

UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



**“ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL
CONTEXTO DEL COVID-19 EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL II-
ESSALUD Y VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2021”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN OBSTETRICIA

- **Bach. SOTELO LUCIANO Katty Gissela.**
- **Bach. MATOS PACUSH Daniela Kimberly**

Asesor: Dr. Olaza Maguiña Augusto Felix

HUARAZ-PERU

2022



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A
OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

1. Datos del autor:

Apellidos y Nombres: _____

Código de alumno: _____ Teléfono: _____

E-mail: _____ D.N.I. n°: _____

(En caso haya más autores, separar por comas (,) los datos)

2. Tipo de trabajo de investigación:

Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico Trabajo de Investigación

Tesinas (presentadas antes de la publicación de la Nueva Ley Universitaria 30220 – 2014)

3. Para optar el Título Profesional de:

4. Título del trabajo de investigación:

5. Facultad de: _____

6. Escuela o Carrera: _____

7. Línea de Investigación (*): _____

8. Sub-línea de Investigación (*): _____

() Según resolución de aprobación del proyecto de tesis*

9. Asesor:

Apellidos y nombres _____ D.N.I n°: _____

E-mail: _____ ID ORCID: _____

10. Referencia bibliográfica: _____

11. Tipo de acceso al Documento:

Acceso público* al contenido completo.

Acceso restringido** al contenido completo

Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:



12. Originalidad del archivo digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.



Firma del autor



Firma del autor

13. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia Creative Commons, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.



El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

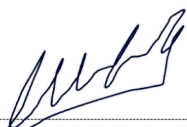
14. Para ser verificado por la Dirección del Repositorio Institucional

Seleccione la
Fecha de Acto de sustentación:

Huaraz,

Firma:




Varillas William Eduardo
Asistente en Informática y Sistemas
- UNASAM -

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Av. Agustín Gamarra s/n – Tele/Fax 423576
HUARAZ – ANCASH – PERÚ

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Los miembros del jurado que suscriben, se reunieron virtualmente para calificar la Tesis presentado por la Bachiller en Obstetricia:

Daniela Kimberly MATOS PACUSH

De la Tesis Titulado

“ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID 19 EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL II-ESSALUD Y VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2021”, Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas, lo declaran aprobado con el calificativo de: **DIECISIETE (17)**, en consecuencia, la sustentante queda en condición de recibir el Título Profesional de **LICENCIADO EN OBSTETRICIA**; otorgado por el Consejo Universitario de la UNASAM en conformidad a las normas Estatutarias y la Ley Universitaria.

Huaraz, 04 de agosto del 2022.


Dr. Rafael Marcos NORABUENA PENADILLO
PRESIDENTA


Mag. Gilma Aly ROJAS TELLO
SECRETARIA


Dra. Elizabeth VELEZ SALAZAR
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Av. Agustín Gamarra s/n – Tele/Fax 423576
HUARAZ – ANCASH – PERÚ

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Los miembros del jurado que suscriben, se reunieron virtualmente para calificar la Tesis presentado por la Bachiller en Obstetricia:


Katty Gissela SOTELO LUCIANO

De la Tesis Titulado
“ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID 19 EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL II-ESSALUD Y VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2021”, Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas, lo declaran aprobado con el calificativo de: **DIECISIETE (17)**, en consecuencia, la sustentante queda en condición de recibir el Título Profesional de **LICENCIADO EN OBSTETRICIA**; otorgado por el Consejo Universitario de la UNASAM en conformidad a las normas Estatutarias y la Ley Universitaria.


Huaraz, 04 de agosto del 2022.


Dr. Rafael Marcos NORABUENA PENADILLO
PRESIDENTA


Mag. Gilma Aly ROJAS TELLO
SECRETARIA


Dra. Elizabeth VELEZ SALAZAR
VOCAL

MIEMBROS DEL JURADO



.....
Dr. Rafael Marcos NORABUENA PENADILLO

PRESIDENTE



.....
Mag. Gilma Aly ROJAS TELLO


SECRETARIA



.....
Dra. Elizabeth VELEZ SALAZAR

VOCAL

FIRMA DEL ASESOR



.....
Dr. Augusto Felix Olaza Maguiña

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino, a mis padres Abel Sotelo López y Alejandra Luciano Cirilo por su amor y apoyo incondicional en cada momento, a mis hermanos(as) Sotelo Luciano Miguel, Esther y Kelvin, quienes son el motor de seguir adelante día a día y lograr mis objetivos.

KATTY

A nuestro divino creador por permitirme continuar con mis objetivos y lograr mis metas, a mis padres Jovita Pacush León y Juan Chileno Alva por guiarme hasta este momento quienes con su fortaleza y consejos me impulsan a seguir adelante, a mis hermanos(as) Chileno Pacush Gianella, Bryam, Dayana y mi mascota Chopper que me alegran con sus ocurrencias.

DANIELA

AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminar nuestro camino para poder alcanzar nuestras metas trazadas.

A nuestros padres quienes con su apoyo incondicional nos inspiran a ser mejores cada día.

A la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo por acogernos en sus aulas universitarias y a los docentes de la universidad por compartir sus experiencias en nuestra formación profesional

Al hospital Víctor Ramos Guardia por acogernos durante el año del internado y al hospital II EsSalud por brindarnos el campo clínico asistencial.

A nuestros jurados Dr. Rafael Norabuena Penadillo, Mag. Elizabeth Velez Salazar, Mag. Gilma Rojas Tello, por brindarnos su tiempo, conocimientos y guiarnos a realizar la presente investigación.

A nuestro asesor Dr. Augusto Olaza Maguiña, por su paciencia y conocimientos en la presente investigación.

KATTY Y DANIELA

ÌNDICE

RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
1. INTRODUCCIÓN	7
2. HIPÓTESIS	11
3. BASES TEÓRICAS	14
4. MATERIALES Y MÉTODOS	38
5. RESULTADOS	44
6. DISCUSIÓN	48
7. CONCLUSIONES	52
8. RECOMENDACIONES	53
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021. Estudio transversal, prospectivo, comparativo, cuantitativo, no experimental; población de 15 obstetras del hospital II EsSalud y 30 obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. Para recolectar los datos se usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS(MP)); la información se procesó mediante el programa estadístico SPSS versión 28 y luego se procedió a realizar el análisis descriptivo en cuadros bidimensionales y gráficas de frecuencia, con el estadístico no paramétrico Chi cuadrado de Pearson se relacionó las variables. Los resultados en la dimensión agotamiento emocional el 70% (21 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto a comparación del hospital II EsSalud-Huaraz en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo; en la dimensión despersonalización el 70% (21 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto a comparación del hospital II EsSalud-Huaraz en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo; en la dimensión realización personal el 100% (30 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto a comparación del hospital II EsSalud-Huaraz en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel medio. Se concluyó que en el contexto del COVID-19 las obstetras del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron un nivel medio de estrés laboral; en comparación a las obstetras que laboran en el hospital II Es Salud Huaraz que presentaron un nivel bajo de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, coronavirus, COVID-19.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the level of occupational stress in the context of COVID-19 in obstetricians of hospital II-EsSalud compared to obstetricians of hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021. Cross-sectional, prospective, comparative, quantitative, non-experimental study; population of 15 obstetricians from hospital II EsSalud and 30 obstetricians from hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. The Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS(MP)) questionnaire was used to collect the data; the information was processed using the SPSS version 28 statistical program and then the descriptive analysis was performed in two-dimensional tables and frequency graphs, with the non-parametric statistic Pearson's Chi-square to relate the variables. In the emotional exhaustion dimension, 70% (21 obstetricians) of the "Victor Ramos Guardia" hospital showed a high level of emotional exhaustion compared to 100% (15 obstetricians) of hospital II EsSalud-Huaraz who showed a low level of emotional exhaustion; in the depersonalization dimension, 70% (21 obstetricians) of the "Victor Ramos Guardia" hospital presented a high level compared to 100% (15 obstetricians) of the hospital II EsSalud-Huaraz presented a low level; in the personal fulfillment dimension, 100% (30 obstetricians) of the "Victor Ramos Guardia" hospital presented a high level compared to 100% (15 obstetricians) of the hospital II EsSalud-Huaraz presented a medium level. It was concluded that in the context of COVID-19 most of the obstetricians of the hospital "Victor Ramos Guardia" presented a medium level of work stress, compared to most of the obstetricians working in the hospital II EsSalud Huaraz who presented a low level of work stress.

Key words: Job stress, coronavirus, COVID-19.

1. INTRODUCCIÓN

La incidencia de estrés laboral en el ámbito de las profesiones de la salud, en tiempos de pandemia a causa de la COVID-19 es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, sino también al usuario que depende de sus cuidados. En cuanto a su incidencia en tiempos de pandemia en este grupo profesional, presenta notables diferencias en función del género, ocupación y cargo desempeñado. La prevención es la vía ideal para dar solución a este problema. Se basa fundamentalmente en una organización del trabajo más racional, el establecimiento de turnos más equilibrados en un ambiente laboral agradable dentro lo posible, ya que a causa de la pandemia cada profesional pudo haber perdido a algunos seres queridos y, por otro lado, esté preocupado por la salud y bienestar de los miembros de su familia y entorno más cercano¹.

El estrés laboral en tiempos de pandemia a causa de la COVID-19 se puede observar mediante “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”². 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”³.

En un estudio de revisión bibliográfica realizado por docentes de medicina del trabajo, en España en el año 2013, sobre el estado actual del estrés en el personal de salud; pudieron concluir que la mayoría de estudios revisados encuentran un elevado nivel de estrés en el personal de salud de hospitales y este nivel es mayor cuando el trabajo se desempeña en áreas como urgencias, oncología, anestesia y

cuidados intensivos. En circunstancias especiales como es la actual coyuntura que se está viviendo en todo el mundo a causa de la COVID-19 hace necesario que el personal de salud tenga mayor carga de trabajo, responsabilidad, fatiga o situaciones de emergencia, donde los niveles de estrés se incrementan de forma considerable. Además, refieren que trabajos de investigación con orientación a estrés laboral ya no están siendo muy estudiadas⁴. En la actualidad se está viviendo a nivel mundial una crisis de salud pública por la presencia del coronavirus; la Organización Mundial de la Salud refiere que los coronavirus al ser una extensa familia de virus pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos⁵. Según la organización mundial de la salud la COVID-19 se considera una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus. Esta patología ocasionada por este virus provoca cuadros de neumonía atípica y no eran conocidas hasta antes de que estallara el brote en Wuhan (China), el 31 de diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países alrededor de todo mundo. El nuevo coronavirus causa el síndrome respiratorio agudo grave, coronavirus 2 (SARS-CoV-2)⁵.

