23% (10) trabajan en una institución privada.

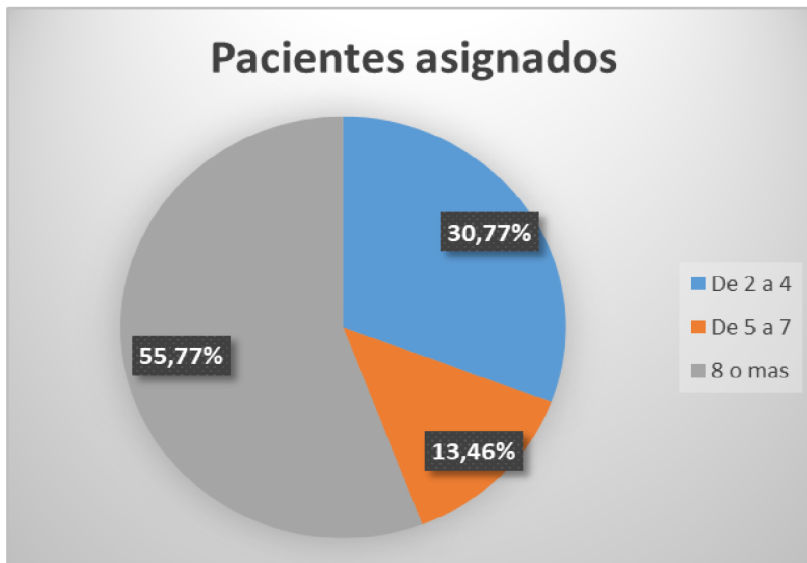
Tabla 10. Factor organizacional. Percepción de sobrecarga: cantidad de pacientes asignados según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoria		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Cuántos pacientes asignados tiene?	De 2 a 4	16	30,77%	100,00%
	De 5 a 7	7	13,46%	
	8 o mas	29	55,77%	



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 10. Factor organizacional. Percepción de sobre carga: cantidad de pacientes asignados según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: Con respecto a la percepción de sobrecarga los enfermeros encuestados respondieron al respecto de la cantidad de pacientes asignados 55,77% (29) que tienen ocho o más pacientes a cargo, con 30,77% (7) de dos a cuatro pacientes asignados y por último con 13,46% (7) de 5 a 7 pacientes asignados.

Tabla 11. Factor organizacional. Percepción de sobre carga: Pluriempleo, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Posee mas de un trabajo?	Si	15	28,85%	100,00%
	No	37	71,15%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

**Gráfico 11.** Factor organizacional. Percepción de sobre carga: Pluriempleo, según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

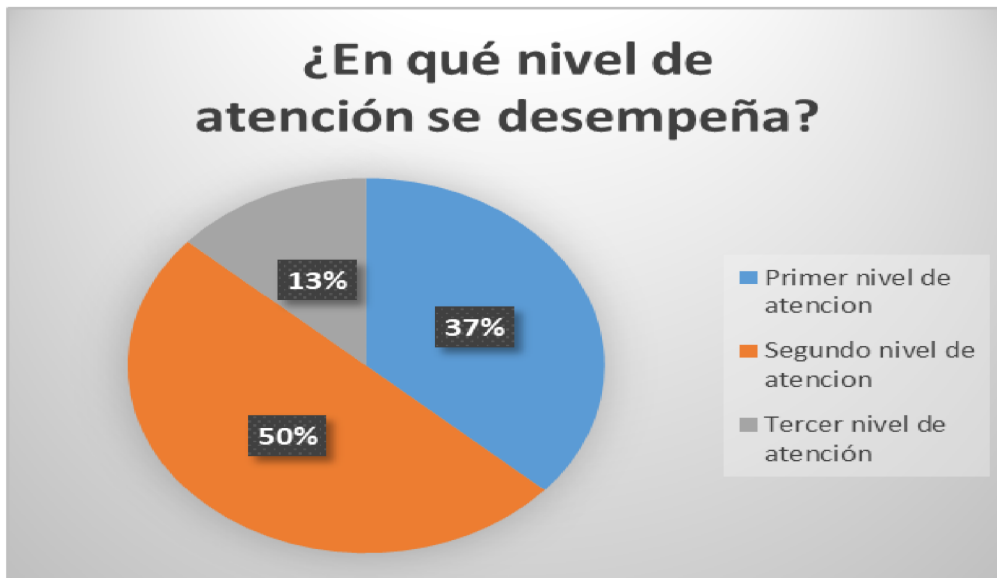
Comentarios: Según el análisis de este gráfico el 71,15% (37) de los encuestados respondieron que tiene un solo trabajo, mientras que el 28,85% (15) si tienen más de un empleo.

Tabla 12. Factor organizacional. Percepción de sobre carga: Nivel de atención en el que se desempeña según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿En que nivel de atención se desempeña?	Primer nivel de atención	19	36,54%	100,00%
	Segundo nivel de atención	26	50,00%	
	Tercer nivel de atención	7	13,46%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 12. Factor organizacional. Percepción de sobre carga: Nivel de atención en el que se desempeña según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En cuanto al nivel de atención donde se desempeñaron el 50,00% (27 trabajan en el segundo nivel de atención, el 37,00% (19) trabajan en primer nivel de atención y el resto con 13,46% (7) en el tercer nivel de atención.