En el Perú el 6 de marzo del 2020 se confirmó el primer caso positivo de COVID-19, cuyo anuncio fue dado por el presidente en curso, el caso fue de un joven de 25 años que había regresado al Perú luego de estar en Europa, continente en que la enfermedad ya se expandía con rapidez. Desde esa fecha, el número de casos comenzó a aumentar y llevó al gobierno a instaurar un estado de emergencia a nivel nacional apenas unos días después. En la región Ancash la Dirección Regional de Salud Ancash el 15 de marzo del 2020 reportó el primer caso por

COVID-19 en un paciente de Chimbote. La cuarentena se prolongó por varios meses, la población en general y el personal de salud estuvo sometido al confinamiento, dictadas por el gobierno como fueron: el cierre total de las fronteras, restricción del uso de vehículos particulares, cierre de las vías terrestres interprovincial, la inmovilización de las personas, y algunas medidas dictadas por la organización mundial de la salud como fue el evitar el contacto físico al saludarse. La pandemia ha impactado todos los aspectos de la vida social del país, tanto en la respuesta sanitaria como en la economía.⁵ En el Perú hasta el 20/03/2022 el total de casos positivos fue de 3 541 397 casos de un total de 28 238 793 muestras tomadas; con 211 865 fallecidos con una tasa de letalidad de 5.98%⁶. En tanto en la región Ancash el total de casos positivos hasta el 20/03/2022 fue 125 591 casos; con 7 089 fallecidos con una tasa de letalidad 5.64%⁶.

Al observar que los casos de personas con COVID-19 han ido en aumento, por otro lado, analizando que la situación de estrés en el personal de salud es significativa y es mayor en situaciones especiales y teniendo en cuenta que dentro del personal de primera línea se encuentran el personal obstetra quien en el ámbito asistencial está a cargo de la atención de la mujer en los servicios de consultorio, hospitalización, sala de partos y ahora por la actual coyuntura del COVID-19 en los módulos de atención diferenciada para COVID-19.

Por todo lo antes mencionado se decidió elaborar el presente estudio comparativo sobre el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud y obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia; para lo cual se planteó el siguiente **problema**: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras

del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021?. Teniendo como **objetivo general:** Determinar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021; y 3 **objetivos específicos:** Determinar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a las obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión agotamiento emocional. Estimar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión despersonalización. Identificar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión realización personal en el trabajo.

De esta manera se al analizar los resultados se llega a la conclusión que el 60% (18) obstetras del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel de estrés medio a comparación del 40% (12 obstetras) que presentaron nivel de estrés alto; en cuanto a las obstetras que laboran en el hospital II EsSalud Huaraz el 100% (15 obstetras) presentaron nivel de estrés bajo. A la evaluación del valor del chi cuadrado al ser <0.001 y al ser <0.05 se acepta la H1: El nivel de estrés está relacionado al centro laboral u establecimiento del obstetra.

La presente investigación está estructurada de 9 partes: la primera parte donde se presenta la introducción de la investigación; la segunda parte donde se describe la hipótesis planteada en la investigación; el tercer punto está referido a las bases teóricas donde se menciona los antecedentes de investigaciones previas y la explicación teórica de las variables de estudio; en el cuarto punto se presenta los

materiales y métodos ejecutados en la investigación; en el quinto punto se presenta los resultados procesados mediante el estadístico SPSS V28; en el sexto punto se presenta la discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes; en el séptimo punto se menciona las conclusiones a las que se llega; en el octavo punto se mencionan las recomendaciones y en el punto nueve se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos.

Es importante indicar la justificación de la presente investigación, ya que tiene implicancia en cuanto al ámbito práctico, teórico, social y metodológico en referencia al mismo personal obstetra que laboran en el hospital “Víctor Ramos Guardia” y hospital II EsSalud-Huaraz, promoviendo en los órganos responsables abordar estrategias para mejorar el bienestar de la salud mental del profesional obstetra, de esta manera contribuir a mejorar el bienestar de la persona, familia y comunidad.

2. HIPÓTESIS

El nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 es mayor en las obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia en comparación a las obstetras del hospital II-EsSalud, Huaraz, 2021.

2.1.VARIABLES

- **Variable independiente**

Obstetras del hospital II-EsSalud y hospital Víctor Ramos Guardia.

- **Variable dependiente**

Nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Obstetras del hospital II-EsSalud y hospital Víctor Ramos Guardia.	Los y las obstetras son ciudadanos que, habiendo concluido sus estudios en una universidad del país o del extranjero, de acuerdo a ley N° 30220 (ley universitaria), optan el título y previa colegiación se encuentran legalmente aptos para prestar atención sanitaria a la mujer, familia y comunidad con énfasis en la salud sexual y reproductiva ⁷	De los y las obstetras se evaluó sus datos personales que fueron de importancia al momento de evaluar el nivel de estrés de cada obstetra.	Centro laboral	Hospital “Víctor Ramos Guardia”-Huaraz.	-Si -No	Nominal
				Hospital II EsSalud-Huaraz	-Si -No	Nominal
Variable dependiente: Nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19.	Una persona con estrés laboral puede ser incapaz de relajarse o concentrarse, estar cada vez más angustiado e irritable, tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este, sentirse cansado, deprimido e intranquilo, tener dificultades para dormir, sufrir de	La obtención del nivel de estrés laboral se obtuvo luego de aplicar el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS(MP)). Puntuación: Alto: 88 a 132 Medio: 45 a 87 Bajo: 9 a 44 ⁹ .	Agotamiento emocional	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	-Nunca: 0 -Pocas veces al año o menos: 1 -Una vez al mes o menos: 2 -Algunas veces al mes: 3 -Una vez a la semana: 4 -Varias veces a la semana: 5 -Todos los días: 6	Ordinal
				Al final de mi turno de trabajo me siento agotado		
				Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo		
				Siento que mi trabajo me está desgastando		
				Me siento frustrado por mi trabajo		
				Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce estrés		
				Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí		

problemas físicos tales como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos ⁸ .				Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro		
				En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades		
			Realización personal	Entiendo con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo		
				Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes		
				Me encuentro con mucha vitalidad		
				Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes		
				Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros		
				Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes		
				He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo		
				Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo		
			Despersonalización	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos		
				Siento que me he vuelto insensible con la gente desde que hago este trabajo		
				Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		
				Realmente no me importa lo que les pase a algunos de los pacientes que atiendo		
				Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas		

3. BASES TEÓRICAS

3.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes internacionales

MONTERROSA, Álvaro. (2020). **Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos**. Colombia. Revista. Objetivo: Determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban. Metodología: Estudio transversal que exploró síntomas y percepciones durante la pandemia del COVID-19 en médicos generales colombianos sometidos a cuarentena obligatoria que ejercieron su profesión en marzo del 2020, previo consentimiento informado, anónima y voluntariamente, los participantes diligenciaron un formulario virtual con preguntas generales sobre COVID-19. El cuestionario buscaba encontrar problemas psicosomáticos sirviéndose de la Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada. Resultados: Participaron 531 médicos generales con edad promedio de 30 años. El 73.3% laboraban en el Municipio capital. Un tercio de los encuestados presentó estrés laboral leve, mientras que el 6% presentó estrés laboral alto o severo, esto sin diferencias entre los grupos ($p < 0.05$). Se identificaron síntomas de ansiedad en el 72.9%, más frecuente entre quienes laboraban en las capitales ($p < 0.044$). El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19. Conclusiones: Siete de cada 10 participantes presentó síntomas de estrés laboral, mientras que 4 presentaron síntomas de problemas psicosomáticos¹⁰

Antecedentes nacionales

HUAMAN, Elizabeth. (2021). **Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020.** Perú. Tesis de maestría. Objetivo: Establecer la relación entre estrés laboral y trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia del hospital subregional de Andahuaylas, en el contexto de una pandemia de COVID-19, período 2020. Metodología: Diseño transversal no experimental de tipo básico, con enfoque correlacional cuantitativo y descriptivo. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del servicio de obstetricia, conformado por ginecólogos, obstetras y técnicos de enfermería, considerándose como muestra censal cada uno de los 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron: para medir el estrés laboral el cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1986) y para el trabajo en equipo el cuestionario para medir el trabajo en equipo de Antonia Jiménez Domínguez (2016). Resultados obtenidos indican que el personal del servicio de obstetricia presenta niveles de estrés laboral moderado (92%), con niveles medios de agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%). Por otro lado, el trabajo en equipo se percibe como medio (50%) y bajo (50%). El análisis inferencial concluyó que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia con un Rho de Spearman = -0,599⁹.

GALIANO, Zenia. (2021). **Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19. Cusco, 2021.** Perú. Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano. Objetivo: Analizar la relación que existe entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena. Cusco, 2021. Metodología: Se aplicó 2 escalas; el inventario de estrés de Wolfgang para profesionales de la salud y el cuestionario Maslach Burnout Inventory for Human Services Survey, adaptado y validado al español (MBI-HSS). Teniendo como muestra del estudio al personal de salud que labora en el Hospital Antonio Lorena, incluyendo médicos, enfermeras(os) y técnicos en enfermería. Los datos se ingresaron a Microsoft Excel para ser codificados y para el análisis estadístico se utilizó STATA v. 26, pruebas paramétricas y no paramétricas. Aspectos éticos: Se solicitó la aprobación del proyecto al Comité Institucional de Ética Humano (CIE) del Hospital Antonio Lorena. Resultados: Participaron 159 profesionales de la salud, un 76.1% de los encuestados presentó estrés laboral moderado, 23.27% leve y un 0.63% severo. Se identificó una tendencia de Síndrome de Burnout en un 95.6%, el 3.8% presentó síndrome de Burnout, mientras que el 0.6% tuvo ausencia de dicho síndrome. Conclusiones: Según la correlación de Pearson se pudo demostrar que existe relación entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout¹¹.

SALAZAR, Jorge. (2021). **Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021.** Perú. Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano. Objetivo principal: determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional de la ciudad de Arequipa, Perú 2021. El tipo de la investigación es correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 138 médicos, se obtuvo una muestra de 40 a través del muestreo no probabilístico, ya que se basa en el juicio de investigación y por la accesibilidad de la población; por una parte, los instrumentos aplicados son la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Resiliencia ER-25. En los resultados obtenidos se encontró una correlación negativa e inversa con el estadístico de correlación de Spearman's (Rho) $r = -.044$, de la misma manera la relación por dimensión se obtuvo correlaciones negativas e inversas moderadas. De manera similar se determinó que no existe diferencias significativas entre el estrés laboral y resiliencia según la edad, sexo, estado civil, el tiempo de servicio y turno laboral. Se podría interpretar a base de los resultados obtenidos que a mayor estrés laboral menor es la resiliencia y viceversa, es por ello que la situación actual del hospital regional se realiza un arduo trabajo para salvaguardar la salud de la población ya que se prolonga el estrés profundizando más en la enfermedad que es el agotamiento laboral y es por ello que la iniciativa de este estudio es hacer conocer el perjuicio psicológico y físico de nuestros profesionales de la salud en estos tiempos de pandemia¹².

TRIANA, Gabriela. (2021). **Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos de COVID-19, 2020.** Perú. Tesis de maestría. Objetivo: Determinar la relación entre factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020. Metodología: Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y se aplicó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población muestral estuvo conformada por 51 profesionales del servicio gineco obstetricia. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y las escala de ISTAS para medir factores psicosociales y el Cuestionario DER para medir estrés laboral, los cuales fueron validados por juicio de expertos y se determinó evidencia de confiabilidad. Los resultados evidencian correlación estadísticamente significativa entre factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en el personal de Ginecoobstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19,2020 ($r=,646$; $p< .01$). Además. se halló un predominio de los Factores Psicosociales en el 60,8% del personal de Gineco-obstetricia en un nivel medio, seguido de un 37,3% en un nivel bajo; mientras que según el estrés laboral el 82,4% del personal del área ginecoobstetricia percibe un nivel medio, seguido de un 13,7% en un nivel alto de estrés laboral⁸.

SÁNCHEZ, Giana. (2021). **Impacto de la pandemia COVID-19 en el nivel de ansiedad, depresión y estrés de los obstetras del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas”-Chota, 2020**. Perú. Tesis para optar el título profesional de obstetra. Objetivo: Determinar el impacto de la COVID-19 en el nivel de ansiedad, depresión y estrés de los obstetras que laboran en el Hospital José H. Soto Cadenillas – Chota en el año 2020. Metodología: La investigación corresponde a un diseño de estudio no experimental, de corte transversal; tipo cualitativa, retrospectiva y correlacional, Para ello se tomó una muestra constituida por 26 obstetras que trabajan en el área de Gineco-obstetricia, las variables implicadas se recogieron mediante un cuestionario elaborado por la autora, y un cuestionario que mide el nivel de ansiedad, depresión y estrés (DASS-21). Resultados: El profesional de obstetricia se encontraba en un rango de 24 y 57 años, el 96,2% eran de sexo femenino, solteros 53,8%, nombrados 61,5%. En el nivel de ansiedad moderada el 61,5% la padece, respecto al nivel de ansiedad severa un 11,7%, por último, ansiedad extremadamente severa 15,4%. con respecto al nivel de depresión leve 30,9% y en menor magnitud 26,9% de estrés moderado. Conclusión: Los factores asociados al impacto de niveles elevados de ansiedad, depresión y estrés se dan mayormente en el sexo femenino, como se demuestra en este estudio conformado por una población en su mayoría compuesta por mujeres. En relación al impacto que tuvo la pandemia con la ansiedad 9 ítems se asociaban significativamente, en el nivel de depresión y estrés 6 ítems respectivamente¹³.

MALO, Cecilia. (2021). **Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020**. Perú. Tesis de maestría. objetivo principal el establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020; Metodología: Estudio descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño de corte transversal, con una población de 185 trabajadores asistenciales y una muestra de 125 trabajadores. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables; obteniendo un alto nivel de estrés laboral con un resultado de 46%, en cuanto a sus dimensiones; el desgaste emocional tiene un nivel medio de 68%, en la despersonalización tiene un nivel alto con un 43%, y en la realización personal un nivel alto de 46%. Asimismo, el nivel de las estrategias de afrontamiento es adecuado con un 78%, por otro lado, en la dimensión enfocados en el problema tiene un nivel adecuado de 72%, enfocados en la emoción con un nivel adecuado de 74% y enfocados en la evitación con un nivel adecuado de 76%. En cuanto a la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento; tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.925 siendo positiva muy alta, aceptando la hipótesis de relación entre ambas variables, con un valor de Chi cuadrado de 119.41 y un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $< 5\%$. Concluyendo así que si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020¹⁴.

3.2.MARCO TEÓRICO

A. ESTRÉS LABORAL

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades. Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica, así como la salud física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan². Por otro lado, el estrés laboral es una problemática que no afecta únicamente a altos directivos, cualquier persona sin importar el sexo, la raza, la edad y el nivel socioeconómico puede verse afectada por los distintos tipos de estrés laboral existentes.

En 1956 el médico canadiense Hans Selye propone el término estrés, describiendo la presencia de un nivel de estimulación ambiental desde el cual se libera toda una secuencia de reacciones fisiológicas que previenen al sujeto para la defensa o la huida. El término estrés se define como “un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida” (Peiró, 2000)¹⁵.

i. Causas del estrés laboral

El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas, una mala organización del trabajo y la forma de gestión puede provocar estrés laboral. existen peligros relacionados al estrés en primer lugar características del trabajo, volumen y ritmo de trabajo, horario de trabajo, participación y control, en segundo lugar, contexto laboral, perspectivas profesionales, estatus y salario, papel en la entidad,

relaciones interpersonales, cultura institucional, relación entre la vida laboral y la vida familiar¹⁶.

ii. Efectos del estrés laboral

El estrés laboral afecta de forma diferente a cada persona, que puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo y contribuir a la mala salud física y mental del individuo, inclusive en casos extremos el estrés laboral prolongado puede provocar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos, que ocasiona la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar.¹⁶

Cuando una persona está sometido a estrés laboral puede ser incapaz de relajarse o concentrarse, estar cada vez más angustiado e irritable, tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este, sentirse cansado, deprimido e intranquilo, tener dificultades para dormir, sufrir de problemas físicos tales como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos musculoesqueléticos.

Por otro lado, el estrés puede afectar a las entidades de la siguiente manera menor dedicación al trabajo, aumento de la rotación del personal, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de quejas y usuarios, efectos negativos en el reclutamiento de personal, aumento de problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés, deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior.

iii. Tipos de estrés laboral

❖ Estrés Laboral Episódico

Este tipo de estrés aparece de forma puntual. Es un episodio breve y esporádico, generalmente con un causante claro que cuando desaparece, desaparece el estrés. Por ejemplo, un pico de trabajo puntual, la cercanía de la entrega de un proyecto importante, durante un proceso para un ascenso, cuando se anuncian despidos en la plantilla. Sus efectos suelen ser moderados acostumbran a pasarse una vez superada la situación.

❖ Estrés Laboral Crónico

El estrés psicológico crónico es peligroso porque afecta a la persona durante mucho tiempo y este se va acumulando. Se produce a causa de una exposición prolongada a distintos factores que tienen lugar en el entorno laboral y que generan estrés. Situaciones como un mal ambiente de trabajo, la inestabilidad laboral, un nivel de exigencias difícil de mantener en el tiempo, el acoso laboral sufrido en propia persona o que padece un compañero cercano u otros, pueden ser los causantes del mismo. Al tratarse de una situación prolongada en el tiempo sus consecuencias tanto a nivel físico como mental pueden ser graves a medio y a largo plazo.

iv. Estrés laboral positivo versus estrés laboral negativo

Los expertos como Edwards, Cooper y Selye (Edwards y Cooper, 1988; Selye, 1956), asignan a este fenómeno una doble valoración, usando dos definiciones y señalan que existen dos tipos de estrés laboral: el positivo y el negativo también denominado como eustress y distress.

- ❖ **Eutrés o Estrés Positivo:** Experiencias y ocasiones en la que el estrés tiene como consecuencias y resultados principalmente positivas, ya que produce la estimulación y activación apropiada que proporcionan a las personas conseguir en sus actividades resultados satisfactorios con costos personales aceptables. Se considera con este nombre a ese ligero nivel de estrés que generan situaciones como un reto laboral. También en el inicio de un proyecto en la que la persona se mantiene especialmente en alerta. El límite en afrontar esta situación como un momento positivo y de crecimiento o dejarse sobrepasar depende de distintos factores.

- ❖ **Distrés o Estrés Negativo.** Experiencias y ocasiones personales desagradables, irritantes, molestas, incómodas y con posibles consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico. Cuando la situación te supera estamos hablando de estrés negativo. Esto puede llegar a ser muy negativo porque no termina al terminar el horario de trabajo. Este estrés se lleva a casa y a todas las demás parcelas de la vida de la persona. Este puede llegar a afectar al individuo de tal manera que incluso en periodos vacacionales o de descanso se sufre. Otros tipos de estrés como el relacionado con grandes cargas de trabajo pueden afectar más a nivel físico, pero también es más fácil superarlos.

v. Prevención del estrés laboral

El riesgo de estrés laboral puede reducirse de diferentes formas, entre las que figuran

- Prevención primaria: reducción del estrés a través de: ergonomía, definición del puesto de trabajo y diseño ambiental, perfeccionamiento de la organización y de la gestión
- Prevención secundaria: reducción del estrés a través de: educación y capacitación de los trabajadores
- Prevención terciaria: reducción de los efectos del estrés a través de: desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, y mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional. En la prevención terciaria se hace hincapié en la prestación de servicios de la salud ocupacional eficientes y con capacidad de respuesta.

Teniendo en cuenta tanto la prevención primaria, secundaria y terciaria, se debe prevenir el estrés laboral proporcionando a los empleados información clara sobre la estructura, finalidad y prácticas de la entidad, proporcionando una capacitación oportuna, supervisión y asesoramiento es fundamental ya que pueden contribuir a proteger a los empleados contra el estrés, ya que mientras mejor conozcan los empleados su puesto, más capaces serán de canalizar adecuadamente sus esfuerzos para realizar bien su trabajo¹⁶.

B. CORONAVIRUS

Según la Organización Mundial de la Salud los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19, es de la familia de los viejos virus coronavirus.