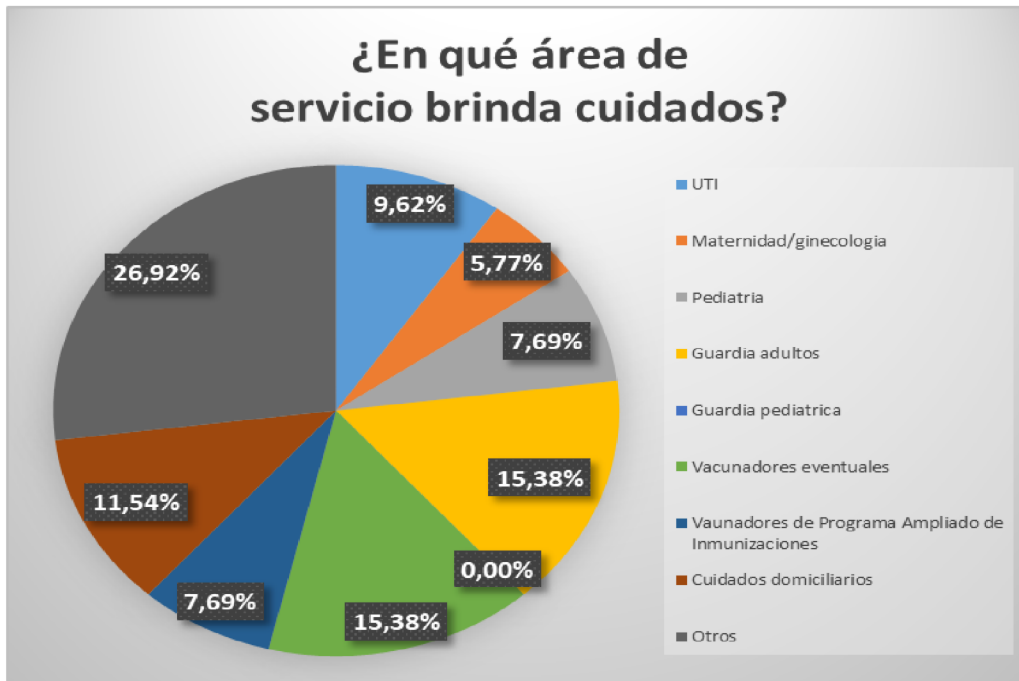
Tabla 13. Factor organizacional. Percepción de sobre carga: Área de servicio donde brinda cuidados según los enfermeros egresados de la Universidad

Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Total
¿En que área de servicio brinda cuidados?	UTI	5	9,62%	100,00%
	Maternidad/ginecología	3	5,77%	
	Pediatría	4	7,69%	
	Guardia adultos	8	15,38%	
	Guardia pediátrica	0	0,00%	
	Vacunadores eventuales	8	15,38%	
	Vacunadores de Programa Ampliado de Inmunizaciones	4	7,69%	
	Cuidados domiciliarios	6	11,54%	
	Otros	14	26,92%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 13. Factor organizacional. Percepción de sobre carga: Área de servicio donde brinda cuidados según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: Con respecto al área de servicios donde brindan cuidados el 26,92% (14) respondieron la opción otros, Guardia adultos con 15,38% (8), vacunadores eventuales 15,38% (8), cuidados domiciliario 11,54% (6), UTI con 9,62% (5), pediatría 7,69% (4), maternidad/ginecología 5,77% (3), guardia pediátrica 0%.

Tabla 14. Factor organizacional. Falta de apoyo: Cuenta con el apoyo de sus superiores según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿ Tiene apoyo de sus superiores?	Siempre	12	23,08%	100,00%
	Casi siempre	30	57,69%	
	Nunca	10	19,23%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 14. Factor organizacional. Falta de apoyo: Cuenta con el apoyo de sus superiores según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: Con respecto al sí cuentan con el apoyo de sus superiores el 57,69% (30) de los enfermeros respondieron que casi siempre cuentan con el apoyo de sus superiores, del restante el 23,08% (12) cuenta con ellos y el 19,23% (10) afirman que no tienen el apoyo de sus superiores.

Tabla 15. Factor organizacional. Falta de apoyo: Cuenta con el apoyo de sus colegas según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19,

en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoria		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿ Tiene apoyo de sus colegas?	Siempre	23	44,23%	100,00%
	Casi siempre	23	44,23%	
	Nunca	6	11,54%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 15. Factor organizacional. Falta de apoyo: Cuenta con el apoyo de sus colegas según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En cuanto al apoyo de sus colegas el 44,23% (23) han respondido que siempre, el mismo porcentaje arroja la respuesta que casi siempre cuentan con el apoyo de sus colegas, mientras que el resto con 11,54% (6) no cuentan con el apoyo de sus colegas.

Tabla 16. Factor organizacional. Comunicación y conflictos en las relaciones interpersonales: calificación de las relaciones interpersonales con el equipo de salud según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Cómo son las relaciones interpersonales con el equipo de salud?	Buena	34	65,38%	100,00%
	Regular	18	34,62%	
	Mala	0	0,00%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 16. Factor organizacional. Comunicación y conflictos en las relaciones interpersonales: calificación de las relaciones interpersonales con el equipo de salud según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.





Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

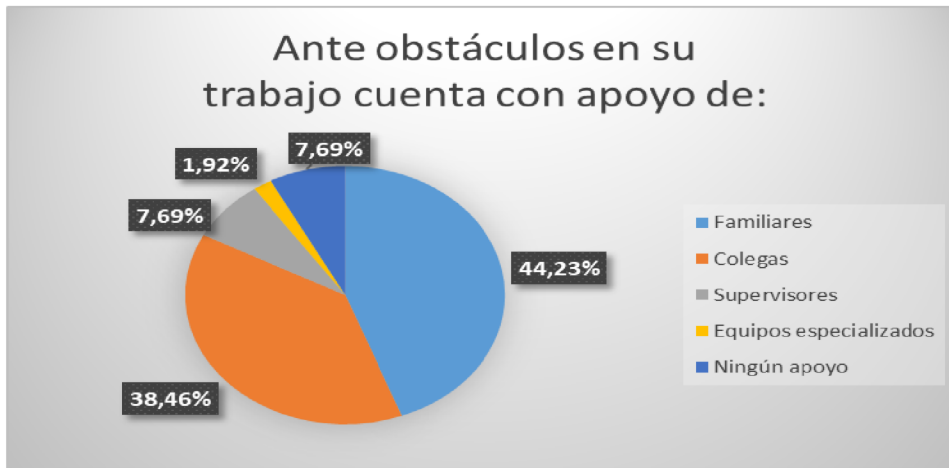
Comentarios: Según el análisis de este dato de la comunicación y los conflictos en las relaciones interpersonales con el equipo de salud el 65,38% (34) respondieron que tienen buena relación con el equipo de salud, mientras que el restante afirma tener una relación regular con el equipo de salud y corresponde un 34,62% (18).

Tabla 17. Factor organizacional. Comunicación y conflictos en las relaciones interpersonales según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
Ante obstáculos en su trabajo cuenta con apoyo de:	Familiares	23	44,23%	100,00%
	Colegas	20	38,46%	
	Supervisores	4	7,69%	
	Equipos especializados	1	1,92%	
	Ningún apoyo	4	7,69%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 17. Factor organizacional. Comunicación y conflictos en las relaciones interpersonales según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En el gráfico 17 se puede observar los valores de la variable comunicación y conflictos de las relaciones interpersonales ante obstáculos en su trabajo el 44,23% (23) cuenta con el apoyo de sus familiares, el 38,46% (20) cuenta con el apoyo de sus colegas, el 7,69% (4) cuenta con el apoyo de los supervisores igual porcentaje para los enfermeros que no cuentan con ningún apoyo y por último 1,92% (1) cuenta con el apoyo de un equipo especializado.

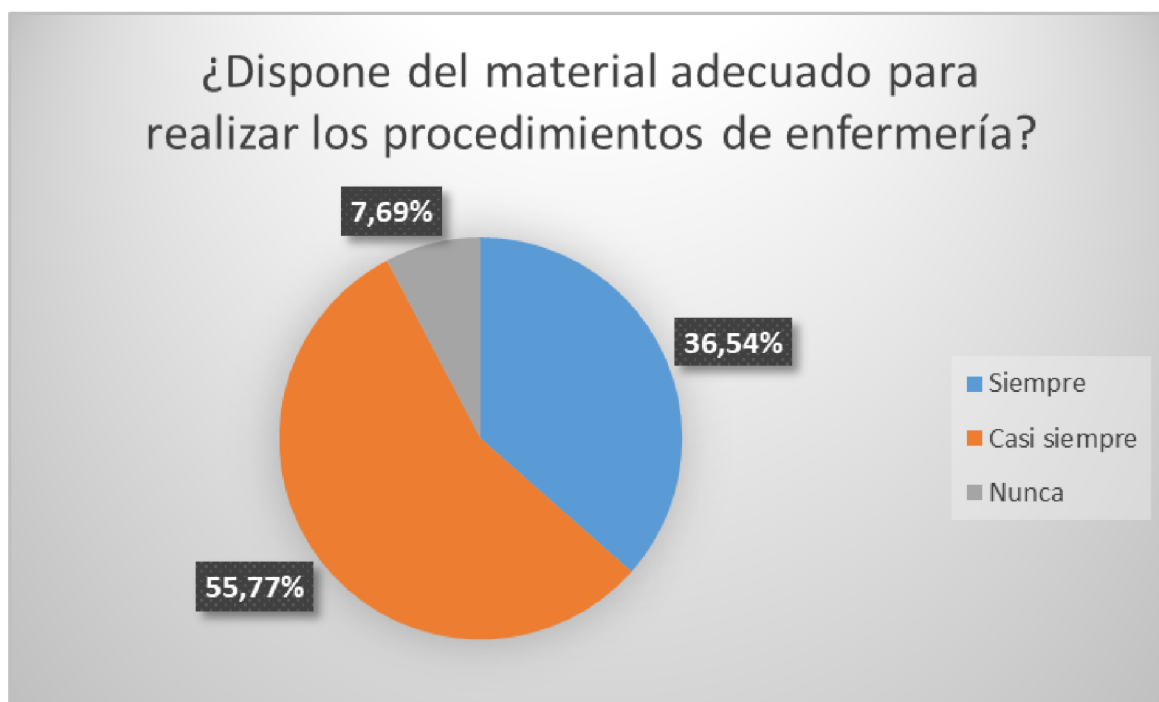
Tabla 18. Factor organizacional. Falta de recursos materiales: dispone del material para realizar los procedimientos de enfermería según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Dispone del material adecuado para realizar los procedimientos de enfermería?	Siempre	19	36,54%	100,00%
	Casi siempre	29	55,77%	
	Nunca	4	7,69%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 18. Factor organizacional. Falta de recursos materiales: dispone del

material para realizar los procedimientos de enfermería según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



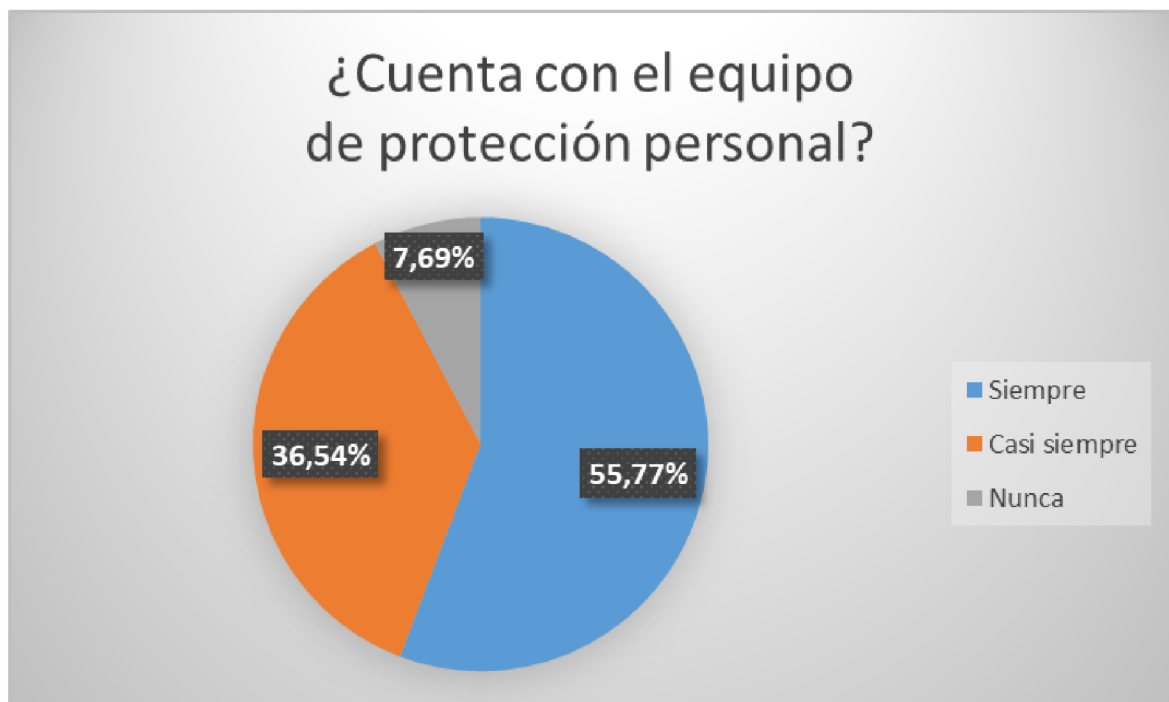
Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En la encuesta el 55,77% (29) de los encuestados respondieron que casi siempre cuenta con materiales adecuado para realizar los procedimientos de enfermería. Y el 36,54% (19) respondieron que siempre cuenta con los mismos y por último el 7,69% (4) nunca cuenta con el material adecuado para realizar los procedimientos de enfermería.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Cuenta con el equipo de protección personal?	Siempre	29	55,77%	100,00%
	Casi siempre	19	36,54%	
	Nunca	4	7,69%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 19. Factor organizacional. Falta de recursos materiales: cuenta con el equipo de protección personal según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: Con respecto al equipo de protección personal el 55,77% (29) de los encuestados respondieron que casi siempre contaron con dicho equipo y el 36,54% (19) respondieron que siempre contaron con el equipo de protección personal y por último con el 7,69% (4) no conto con ellos.