Los coronavirus son la segunda causa más frecuente de un resfriado común, que se trata de un billón de ARN de cadena positiva, que presenta envoltura lipídica, en su superficie unida a glucoproteínas se encuentran proteínas que dan aspecto de corona de donde proviene su nombre, su núcleo cápside presenta simetría helicoidal, los coronavirus provocan alteraciones en las células epiteliales ciliadas en las vías respiratorias, el virus permanece en las vías respiratorias altas debido que su temperatura óptima de proliferación es de 33 a 35 grados Celsius, lo más probable es que el virus se transmita por gotas de aerosol izadas como las que se expulsan al estornudar , otros mecanismos de trasmisión son el tocarse la boca y ojos tras el contacto con objetos o superficies que contengan el virus o mediante el contacto personal con una persona infectada, por ejemplo estrecharse la mano si se ha usado para estornudar, La mayoría de los coronavirus provocan resfriado común y en raras ocasiones provocan neumonía, que generalmente afectan a lactantes y niños, de los cuales existen 6 especies de coronavirus causantes de enfermedades en humanos, son las siguientes: 229,1243, nl 63, hku 1 causan resfriado común en personas inmuno competentes es decir en la que el sistema inmunitario funciona con normalidad, las otras dos especies son el SARS y el MERS. El SARS o síndrome respiratorio agudo severo se descubrió en Asia febrero del 2002, donde resultados

infectadas 8.098 personas de las cuales fallecieron aproximadamente 774, provoca neumonía atípica con fiebre elevada, escalofríos, rigidez, cefaleas, mareos, dificultad respiratoria y destrucción del epitelio alveolar causa muerte en el 10% de los casos. El MERS o síndrome respiratorio del medio oriente fue descubierto por primera vez en Arabia Saudita en setiembre del 2012 su mortalidad ronda en 35%, los síntomas pueden ser leves, severos e incluso pueden provocar la muerte normalmente cursa con fiebre tos, dificultad respiratoria y en ocasiones neumonía en casos graves puede provocar insuficiencia respiratoria que requiera ventilación mecánica en china a finales de diciembre del 2019 varios pacientes presentaron neumonía de etiología desconocida se descubrió que era originada por una nueva especie de coronavirus al que se le denominó COVID 2019, este presenta un genoma similar en un 85% al de una cepa SARS de murciélago sin embargo no es similar al SARS y MERS que infectan a humanos sus síntomas pueden aparecer desde el segundo día hasta los 14 días tras la exposición, aunque su periodo de incubación promedio es de 4,8 días, cursa con fiebre, tos, dificultad respiratoria y en casos graves neumonía¹⁷.

i. COVID-19

Según la organización mundial de la salud la COVID-19 es la enfermedad infecciosa que es causada por el coronavirus, descubierto recientemente. El nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países alrededor de todo el mundo. El COVID.19 son virus envueltos, esféricos, que presentan ARN como genoma y cuyo tamaño

oscila entre los 80 a 120 nm de diámetro. El nuevo coronavirus causa el síndrome respiratorio agudo grave, coronavirus 2 (SARS-CoV-2)¹⁷.

ii. Etiología

El origen del nuevo coronavirus, conocido como COVID-19 es motivo de debates controversiales en diferentes redes sociales, debido a que existen múltiples teorías respecto a su origen, sin embargo los científicos están investigando para obtener datos sólidos que expliquen el surgimiento de esta pandemia en humanos que este virus está afectando a nivel mundial, en todos los rubros, tanto en el sector salud porque encontramos hospitales colapsados, sector agricultura, sector industrial, sector minero, sector económico entre otros.

En un artículo que fue publicado en Nature Medicine por Kristian G. se ofrecen evidencias genéticas y experimentales donde menciona un origen zoonótico del brote, a través de procesos de selección natural entre especies silvestres y el ser humano. El SARS-CoV2 es el séptimo coronavirus conocido con la capacidad de infectar a humanos, y se ha sugerido que este virus pudo haber salido accidentalmente de un laboratorio en Wuhan, China; esta hipótesis carece de sustento científico, porque aún no existen investigaciones científicas que lo demuestren, por otro lado existen otras evidencias donde menciona de que el SARS-CoV2 no es producto de una manipulación en laboratorio como la mayoría de las personas piensa, sino que tiene origen en otras especies. Biológicamente es más probable que la adaptación al humano de un virus que naturalmente infecta animales haya sido el resultado de múltiples eventos genéticos que, a través de la selección natural, primero en el huésped animal de origen, lo prepararon para

colonizar células humanas, y, posteriormente, procesos de selección en el humano optimizaron esta capacidad de infección y de transmisión.

Estudiando el genoma del SARSCoV2 se encontró una alta homología con el genoma del SARS-CoV que infecta murciélagos, por lo que este animal es una fuente de origen plausible. Sin embargo, por otro lado, se encontró que el SARS-CoV que infecta al pangolín, una especie de mamífero en peligro de extinción y que se comercializa en Huanan, tiene una proteína que reconoce ACE humano con mayor afinidad¹⁸.

iii. Factores de riesgo y personas vulnerables

Los factores de riesgo que conducen a una mayor vulnerabilidad del nuevo coronavirus COVID-19 son los siguientes: no tener acceso a agua limpia y saneamiento, alta dependencia en la economía informal y en salarios mínimos, el acceso deficiente a servicios básicos y de salud, sistemas frágiles (de salud, sociales, gobernanza), la inseguridad alimentaria y malnutrición, conflicto armado y violencia comunidades marginadas y desatendidas, el hacinamiento o infraestructura.

Las personas vulnerables para el nuevo coronavirus COVID-19 son las personas que tienen enfermedades crónicas no transmisibles por ejemplo, diabetes, obesidad, enfermedad cardiaca o renal, enfermedad respiratoria crónica, presentan un mayor riesgo de enfermarse y tienen un desenlace desfavorable, por ello en este subgrupo de personas y en particular las personas mayores afectadas por esta condición deben de recibir cuidados que los protejan de la exposición al contacto con el virus, Ante este panorama es muy importante tener acceso a la información

que nos permita organizar los cuidados y tomar las precauciones necesarias para evitar el contagio. Otro grupo de riesgo son la población de mujeres gestantes, población pediátrica, población adulto mayor, pacientes con enfermedad hepática, pacientes que padecen cáncer, que tengan un órgano trasplantado o reciban tratamiento de quimioterapia, asma moderada a grave, tabaquismo, alteraciones de la inmunidad. Finalmente tenemos a personas vulnerables debido a afecciones médicas, subyacentes que requieren tratamientos y cuidados continuos personas con discapacidad y personas con VIH¹⁹.

iv. Signos y síntomas

Según la Organización Mundial de la Salud OMS, los signos y síntomas del nuevo coronavirus, que generalmente se manifiestan son la tos seca, la fiebre, la fatiga. Otros que se presentan con menos frecuencia son los dolores y molestias, la congestión nasal, el dolor de cabeza, la conjuntivitis, el dolor de garganta, la diarrea, la pérdida del gusto o el olfato y las erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies. Estos síntomas suelen ser leves y comienzan gradualmente. Algunas de las personas infectadas solo presentan síntomas levísimos.

La mayoría de las personas (alrededor del 80%) se recuperan de la enfermedad sin necesidad de tratamiento hospitalario. Alrededor de 1 de cada 5 personas que contraen la COVID-19 acaba presentando un cuadro grave y experimenta dificultad para respirar o sensación de falta de aire, dolor en el pecho, incapacidad para hablar o moverse²⁰.

v. Medidas de prevención y control del COVID-19

❖ Medidas de prevención generales:

- Lavarse las manos frecuentemente, siguiendo el protocolo de lavado de manos por lo menos de 45 a 60 segundos o usar alcohol en gel.
- Evitar usar el saludo con beso en la mejilla y mano, practicar el verbal o señas.
- Al toser cubrirse la boca y la nariz con un pañuelo o papel y desecharlo al tacho de basura; o si no cuenta con el pañuelo o papel utilizar la parte interna del codo para no contaminar las manos ni propagar las gotículas al estornudar.
- Si se observa a una persona que esta con sintomatología respiratoria referirlos a un establecimiento en el cual lo pueda evaluar un profesional médico, de esta manera evitar la automedicación.
- Evitarse tocar con las manos los ojos, nariz y boca.
- Realizar ejercicio en casa, y consumir una dieta saludable.
- Mantener una mínima distancia de 1 metro con cualquier persona.
- Realizar la limpieza de las superficies de nuestra casa.
- Considerar el teletrabajo y los estudios virtuales.

- Utilizar mascarilla para salir a la calle, cuando tengas contacto con una persona con síntomas o que ya tengan confirmado su diagnóstico de COVID-19.

❖ **Medidas preventivas para viajeros:**

- Informarse sobre los medios de transporte y las medidas preventivas que han implementado para brindar la seguridad de viajar al usuario.
- Evitar el contacto con las demás personas.
- Lavarse las manos siguiendo los pasos del protocolo de lavado de manos o usar alcohol en gel.
- No tener contacto con ningún animal salvaje o de granja ya sea muerto o vivo.
- Usar mascarilla y protector facial.

❖ **Procedimiento frente a un posible caso sospechoso:**

- Si presenta usted o cualquier persona que observe cualquiera de estos síntomas: tos, dificultad respiratoria, fiebre, pero no ha estado en contacto con ningún caso sospechoso o confirmado seguir las medidas preventivas generales; en caso sea una persona con enfermedad crónica y presente los síntomas acudir a un médico para la evaluación correspondiente.
- Si la persona ha viajado a un lugar donde está presente el virus o ha estado en contacto con una persona infectada y presenta sintomatología deberá

acudir a cualquier establecimiento de salud para su evaluación correspondiente con el respectivo uso de la mascarilla.

- Si se confirma un caso por COVID-19 el empleado deberá comunicar a su empleador para que tanto la persona con el virus y los que estuvieron en contacto con esta puedan estar monitorizados por un periodo de 14 días, y si aparecen los síntomas acudir al establecimiento para la evaluación médica correspondiente, y podría el empleado trabajar desde casa mediante una plataforma virtual y realizar el teletrabajo para que no afecte a sus ingresos económicos familiares ni a la empresa²¹.

vi. Cuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19

El estar encerrados en casa por el miedo a contagiarse de la enfermedad por un periodo largo trae consigo problemas de estrés, preocupación por la salud personal y de la familia; a ello se suma los problemas laborales que ocasionó la llegada del virus como el despido de muchos de los empleados y ello también repercute a debilitar la salud mental agregando a lo anterior problemas económicos, por ello debemos de tomar algunas medidas que ayuden a sobrellevar la actual pandemia del COVID-19, siendo estas:

- Infraestructura cómoda para el desempeño del trabajo: La infraestructura en la que los equipos de salud trabajan debe ser ergonómica (en lo material y en lo espacial) y mantenerse en condiciones óptimas para su funcionamiento.

- Alimentación saludable y balanceada: Es una medida de seguridad y salud en el trabajo. Debe garantizarse la información sobre las mejores alternativas de alimentación, y la provisión de alimentación balanceada.
- Pausas activas y saludables: Períodos alternados de trabajo y descanso que permitan mantener el bienestar ergonómico; un estado de ánimo adecuado, así como la atención, concentración, memoria y las funciones ejecutivas.
- Descansos saludables y adecuados a la tarea a realizar: El personal de la salud debe contar con un espacio propicio para el descanso, el cual debe organizarse tomando en cuenta las necesidades del personal.
- Organización en el trabajo: Información clara sobre las características y alcances de la labor a realizar por cada personal de la salud, así como de los mecanismos de trabajo individual y trabajo en equipo.
- Cumplimiento de los horarios de trabajo: El personal de la salud debe realizar su trabajo en el horario establecido para tal fin. Los sobretiempos, horas extras se contabilizan y monitorizan por cada persona, con el fin de garantizar que no existan horas de trabajo no remuneradas o evitar que el tiempo de trabajo impacte sobre el bienestar de la persona.
- Acceso a recursos para el cuidado de la salud: El personal de la salud debe contar con la flexibilidad en el acceso a cuidados de la salud, física y mental.
- Siempre que se pueda para reducir la soledad y el aislamiento psicológico comunicarse con un profesional si fuera necesario para poder realizar las

diversas consultas que tiene y poder continuar con las actividades programadas.

- Realizar sesiones de regulación emocional para el personal en grupos de autocuidado para personal de la salud.
- Elaborar mensajes para las personas que trabajan en primera línea, los cuales les brinde mayor fortaleza para continuar con sus labores.
- Evitar el consumo de alcohol, tabaco o drogas para mejorar su estado de ánimo, por el contrario, puede acudir a un profesional que le ayude a mejorar sus emociones.
- Realizar sesiones de capacitación integral dirigidas al personal de la salud que incorpore temas de bioseguridad, cuidado y autocuidado de la salud mental, incluyendo orientaciones para ofrecer primeros auxilios psicológicos²².

C. MASLACH BURNOUT INVENTORY-HUMAN SERVICES SURVEY FOR MEDICAL PERSONNEL (MBI-HSS (MP))

ENCUESTA DE INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT-SERVICIOS HUMANOS PARA PERSONAL MÉDICO.

El inventario Burnout “quemado” de Maslach, es un cuestionario para la evaluación del entorno laboral, evalúa el “síndrome de Burnout” o desgaste ocupacional, que es un tipo de estrés crónico que experimenta el trabajador al someterse a trabajos pesados y rutinarios. Suele manifestarse en el cambio de actitud negativa con su entorno.

Este cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos, sin embargo, se han diseñado otras versiones del inventario para evaluar trabajadores en el campo educativo y a otras ocupaciones. Se estableció en 22 ítems, con tres escalas:

- i. Dimensión agotamiento emocional:** Se trata de un proceso que se incuba lentamente, hasta el punto en que la persona se desploma. Ese quiebre lo sumerge en consecuencias graves como la parálisis, la depresión profunda o la enfermedad crónica. Se produce un colapso en la vida de la persona, porque literalmente ya no aguanta más. Son 9 ítems que valoran la experiencia de estar oprimido física y psíquicamente por las demandas de trabajo.
- ii. Dimensión despersonalización:** Sucede cuando sientes de forma persistente o en repetidas oportunidades que te observas a ti mismo desde afuera de tu cuerpo, o sientes que las cosas que te rodean no son reales. Son 5 preguntas que evalúan el reconocimiento de actitudes de frialdad y distanciamiento hacia las personas con las que interactúa en su centro de labores.
- iii. Dimensión realización personal en el trabajo:** Implica el anhelo por conseguir la plenitud interior, la satisfacción con la vida que tenemos. Este deseo se convierte en una meta u objetivo permanente y, en ocasiones, en una realidad. Consta de 8 ítems que tratan de medir los sentimientos de autoeficacia consigo mismo y con su labor⁹.

D. OBSTETRA

La obstetricia es una profesión de las ciencias médicas de nivel universitario reconocida como tal por ley 23346. Los y las obstetras son ciudadanos que habiendo concluido sus estudios en una universidad del país o del extranjero, de acuerdo a ley N° 30220 (ley universitaria), optan el título y previa colegiación se encuentran legalmente aptos para prestar atención sanitaria a la mujer, familia y comunidad con énfasis en la salud sexual y reproductiva; además desarrolla funciones administrativas, asistenciales, docentes y de investigación en el sector público, sector privado, en los órganos no gubernamentales y en el ejercicio privado.

Bajo el enfoque de la salud pública, los obstetras realizan acciones de promoción de la salud, prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación de la salud de la mujer, familia y comunidad en las etapas preconcepcional, concepcional y postconcepcional, en el ámbito de su competencia⁷.

3.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- a. **Estrés laboral:** Cuando una persona está sometido a estrés laboral puede ser incapaz de relajarse o concentrarse, estar cada vez más angustiado e irritable, tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este, sentirse cansado, deprimido e intranquilo, tener dificultades para dormir, sufrir de problemas físicos tales como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos musculoesqueléticos².

- b. Coronavirus:** Son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19, es de la familia de los viejos virus coronavirus¹⁵.
- c. COVID-19:** Es la enfermedad infecciosa que es causada por el coronavirus, recientemente descubierto. El nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019¹⁷.
- d. Maslach Burnout Inventory-human Services Survey For Medical Personnel (MBI-HSS (MP)):** El inventario Burnout “quemado” de Maslach, es un cuestionario para la evaluación del entorno laboral, evalúa el “síndrome de Burnout” o desgaste ocupacional, que es un tipo de estrés crónico que experimenta el trabajador al someterse a trabajos pesados y rutinarios. Suele manifestarse en el cambio de actitud negativa con su entorno⁹.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1.TIPO DE ESTUDIO

Según la orientación del estudio en el tiempo fue un estudio TRANSVERSAL ya que se estudió el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud a comparación de obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en un momento determinado.

Según la orientación del proceso fue un estudio PROSPECTIVO referido al nivel de estrés laboral con el contexto del Covid-19 en obstetras del hospital II EsSalud y el hospital Víctor Ramos Guardia, lo cual se evaluó mediante un cuestionario.

Fue de tipo COMPARATIVO, ya que se comparó en tablas de contingencia los datos obtenidos tanto del nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud a comparación de obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia; de esta manera se pudo definir en cuál de los dos hospitales el personal de obstetricia presenta superior nivel de estrés.

Según el enfoque fue CUANTITATIVA, ya que se expresó a través de números los resultados; en la cual se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis formulada confiando en la medición de variables e instrumentos del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS(MP)); de esta manera se pudo definir cuál es el nivel de estrés del personal obstetra de cada hospital.

4.2.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo se trató de un estudio NO EXPERIMENTAL, puesto que no se manipula las variables solo se observó el fenómeno entre variables. COMPARATIVO, porque se estableció el nivel de estrés en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II EsSalud en comparación con obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia; para lo cual se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS (MP)), la cual fue tomada de un estudio realizado por Huaman donde obtuvo el Alpha de Cronbach con una fiabilidad muy alta de (,873)⁹.

4.3.UNIVERSO O POBLACIÓN

Obstetras con contrato vigente a la fecha de estudio; 15 obstetras del hospital II EsSalud y 30 obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz.

4.4.UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA

4.4.1. UNIDAD DE ANÁLISIS

Obstetra del hospital II EsSalud y/o hospital “Víctor Ramos Guardia” que tengan un contrato vigente al momento de aplicar el cuestionario de estrés laboral.

MUESTRA

En concordancia con el trabajo de investigación se trabajó con una muestra censal, siendo 15 obstetras del hospital II EsSalud y 30 obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, que cuenten con un contrato vigente al momento de realizar la recolección de datos.

4.5.INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

El Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS(MP)), es un cuestionario que se utilizó para valorar el nivel de estrés en obstetras, el cual cuenta con subescalas siendo la valoración de cada una de las siguientes:

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (síntomas de Síndrome de Burnout)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (síntomas de Síndrome de Burnout)
Realización personal	De 0 a 33	De 34 a 39	De 40 a 48

Nivel de estrés laboral	Bajo	Medio	Alto
Puntuación	0 a 44	45 a 87	88 a 132

Mencionado instrumento fue tomado del estudio realizado por Huaman, donde obtuvo el Alfa de Cronbach con una fiabilidad muy alta de (,873)^{9,23}, es por ello que el presente estudio para poder medir el nivel de estrés en las obstetras del hospital II EsSalud y hospital “Víctor Ramos Guardia”, se aplicó dicho cuestionario de manera virtual mediante un formulario de Google form que fue compartido mediante un enlace vía WhatsApp, disposiciones que fueron aplicadas debido al contexto de pandemia por covid-19.

4.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se ejecutó la valoración y el análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos, para interpretar la información obtenida extrayendo las conclusiones necesarias del estudio.

Las informaciones obtenidas luego de la ejecución de la encuesta se analizaron haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 28, para lo cual, una vez confeccionada la base de datos, se procedió a realizar el análisis descriptivo de las variables en cuadros bidimensionales y gráficas de frecuencia.

Para estudiar la valoración del nivel de estrés, se usó la estrategia de tablas de contingencia; y para valorar si el establecimiento de labores del personal de

obstetricia está relacionado al nivel de estrés se valoró mediante el estadístico no paramétrico Chi cuadrado.

4.7.ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las fuentes de la ética de la convicción es la consideración de los sujetos de investigación como ciudadanos, y el concepto de “ciudadano” Aldea Cortina dice lo siguiente: “como sujeto autónomo, activo, protagonista de las relaciones y los procesos sociales en los que está comprometido”; noción de ser humano hombre o mujer libre, dueño de sí, sujeto de derechos y que quiere desarrollarse en solidaridad²⁴.

Si los investigadores consideran al sujeto de investigación como un ciudadano, le permitirán el resguardo de su dignidad, evidenciando en el ejercicio de su derecho a la elección de participar, de preguntar y de pedir información, esto podría tener un impacto en la constitución de grupos y micro comunidades de investigación, ya que comprometería a los sujetos de investigación con los procesos de construcción de conocimiento, en juego en una investigación²⁴.

La Asociación Médica Mundial ha promulgado la **Declaración de Helsinki** como una propuesta de principios éticos lo cual es de mucha ayuda para orientar a los médicos y a otras personas que van a realizar investigación médica en seres humanos. Por ello existen principios básicos para toda investigación médica, donde menciona que en la investigación médica, es deber del médico proteger la vida, la salud, la intimidad y la dignidad del ser humano, debe conformarse con los principios científicos generalmente aceptados, y debe apoyarse en el conocimiento de la bibliografía científica, en otras fuentes de información pertinentes, para tomar

parte en un proyecto de investigación, los individuos deben ser participantes voluntarios e informados.²⁵

También siempre debe respetarse el derecho de los participantes en la investigación a proteger su integridad. Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de los individuos, la confidencialidad de la información del paciente y para reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad.²⁵

Por ello la presente investigación no comprometió ni afectó la moral ni la ética del profesional obstetra, ya que antes de su participación se les informó con todo detalle los procedimientos a seguir durante el desarrollo del estudio, previo a la realización del cuestionario de estrés se incluyó el consentimiento informado para participar del estudio.