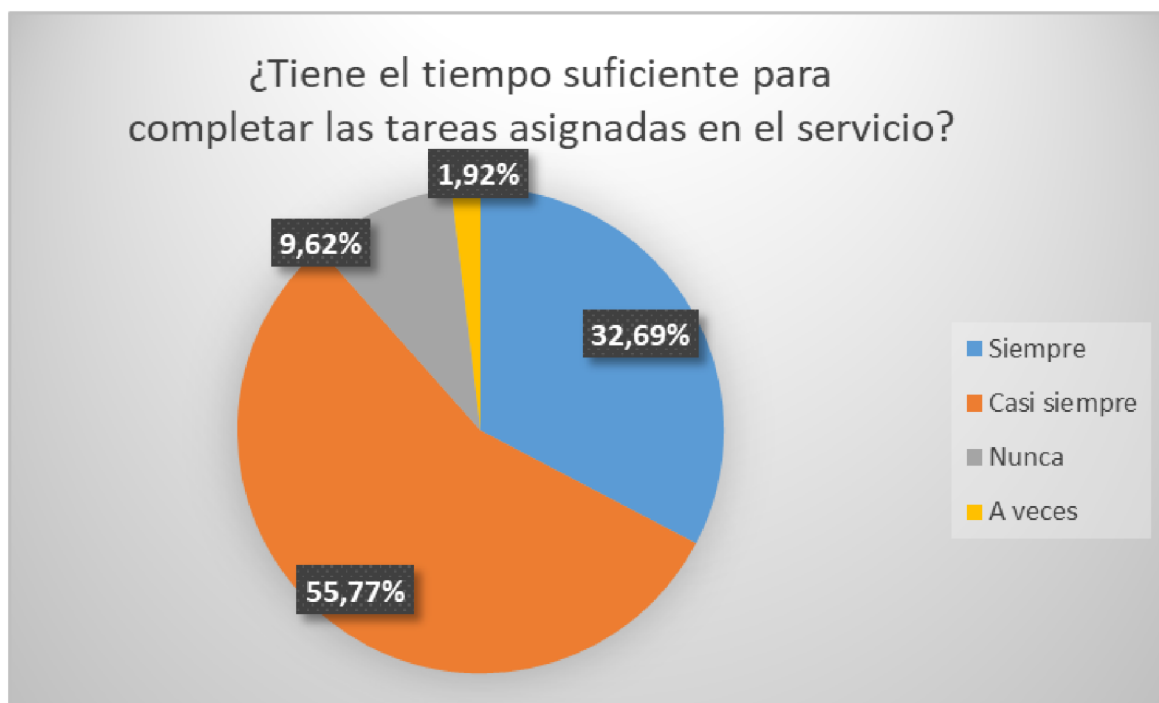
Tabla 20. Factor organizacional. Presión de tiempo: cuentan con el tiempo suficiente para completar las tareas asignada según los enfermeros egresados

de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoria		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Tiene el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas en el servicio?	Siempre	17	32,69%	100,00%
	Casi siempre	29	55,77%	
	Nunca	5	9,62%	
	A veces	1	1,92%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 20. Factor organizacional. Presión de tiempo: cuentan con el tiempo suficiente para completar las tareas asignada según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: Con respecto a la variable presión de tiempo sobre si loa

enfermeros cuentan con el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas en el servicio respondieron con un 55,77% (29) que casi siempre logran completar las tareas asignadas y el 32,69% (17) afirma que siempre dispone del tiempo, con el 9,62% (5) respondieron que nunca cuentan con el tiempo suficiente y el 1,92% (1) contestó que a veces tiene el tiempo suficiente.

Tabla 21. Factor organizacional: Demasiado trabajo del tipo administrativo, pueden distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales y administrativas según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Considera que puede distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales y administrativas?	Siempre	10	19,23%	100,00%
	Casi siempre	35	67,31%	
	Nunca	7	13,46%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 21. Factor organizacional: Demasiado trabajo del tipo administrativo, pueden distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales y administrativas según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En este gráfico se observa que el 67,31% (35) de los enfermeros encuestados casi siempre puede distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales y administrativas y el 19,23% (10) afirma que siempre logra distribuir el tiempo entre las tareas administrativas y las asistenciales y por último el 13,46% (7) respondieron que nunca tienen el tiempo para distribuir el tiempo entre las tareas administrativas y las asistenciales.

Tabla 22. Factor organizacional: Bajos salarios, con respecto al tipo de contratación según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Qué tipo de contratación tiene?	Becado	26	50,00%	100,00%
	Contrato temporal o locacion de obra	14	26,92%	
	Planta permanente	12	23,08%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 22. Factor organizacional: Bajos salarios, con respecto al tipo de contratación según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: En cuanto al tipo de contratación laboral el 50,00% (26) de la población son becados, mientras que el 26,92% (14) tienen contrato temporal o locación de obra y el resto de los encuestados con 23,08% (12) poseen contrato permanente.

Tabla 23. Factor organizacional. Incomodidad e insuficiencia del espacio físico, si cuentan con áreas diferenciadas para usufructuar el tiempo de descanso diferente de las áreas asistenciales según los enfermeros egresados de la

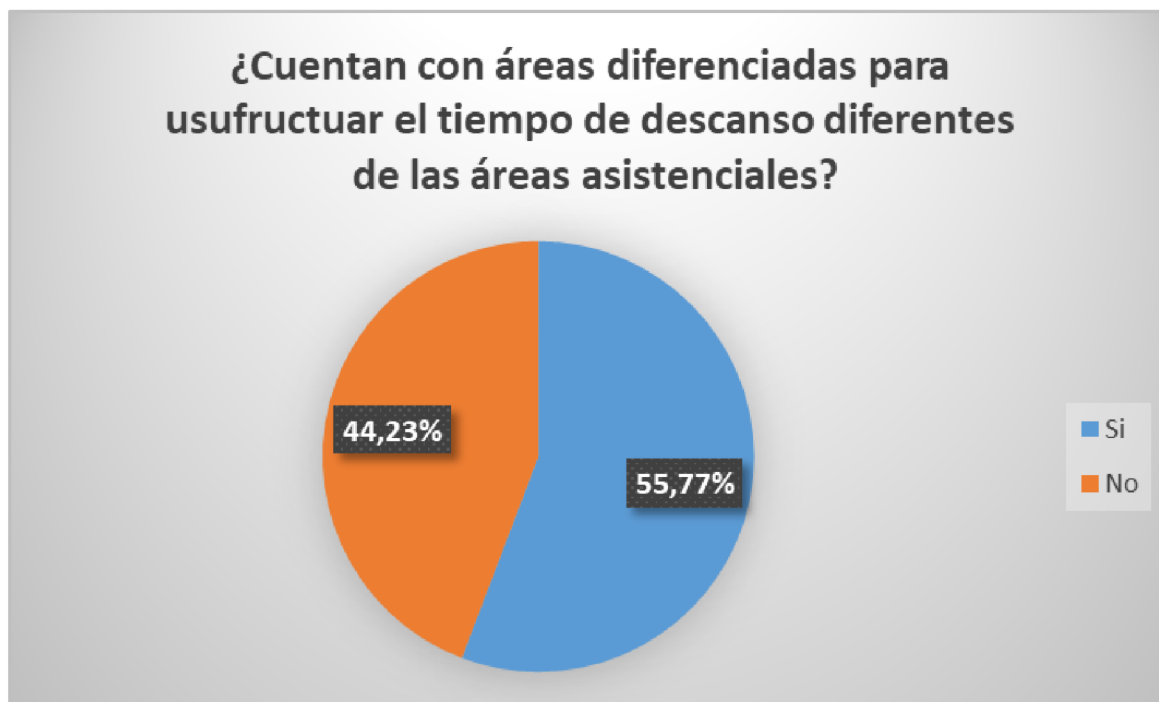


Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Cuentan con áreas diferenciadas para usufructuar el tiempo de descanso diferentes de las áreas asistenciales?	Si	29	55,77%	100,00%
	No	23	44,23%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico 23. Factor organizacional. Incomodidad e insuficiencia del espacio físico, si cuentan con áreas diferenciadas para usufructuar el tiempo de descanso diferente de las áreas asistenciales según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

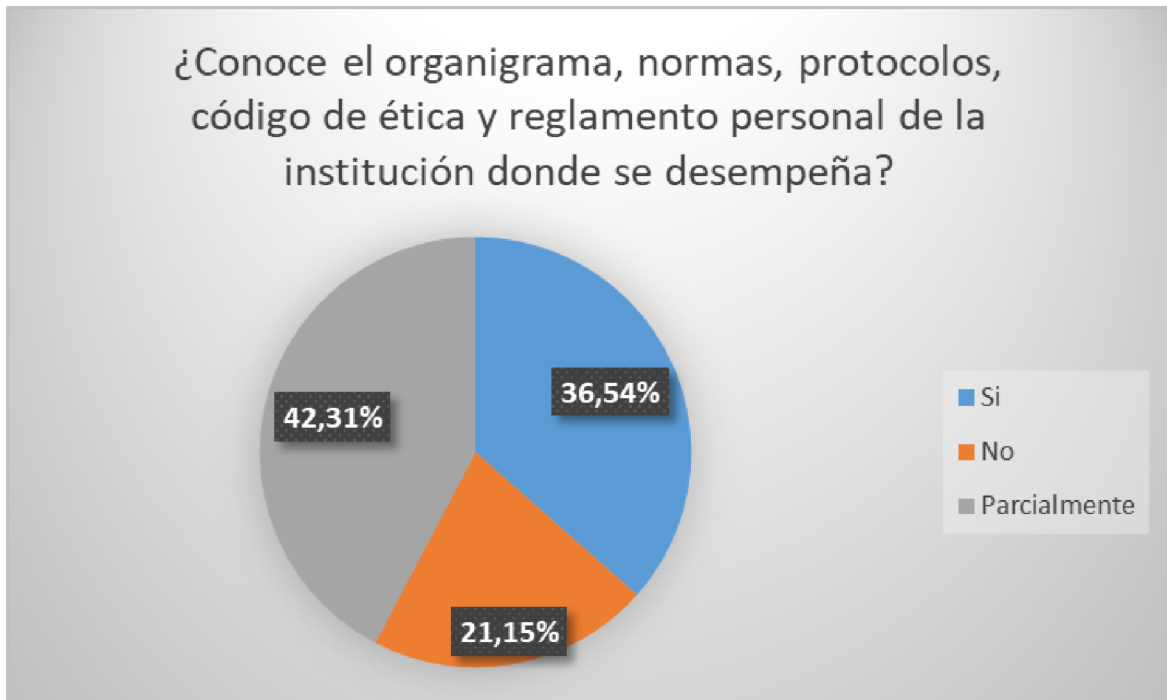
Comentarios: Con respecto a incomodidad e insuficiencia del espacio físico los encuestados respondieron con el 55,77% (29) que cuentan con dicha área y el resto con 44,23% (23) no cuenta con dicha área.