Se presentó por otro lado una solicitud a la jefatura de obstetricia del hospital II EsSalud y hospital “Víctor Ramos Guardia” para poder ejecutar el cuestionario y recolectar la información necesaria y luego se procesó los datos para adquirir los resultados de la investigación.

5. RESULTADOS

5.1. Nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión agotamiento emocional.

Tabla 1. Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional según centro laboral

		CENTROLABORAL				TOTAL	
		HOSPITAL "VÍCTOR RAMOS GUARDIA" - HUARAZ		HOSPITAL II ESSALUD - HUARAZ		N	%
		N	%	N	%		
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL	BAJO	6	20.0%	15	100.0%	21	46.7%
	MEDIO	3	10.0%	0	0.0%	3	6.7%
	ALTO	21	70.0%	0	0.0%	21	46.7%
TOTAL		30	100.0%	15	100.0%	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia según base de datos.

Chi cuadrado: ,000

En la tabla 1, se puede observar que el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional el 70% (21 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto de estrés laboral en comparación al 10% (3 obstetras) que presentan nivel medio. Por otro lado, en el hospital II EsSalud-Huaraz en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo de estrés laboral. Con referencia a la prueba de chi-cuadrado se observa que tiene un valor: ,000 que al ser <0.05 . existió una relación estadísticamente significativa, por tanto, se acepta que el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en obstetras está relacionado a su centro laboral.

5.2. Nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión despersonalización.

Tabla 2. Nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización según centro laboral

		CENTROLABORAL				TOTAL	
		HOSPITAL "VÍCTOR RAMOS GUARDIA "- HUARAZ		HOSPITAL II ESSALUD - HUARAZ		N	%
		N	%	N	%		
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN	BAJO	7	23.3%	15	100.0%	22	48.9%
	MEDIO	2	6.7%	0	0.0%	2	4.4%
	ALTO	21	70.0%	0	0.0%	21	46.7%
TOTAL		30	100.0%	15	100.0%	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia según base de datos.

Chi cuadrado: ,000

En la tabla 2 se puede observar que el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización el 70% (21 obstetras) que laboran en el hospital “Víctor Ramos guardia” presentaron nivel alto a comparación del 6.7% (2 obstetras) que presentaron nivel medio. En referencia al hospital II EsSalud-Huaraz el 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo de estrés laboral en la dimensión despersonalización. Con referencia a la prueba de chi-cuadrado se observa que tiene un valor: ,000 que al ser <0.05 . existió una relación estadísticamente significativa, por tanto, el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización está relacionada al centro laboral del obstetra.

5.3. Nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión realización personal en el trabajo.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal según centro laboral

		CENTRO LABORAL				TOTAL	
		HOSPITAL "VÍCTOR RAMOS GUARDIA" - HUARAZ		HOSPITAL II ESSALUD - HUARAZ		N	%
		N	%	N	%		
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL	MEDIO	0	0.0%	15	100.0%	15	33.3 %
	ALTO	30	100.0%	0	0.0%	30	66.7 %
	TOTAL	30	100.0%	15	100.0%	45	100.0 %

Fuente: Elaboración propia según base de datos.

Chi cuadrado: ,000

En la tabla 3 se puede observar que el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal el 100% (30 obstetras) que laboran en el hospital “Víctor Ramos guardia” presentaron nivel alto. En referencia al hospital II EsSalud-Huaraz el 100% (15 obstetras) presentaron nivel medio de estrés laboral en la dimensión realización personal. Con referencia a la prueba de chi-cuadrado se observa que tiene un valor: ,000 que al ser <0.05 . existió una relación estadísticamente significativa, por tanto, el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal está relacionada al centro laboral del obstetra.

5.4. Nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Tabla 4. Nivel de estrés laboral según centro laboral

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL		CENTRO LABORAL				TOTAL	
		HOSPITAL "VÍCTOR RAMOS GUARDIA" - HUARAZ		HOSPITAL II ESSALUD - HUARAZ		N	%
		N	%	N	%		
BAJO		0	0.0%	15	100.0%	15	33.3%
MEDIO		18	60.0%	0	0.0%	18	40.0%
ALTO		12	40.0%	0	0.0%	12	26.7%
TOTAL		30	100.0%	15	100.0%	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia según base de datos.

Chi cuadrado: ,000

En la tabla 4 se puede observar el nivel de estrés laboral relacionado al centro laboral, donde el 60% (18 obstetras) que laboran en el hospital "Víctor Ramos Guardia" presentaron nivel medio a comparación del 40% (12 obstetras) que presentaron nivel alto. En referencia al hospital II EsSalud-Huaraz el 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo de estrés laboral. Con referencia a la prueba de chi-cuadrado se observa que tiene un valor: ,000 que al ser <0.05 . existió una relación estadísticamente significativa, por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación: El nivel de estrés laboral está relacionado al centro laboral del obstetra.

6. DISCUSIÓN

En la investigación al identificar en nivel de estrés laboral en obstetras en la dimensión agotamiento emocional en el contexto del COVID-19 en el hospital “V́ctor Ramos Guardia” y hospital II EsSalud-Huaraz, se pudo encontrar que el 70% (21 obstetras) del hospital “V́ctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional; mientras que el personal obstetra del hospital II EsSalud-Huaraz el 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo. El valor del chi-cuadrado fue ,000 que al ser menor de 0.05 se acepta la relación entre variables. Esto quiere decir que el estrés laboral en obstetras en la dimensión agotamiento emocional estuvo relacionada al centro laboral. Estos resultados son distintos al estudio realizado por Malo Cecilia¹⁴ (2021) en Perú quien concluye que un 68% presentan desgaste emocional en un nivel medio; así también Huaman Elizabeth⁹ (2021) en Perú en su investigación menciona que en referencia al agotamiento emocional en un 75% presentaron nivel medio; los cuales difieren a los resultados obtenidos en los obstetras del hospital “V́ctor Ramos Guardia” y hospital II EsSalud-Huaraz. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y analizando los resultados se concluye que el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional estuvo relacionada al centro de labores del personal obstetra.

Al estimar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital V́ctor Ramos Guardia, en la dimensión despersonalización, se pudo encontrar que el 70% (21 obstetras) que laboran en el hospital “V́ctor Ramos guardia” presentaron nivel alto a comparación del 100% (15 obstetras) del hospital II EsSalud-Huaraz que

presentaron nivel bajo. El valor del chi-cuadrado fue ,000 que al ser $<$ de 0.05 se acepta la relación entre variables. Esto quiere decir que el estrés laboral en obstetras en la dimensión despersonalización está relacionada al centro laboral. Estos resultados en cuanto a los valores que se obtuvo con el personal obstetra del hospital “Víctor Ramos Guardia” concuerda, pero en menor porcentaje con Malo Cecilia¹⁴ (2021) en Perú quien llega a concluir que en un 43% se presentó estrés laboral en la dimensión despersonalización en un nivel alto. Por el contrario, los resultados obtenidos en los obstetras del hospital “Víctor Ramos Guardia” y los obstetras del hospital II-EsSalud Huaraz no concuerdan con Huaman Elizabeth⁹ (2021) en Perú quien en su investigación concluye que el 59% presentaron niveles medios de estrés en la dimensión despersonalización. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y analizando los resultados se concluye que el estrés laboral en la dimensión despersonalización está relacionada al centro de labores del personal obstetra.

Con referencia al nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, en la dimensión realización personal en el trabajo se puede encontrar que el 100% (30 obstetras) que laboran en el hospital “Víctor Ramos guardia” presentaron nivel alto a comparación del 100% (15 obstetras) del hospital II EsSalud-Huaraz que presentaron nivel medio. El valor del chi-cuadrado fue ,000 que al ser $<$ de 0.05 se acepta la relación entre variables. Esto quiere decir que el estrés laboral en obstetras en la dimensión realización personal está relacionada al centro laboral. Estos resultados en cuanto a los valores que se obtuvo con el

personal obstetra del EsSalud concuerda, pero en menor cantidad con Huaman Elizabeth⁹ (2021) en Perú quien en su investigación concluye que en un 69% presentó niveles medios de estrés laboral en la dimensión realización personal; por otro lado, en cuanto a los resultados que se obtuvo con el personal obstetra del hospital “Víctor Ramos Guardia”, concuerda, pero en menor porcentaje con Malo Cecilia¹⁴ (2021) quien concluye que en un 46% presentaron un nivel alto en la dimensión realización personal. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y analizando los resultados se concluye que el estrés laboral en la dimensión realización personal está relacionada al centro de labores del personal obstetra.

El nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021; se pudo encontrar que el 60% (18 obstetras) que laboran en el hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel medio a comparación al hospital II EsSalud el 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo de estrés laboral. El valor del chi-cuadrado fue ,000 que al ser $<$ de 0.05 se acepta la relación entre variables. Esto quiere decir que el estrés laboral en obstetras estuvo relacionado al centro laboral. Se acepta la hipótesis de la investigación: Existe relación entre el nivel de estrés y el centro laboral. Estos resultados en referencia a los datos obtenidos de los obstetras del hospital “Víctor Ramos Guardia” concuerdan en un porcentaje menor con Sánchez Giana¹³ (2021) en Perú quien en su estudio concluye que el nivel de estrés moderado se presentó en un 26.9%. Por otro lado, los datos obtenidos de los obstetras hospital “Víctor Ramos Guardia” y hospital II EsSalud no concuerdan con Malo Cecilia¹⁴ (2021) en Perú quien en su estudio

concluye que el 46% presentó nivel de estrés laboral alto. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y analizando los resultados se confirma que el estrés laboral en el personal obstetra está relacionada al centro de labores del personal.

7. CONCLUSIONES

- Se llegó a la conclusión que el nivel de estrés, en obstetras en el contexto del COVID-19, hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron un nivel medio de estrés laboral; en comparación a las obstetras que laboran en el hospital II EsSalud Huaraz que presentaron un nivel bajo de estrés laboral por lo tanto el nivel de estrés está relacionado al centro laboral y/o al establecimiento de salud del obstetra.
- Con respecto a la dimensión agotamiento emocional del personal de salud, en el contexto del COVID-19, el 70% (21 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto de estrés laboral que presentan nivel medio a comparación del hospital II EsSalud-Huaraz que en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo de estrés laboral. Se concluye que el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en obstetras está relacionado a su centro laboral.
- Con respecto a la dimensión despersonalización del personal de salud, en el contexto del COVID-19, el 70% (21 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto de estrés laboral a comparación del hospital II EsSalud-Huaraz que en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel bajo de estrés laboral. Se concluye que el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización está relacionada al centro laboral del obstetra.
- Con respecto a la dimensión realización personal en el trabajo del personal de salud, en el contexto del COVID-19, el 100% (30 obstetras) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentaron nivel alto de estrés laboral a comparación del hospital II EsSalud-Huaraz que en un 100% (15 obstetras) presentaron nivel

bajo de estrés laboral. Se concluye que el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal está relacionada al centro laboral del obstetra.