Tabla 24. Factor organizacional. Falta de autonomía: conocimiento de organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamentos de la institución donde se desempeñan según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Total
¿Conoce el organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamento personal de la institución donde se desempeña?	Si	19	36,54%	100,00%
	No	11	21,15%	
	Parcialmente	22	42,31%	

Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Gráfico.24. Factor organizacional. Falta de autonomía: conocimiento de organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamentos de la institución donde se desempeñan según los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid -19, en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, año 2022.



Fuente de elaboración propia, septiembre 2022.

Comentarios: De la población encuestada el 36,54% (19) afirma conocer el organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamento personal de la institución donde se desempeña, mientras que el 21,15% (11) desconoce y el resto con 42,31% (22) lo conoce parcialmente.

### Conclusión

En esta investigación se pudo identificar la presencia de factores estresores extra organizacionales y factores estresores organizacionales en los enfermeros egresados de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que trabajaron en el sistema de salud durante la pandemia Covid-19 en el conurbano sur de la provincia de Buenos Aires durante el año 2022, basándonos en el marco teórico desarrollado los resultados obtenidos fueron que los factores estresores de tipo organizacionales presentes en los 52 enfermeros de la muestra resultaron ser la percepción de sobrecarga ya que la variable cantidad de pacientes asignados con una frecuencia de aparición de 29 de los 52 tuvieron a su cargo 8 o más pacientes asignados, por otro lado el nivel de atención donde se desempeñaron

con una frecuencia de aparición 26 fue en el segundo nivel de atención, con respecto a la variable bajos salarios está presente como factor estresor con una frecuencia de aparición 26 como becados y con una frecuencia de aparición 14 de contratación temporal. Por último, como factor estresor presente fue la falta de autonomía con una frecuencia de aparición 22 los enfermeros conocen en forma parcial y con una frecuencia de aparición 11 no conocen el organigrama, normas, protocolos, código de ética y reglamento de la institución, limitando los conocimientos, habilidades, estatus y posibilidades de hacer su trabajo.

Los resultados obtenidos indicaron que las variables faltan de apoyo, comunicación y conflicto en las relaciones interpersonales, falta de recursos materiales, presión de tiempo, demasiado trabajo de tipo administrativo, incomodidad e insuficiencia de espacio físico no se encontraron como factores estresores en los enfermeros que formaron parte de la muestra.

Se logro la caracterización de la población según las variables sociodemográficas que fueron género, edad, estado civil, número de hijos, horas de trabajo, turno, antigüedad laboral, grado académico, tipo de institución en relación a esta caracterización se describe el comportamiento de la presencia o no de los factores estresores extra organizacionales. Del total de los 52 encuestados se pudo determinar la presencia de factores estresores extra organizacionales relacionados con el género que presento una frecuencia de aparición de 50 resultando ser femenino, el factor relacionado con la cantidad de hijos resulto que uno a dos hijos tuvo una frecuencia de aparición de 23, presente como factor estresor esta situación refleja la doble carga de cuidado que enfrentan las trabajadoras de la salud, quienes combinan su trabajo remunerado con tareas de cuidado no remunerado en sus hogares y con presencia de hijos/as. Otro factor estresor presente es el estado civil que en la muestra estudiada resulto ser conviviente con una frecuencia de aparición 17 esto implica responsabilidades familiares y necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral. Estos factores y situaciones pueden ser potencialmente causantes de estrés en el trabajo y en conjunto ocasionar que la salud de los

enfermeros se deteriore con el paso del tiempo, y por ende afecte su desempeño laboral.

Las variables edad, nivel educativo, tipo de institución, antigüedad laboral no se determinaron como factores estresores.

Se pretende que este estudio sirva como fuente de consulta para motivar otras investigaciones sobre factores estresores sus posibles relaciones y el impacto sobre la calidad de vida ya que nuestro estudio no trato de indagar sobre estas cuestiones sino meramente hacer una descripción e identificación como lo indica nuestro objetivo general sobre la presencia de factores estresores.

### **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta las conclusiones podemos recomendar las siguientes acciones:

-Organizar todas las actividades del profesional de la salud para evitar la duplicidad de roles que causan la sobrecarga laboral.

-Organizar el manejo efectivo de su tiempo en el trabajo y tiempo libre propiciando el descanso.

-Se sugiere al Departamento de enfermería establecer estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios tales como: reuniones de intercambio de ideas, realizar integración semestral con el equipo de trabajo, crear un ambiente social fuera de las horas de trabajo, técnicas de relajación , ejercicios anti estrés como parte de la rutina diaria, oral agradable entre el equipo interdisciplinario para poder evitar cualquier situación que genere estrés. Contar con el personal profesional necesario para poder cubrir las necesidades que demanden y evitar la sobrecarga laboral entre el personal.

-Es necesario que las instituciones de salud implementen estrategias que minimicen el estrés en el personal de enfermería como es el reconocimiento de los factores determinantes y la manera de enfrentarlos.

-Evaluación psicológica individual o grupal. Instaurar medidas para brindar el apoyo psicológico necesario para restablecer la salud mental en los

profesionales de enfermería.

## **Bibliografía**

Di Rocca, Santiago. (2021). *Estrés laboral bajo contexto de pandemia (COVID-19) en técnicos radiólogos*. Tesis de grado. Universidad Tecnológica

Nacional.<https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/5775/Tesis%20Di%20Rocca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., &Abeldaño, R. (2020). *Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19*. Revista de salud pública.

García-Moran, M. de C., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>

Gómez Manrique, S., &Idarraga Giraldo, P. A. (2021). Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia del COVID 19.<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1126>

Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. EdicionesMartínez Roca

Leka, S., Griffith, A., Cox, T. (2004). *La organización del estrés y el trabajo*. OMS.<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

- Mamani-Encalada,A.,Obando-Zegarra,R.,Uribe-Malca,A.M.,Vivanco-Tello,M.(2006.)*Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería.<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/4>
- Martin Chaparro, M. P; Martínez Vera J.J; Cano Lozano M.C; Molina Navarrete, C. (2004). *Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral al burnout en la clave psicosocial*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1031872>
- Medina Espinoza, A, L.(2017).*Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*.<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>
- Melendi, J. (2021) *Esbozos sobre los trastornos mentales relacionados con el estrés del personal de salud durante la pandemia COVID-19 en Argentina*. Revista MERCOSUR de políticas sociales. [S.I.], v. 5, n. 1, p. 74-103, jun. 2021. ISSN 2663-2047.<https://revista.ismercosur.org/index.php/revista/article/view/130>
- Mendoza Vargas, S. L., & Reaño Infantas, T. (2021). *Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 en la Región Callao 2021*.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66566>

National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades*. [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136\\_sp/default.html#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%E2%80%9D](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/default.html#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%E2%80%9D).

OIT(2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de covid-19*. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_763314/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm)

OMS (2020). *Salud mental y COVID 19*. Organización Mundial de la Salud. [.https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19](https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19)

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Seguridad y salud de los trabajadores en las crisis sanitarias: manual sobre la protección del personal sanitario y de los equipos de emergencia*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/333780>.

Paris, Laura Elena, (2015). *Estrés laboral en trabajadores de la salud*. Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>

Piñeiro Fraga, María. (2013). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia*. *Enfermería Global*, 12(31), 125-150. Recuperado en 28 de agosto de 2022, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-6141](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-6141)



## Anexos

### Anexo 1: Instrumento

#### 1-DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género: Masculino ( ) Femenino ( ) Otros ( )

Edad: Menor a 30 años ( ) De 31 a 40 años ( ) Mayor a 41 años

Estado Civil: Casado/a ( ) Conviviente ( ) Divorciado/a ( ) Soltero/a ( )  
Viudo/a ( )

Número de hijos: Sin hijos ( ) 1 a 2 hijos ( ) 3 a 4 hijos ( ) Más de 5 hijos

Horas de trabajo: 6 horas ( ) 8 horas ( ) 12 horas ( )

Turno: Matutino ( ) Nocturno ( ) Vespertino ( )

Pacientes asignados: De 2 a 4 ( ) 5 a 7 ( ) 8 o más

Antigüedad Laboral: 0 a 6 meses ( ) 7 a 12 meses ( ) más de 12 meses ( )

Grado académico: Enfermero universitario ( ) Licenciado/a ( )

Tipo de institución: Privado ( ) Público ( )

#### CUESTIONARIO

¿Cuántos pacientes asignados tienen? 2 a 4 ( ) 5 a 7 ( ) más de 8 ( )

¿Posee más de un trabajo? Si ( ) No ( )

¿En qué nivel de atención se desempeña? Primer nivel ( ) Segundo nivel ( ) Tercer nivel ( )

¿En qué áreas de servicio brinda cuidados? UTI ( )  
Maternidad/ginecología ( ) Pediatría ( ) Guardia adultos ( ) Guardia  
pediátrica ( ) Vacunadores eventuales ( ) Vacunadores del programa  
ampliado de inmunizaciones ( ) Cuidados domiciliarios ( ) Otros ( )

¿Tiene apoyo de sus superiores? Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

¿Tiene apoyo de sus colegas? Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

¿Cómo son las relaciones interpersonales con el equipo de salud?  
Buena ( ) Regular ( ) Mala ( )

Ante obstáculos en su trabajo cuenta con apoyo de: Familiares ( )  
Colegas ( ) Supervisores ( ) Equipos especializados ( ) Ningún apoyo ( )

¿Dispone de material adecuado para realizar los procedimientos de  
enfermería? Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

¿Cuenta con el equipo de protección personal? Siempre ( ) Casi siempre  
( ) Nunca ( )

¿Tiene el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas en el  
servicio? Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

¿Considera que puede distribuir el tiempo entre las tareas asistenciales  
y administrativas? Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

¿Qué tipo de contratación tiene? Bocado ( ) Contrato temporal/ locación  
de obra ( ) Planta permanente ( )

¿Cuentan con áreas diferenciadas para usufructuar el tiempo de  
descanso diferente de las áreas asistenciales? Si ( ) No ( )

¿Conoce el organigrama, código de ética y reglamento personal de la  
institución donde se desempeña? Si ( ) No ( )

## **Anexo 2: Matriz de Datos**

Enlace con la matriz de datos:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GsF8bOHMolqWdgVhfSWQDjt\\_yOQN YW0L-r6GgPZbxJc/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GsF8bOHMolqWdgVhfSWQDjt_yOQN YW0L-r6GgPZbxJc/edit#gid=0)