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos del Hospital Víctor Ramos Guardia implementar protocolos y promover sesiones educativas sobre temas relacionados al manejo del estrés en tiempos de pandemia de la COVID-19, al personal de obstetricia y al equipo de salud a cargo de especialistas (Psicólogos), siendo un tema fundamental para el cuidado de la salud psicológica y física.
- Concientizar mediante sesiones educativas al personal de Obstetricia que labora en el área asistencial del hospital Víctor Ramos Guardia a mantener un trato empático y humanizado con los usuarios y sus familiares.
- Implementar estrategias para mantener la salud mental del personal del servicio de Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con la finalidad de reducir el estrés.
- Se recomienda a los directivos del Hospital II EsSalud implementar protocolos, brindar terapias de relajación y sesiones educativas respecto al manejo del estrés en épocas de COVID-19 en el personal del servicio de Obstetricia.
- Concientizar mediante sesiones educativas al personal de Obstetricia que labora en el área asistencial del hospital II EsSalud a brindar una atención humanizada de esta manera mantener un clima laboral favorable y armonioso evitando el estrés y salvaguardando la salud psicológica de los profesionales de la salud y los usuarios.

- Implementar estrategias para cuidar la salud mental del personal que labora en el hospital II EsSalud del servicio de Obstetricia, con la finalidad de reducir el contagio del COVID -19.
- Los responsables de la Dirección Regional y los jefes de los establecimientos de salud de diferentes niveles de atención de la región Ancash deberían realizar estrategias para implementar un área específica y contratar un personal encargado de evaluar el nivel de estrés en épocas de pandemia de la COVID-19 en todo personal de salud, con la finalidad de poner en práctica estrategias de intervención con el objetivo de mejorar la calidad de atención al usuario, asegurando el bienestar físico y mental del personal de salud.
- Se sugiere continuar con otras investigaciones similares al presente trabajo, enfatizando la región Ancash con la finalidad de promover y capacitar al personal de salud en temas relacionados al cuidado de la salud psicológica en tiempos de pandemia de la COVID-19 para poder evaluar el nivel de estrés laboral en profesionales trabajadores del sector salud tanto asistencial como administrativos.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García M., Gil M., El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Publicación periódica en línea]. 2016. Junio e [citada: 2021 marzo 01]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
2. Leka S., Griffiths A., Cox T. La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales. [en línea]. 3a ed. Francia: Organización Mundial de la Salud; 2004. [citado: 2021 marzo 01]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
3. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo [en línea]. Organización Mundial de la Salud; 2010. [citado: 2021 marzo 01]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
4. Aguado Martín José Ignacio, Bátiz Cano Ainhoa, Quintana Pérez Salomé. El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Med. segur. trab. [Internet]. 2013 jun [citado 2021 Mar 02]; 59 (231): 259-275. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>.
5. Organización mundial de la salud. Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) [Publicación periódica en línea] 2020. [citado 2021 febrero 28]. Disponible en: https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwiaX8BRBZEiwAQQxGx1-gEPmrk4Ig3E_3ZprS2LV7YJHTcX5r93xTOJthm5uwtNJHS7yRRoCu-MQAvD_BwE

6. Sala situacional COVID-19 Perú. [Internet]. Lima: Ministerio de salud; 2021 [citado 2021 marzo 10]. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
7. Colegio de Obstetras del Perú Consejo Nacional. Código de ética y deontología profesional. 2° ed. Lima: Colegio de obstetras del Perú; 2016.
8. Triana G. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56655>
9. Huaman E. Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020 [Tesis para optar el grado de maestría en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57301/Huaman_AE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
10. Monterrosa, Álvaro. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Colombia. Revista de la facultad de ciencias de la salud 23(2); 195-213. 2020. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
11. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del hospital Antonio Lorena durante la pandemia por COVID-19. Cusco, 2021

- [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2021. Disponible en: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5804/253T20210122_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Salazar J. Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021 [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59131/Salazar_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Sánchez G. Impacto de la pandemia COVID-19 en el nivel de ansiedad, depresión y estrés de los obstetras del Hospital “José Soto Cadenillas”-Chota, 2020 [Tesis para optar el título profesional de obstetra]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4305/TESIS%20DE%20GIANA%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 14. Malo C. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58700>
 15. Rupay Saul. Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. Tesis de pregrado. 2018. Disponible en:

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Mendoza Jenny. Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Servicio de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia – Huancavelica, 2017. Perú. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Huancavelica; 2017
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1400/TP-UNH-OBST.00102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Organización Mundial de la Salud. El Coronavirus. [Internet].2020. [Consultado 6 Mar 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
18. Maguiña C. El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. SciELO. Rev Med Hered. [Internet].2020. [Consultado 03 Mar 2021]; 31(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018130X2020000200125&script=sci_artte
19. Vicente M. Criterios de vulnerabilidad frente a infección Covid-19 en trabajadores. SciELO. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. [Internet].2020. [Consultado 04 Mar 2021];29 (2). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000200004

20. Ortega M. COVID-19: la nueva enfermedad X. SciElo. Sanid. Mil. [Internet].2020. [Consultado 4 Mar 2021];76 (1). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1887-85712020000100001
21. ACHS CENTER. Recomendaciones para prevenir el coronavirus /COVID-19) [Internet]. Chile: 2020 [citado 2021 Mar 04]. Disponible en: https://www.achs.cl/portal/centro-de-noticias/Documents/achs_recomendaciones- generales-para-tu-empresa.pdf
22. Cuidado de la salud mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19. Guía técnica. [Internet]. Lima: Ministerio de salud; 2020 [citado 2022 Agosto 01]. Disponible en: <https://www.unicef.org/peru/media/7766/file/Cuidado%20de%20la%20salud%20mental%20del%20personal%20de%20la%20salud%20en%20el%20contexto%20del%20COVID%20%E2%80%93%2019.pdf>
23. Maslach C. Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) [Internet]. Berkeley: Christina Maslach. 2020. [Citado: 2021 Mar 04]. Disponible en: <http://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html>
24. Gómez G., Molina M. Evaluación ética de proyectos de investigación: una experiencia pedagógica, universidad de Antioquía, Colombia [Publicación periódica en línea]. Invest. Educ. enferm, 2006; 24(1): 68-77.
25. Manzini J. Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Scielo. Acta Bioethica [Internet].2000

[Consultado 5 Nov 2021];6(2). Disponible en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

ANEXO N° 01

“Estudio comparativo del nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del hospital II-EsSalud y Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021”

Cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS(MP))

Buen día, somos Sotelo Luciano Katty y Matos Pacush Daniela, estudiantes de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", nos encontramos en proceso de tesis para obtener el título de licenciadas en obstetricia y deseamos su colaboración con esta encuesta, la cual nos proporcionará datos importantes en esta investigación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés laboral en el contexto del COVID-19 en obstetras del Hospital II-EsSalud en comparación a los obstetras del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

INSTRUCCIONES: Responda la encuesta con sinceridad, de acuerdo a las preguntas y escala propuestas, ya que de ello dependerá que la información sea el fiel reflejo de la realidad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Estoy de acuerdo en la realización del cuestionario por parte de las investigadoras de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", entiendo los propósitos de la encuesta, que no existe ningún riesgo al ser anónima y que se manejará bajo parámetros éticos de investigación. Comprendo que estoy en mi derecho de decidir de participar o no, por lo tanto:

() Acepto participar

I. Centro laboral:

() Hospital “Víctor Ramos Guardia”-Huaraz

() Hospital II EsSalud-Huaraz

II. Instrucciones:

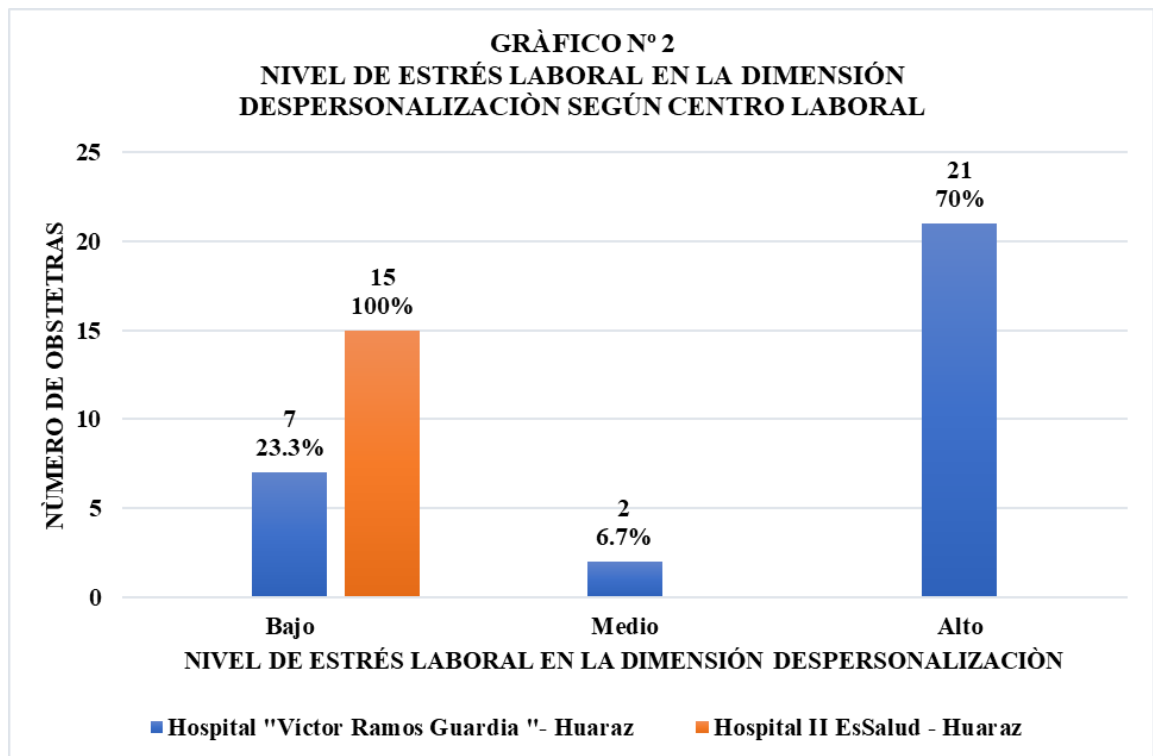
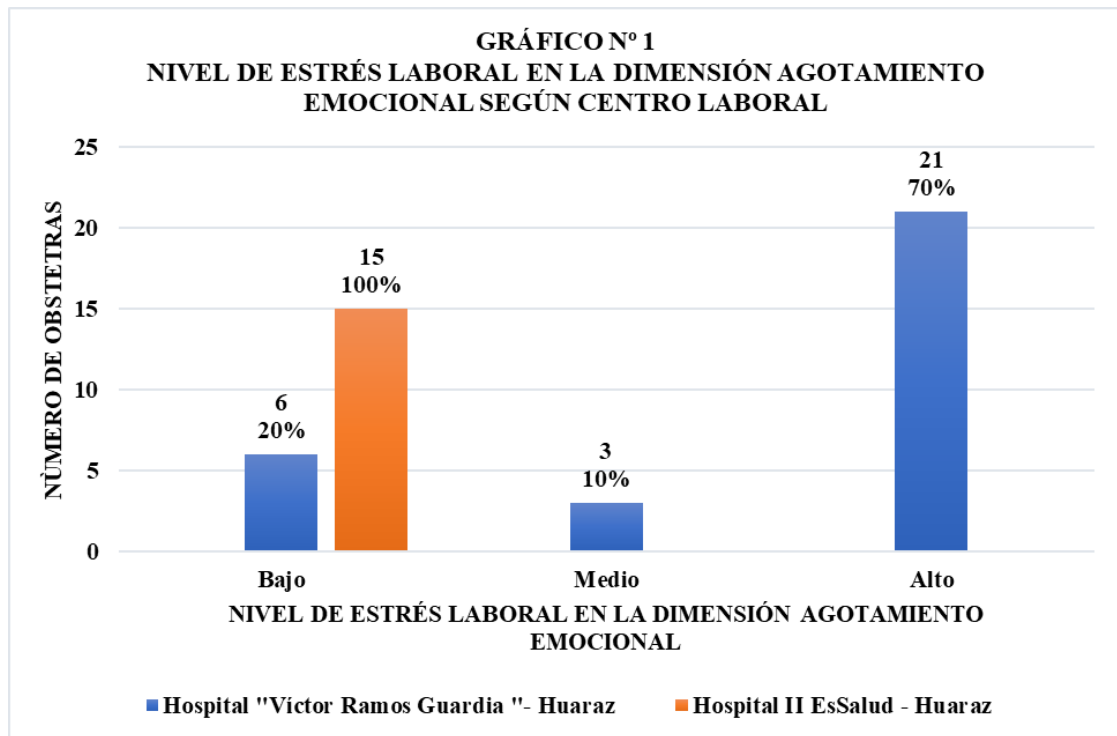
Lea atentamente cada pregunta y marque con un aspa (X) según crea conveniente; considerando la siguiente escala:

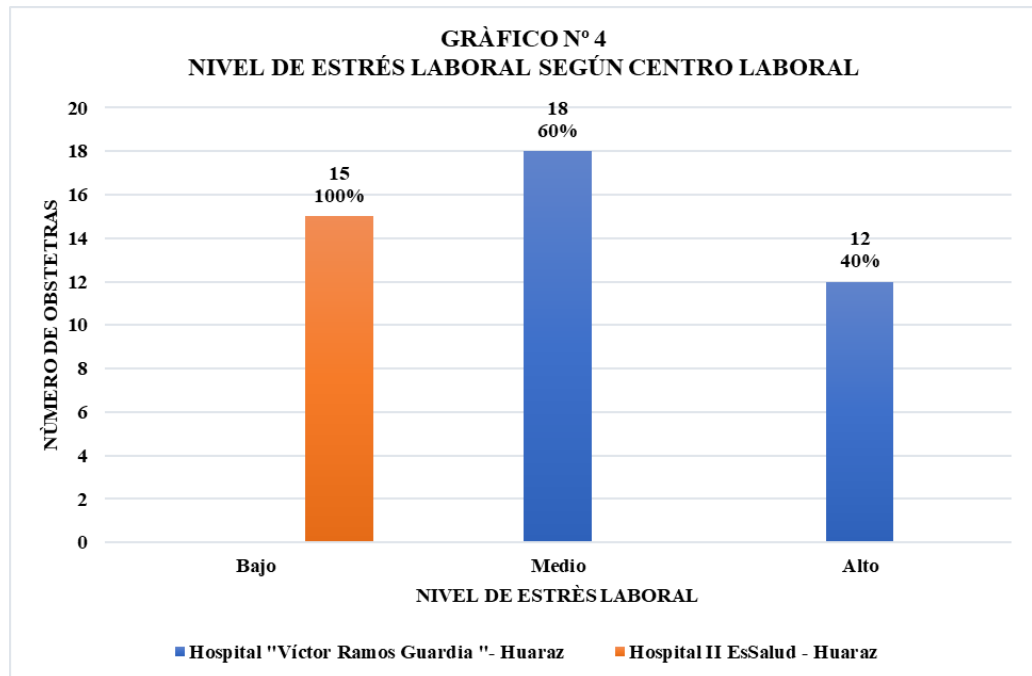
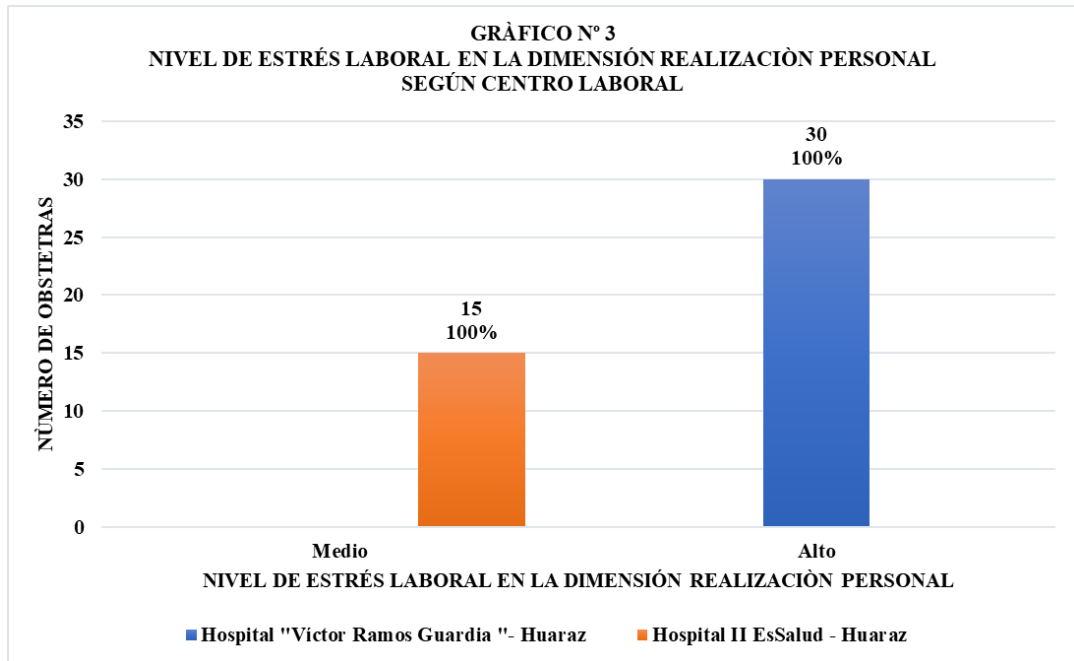
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6



N°	DIMENSIÓN	VALORACIÓN						
		0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de mi turno de trabajo me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Siento que mi trabajo me está desgastando							
5	Me siento frustrado por mi trabajo							
6	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce estrés							
7	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí							
8	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
REALIZACIÓN PERSONAL								
10	Entiendo con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo							
11	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes							
14	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes							
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
17	Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
DESPERSONALIZACIÓN								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
19	Siento que me he vuelto insensible con la gente desde que hago este trabajo							
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
21	Realmente no me importa lo que les pase a algunos de los pacientes que atiendo							
22	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas							

ANEXO N° 02 GRÁFICOS ESTADÍSTICOS





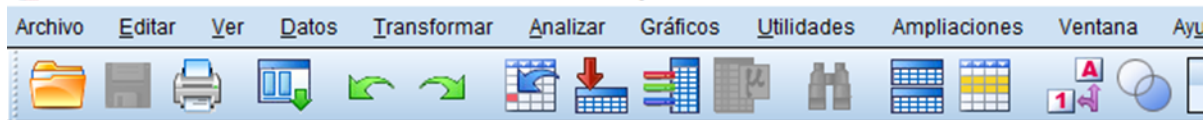
ANEXO N° 03 BASE DE DATOS

BASE DE DATOS_TESIS ESTRÉS LABORAL EN OBSTETRAS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayu

12 :

	CentroLaboral	Agot_emoc	Despers	Rea_pers	Estres_general
1	1	1	2	3	2
2	1	1	1	3	2
3	1	2	1	3	2
4	1	1	1	3	2
5	1	2	1	3	2
6	1	1	1	3	2
7	1	1	1	3	2
8	1	1	1	3	2
9	2	1	1	2	1
10	2	1	1	2	1
11	2	1	1	2	1
12	2	1	1	2	1
13	2	1	1	2	1
14	2	1	1	2	1
15	2	1	1	2	1
16	2	1	1	2	1
17	2	1	1	2	1
18	2	1	1	2	1
19	2	1	1	2	1
20	2	1	1	2	1
21	2	1	1	2	1
22	2	1	1	2	1
23	2	1	1	2	1



13 :

	CentroLaboral	Agot_emoc	Despers	Rea_pers	Estres_general
23	2	1	1	2	1
24	1	3	3	3	3
25	1	3	3	3	3
26	1	3	3	3	3
27	1	3	2	3	2
28	1	3	3	3	3
29	1	3	3	3	3
30	1	3	3	3	2
31	1	3	3	3	2
32	1	3	3	3	2
33	1	3	3	3	3
34	1	3	3	3	3
35	1	2	3	3	2
36	1	3	3	3	3
37	1	3	3	3	2
38	1	3	3	3	2
39	1	3	3	3	3
40	1	3	3	3	2
41	1	3	3	3	2
42	1	3	3	3	2
43	1	3	3	3	3
44	1	3	3	3	3
45	1	3	3	3	3

ANEXO N° 04

FORMULARIO GOOGLE FORM



ENLACE ENVIADO A LOS ENCUESTADOS:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSctonC8208RTHih8kIT4A-FWvz2t_AQftlZikWU-a9Uwuod5w/viewform?usp=sf_link