



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA

UNIDAD DE POSGRADO

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID
19 EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2022**

PRESENTADO POR
CYNTHIA ANALI SANCHEZ MORALES

ASESOR
LAURA PATRICIA ROA CAMPOS

TRABAJO ACADÉMICO
PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
EN CENTRO QUIRÚRGICO

LIMA – PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19
EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:
CYNTHIA ANALI SANCHEZ MORALES**

**ASESORA:
DRA. LAURA PATRICIA ROA CAMPOS**

LIMA, PERÚ

2024

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19
EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesora:

Dra. Laura Patricia Roa Campos

Miembros del jurado:

Presidenta:	Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel
Vocal:	Dra. Monica Ricardina Espinoza Narcisa
Secretaria:	Dra. Karin Rocio Pereyra Vivar

DEDICATORIA

Al Omnipotente por guiar mi camino y a mi familia por apoyarme incondicionalmente en la realización de la investigación y en la formación de mi especialidad quirúrgica.

AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater, por permitirme continuar con el desarrollo profesional; asimismo, a mi asesora por sus conocimientos y guía en la culminación del trabajo académico.

NOMBRE DEL TRABAJO

Trabajo Académico

AUTOR

Cynthia Anali Sanchez Morales

RECuento DE PALABRAS

5932 Words

RECuento DE CARACTERES

33594 Characters

RECuento DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

817.5KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 19, 2024 3:48 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 19, 2024 3:49 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Rosana Gomez Raymundo
Coordinación - Unidad de Posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	9
2.1. Diseño metodológico	9
2.2. Población y muestra	9
2.3. Criterios de selección	9
2.4. Técnicas de recolección de datos	10
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	11
2.6. Aspectos éticos	11
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	20
VI. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
VII. ANEXOS	28

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022.....	13
Tabla 2. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en la dimensión agotamiento emocional en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022.....	14
Tabla 3. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en la dimensión despersonalización en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022.....	15
Tabla 4. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en la dimensión realización personal en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022.....	16

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022. **Método:** El enfoque del estudio fue de tipo cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra censal estuvo conformada por 31 profesionales de enfermería y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La técnica fue la encuesta y el instrumento la Escala de Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) cuya confiabilidad de Alfa de Cronbach fue 0.926. **Resultados:** El nivel de estrés laboral de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, fue medio alto en el 38.7%, medio en 35.5% y 25.8%; bajo. Según dimensiones agotamiento emocional fue alto en 45.2%, en la despersonalización fue medio en el 42%, y en la realización personal fue medio en el 41.9%. **Conclusiones:** Los enfermeros que laboran en centros quirúrgicos en tiempos de COVID 19 presentaron un nivel de estrés medio con tendencia al nivel alto.

Palabras clave: Estrés laboral, enfermeras, pandemia COVID 19

ABSTRACT

Objective: Determine the level of work stress in times of COVID 19 in surgical center nurses at the Sergio E. Bernales Hospital, 2022. **Method:** The approach of the study was quantitative, descriptive in scope, non-experimental and cross-sectional design. The census sample was made up of 31 nursing professionals and the sampling was non-probabilistic for convenience. The technique was the survey and the instrument was the Maslach Burnout Inventory Human Services Survey Scale (MBI-HSS) the reliability of Cronbach's Alpha was 0.926. **Results:** The level of nursing work stress was medium 38.7%, high 35.5% and low 25.8%; According to dimensions, emotional exhaustion was high 45.2%, in depersonalization it was medium 42%, and in personal fulfillment it was medium 41.9%. **Conclusions:** Nurses working in a surgical center in times of COVID 19 presented a medium level of stress with a tendency towards a high level.

Keywords: Work stress, nurses, COVID 19 pandemic.

INTRODUCCIÓN

A finales de 2019, en China, se presentó una enfermedad inédita que causaba neumonía, luego fue designada como COVID19, ocasionada por el SARS-CoV-2; a inicios de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹ la declaró pandemia, lo que llevó a la implementación de unas medidas a nivel mundial para su control; sin embargo, ocasionó la muerte de casi 15 millones de muertes en todo el mundo.

El primero de muchos casos en Perú, se registró el 06 de marzo del mismo año, el gobierno peruano declaró emergencia nacional, aislamiento y confinamiento social para las personas, medida acertada, solo el personal de salud asistencial tenía que hacer frente a este enemigo invisible, con todas las deficiencias sanitarias y la escases del recurso humano, la ayuda económica que brindó el gobierno a las familias más necesitadas fue insuficiente por lo que el personal de salud tenía y en especialidad de enfermería enfrentó situaciones de agotamiento físico y mental².

De la misma manera, los hospitales a nivel global no estaban estructurados, organizados ni acondicionados para abastecer la gran demanda de los casos de los pacientes por COVID19, el equipamiento para la protección del personal de salud escaseo en muchos de ellos, produciendo angustia y temor de contagiarse, y enfermar a la población hospitalaria, así como a los pacientes a su cargo³.

En relación a los cuadros ansiosos, Huang⁴ señaló que el COVID19 afectó el

bienestar cognitivo y mental del personal que trabaja en centros hospitalarios, en cuanto al estrés se identificó una incidencia de 27.4%, presentándose con mayor frecuencia en el sexo femenino, en tiempos normales la ansiedad o el temor producen estrés en la persona, sumado a esto una situación inusual como es la pandemia por COVID 19, el índice de estrés en los trabajadores de salud fue más notorio y se evidencia en los resultados de niveles altos durante esta pandemia.

De otro lado, los enfermeros son más propensos en un alto nivel a sufrir ansiedad y estrés laboral, ya que interactúan con pacientes y comparten diversas situaciones y sentimientos, sumándose a esto, la carga de trabajo, ya que deben atender muchos más pacientes de los que recomiendan los organismos internacionales⁵.

Un estudio realizado por la OMS⁶ y el CIE⁶ señala que la cantidad global de enfermeros asciende a 28 millones, habiendo experimentado un aumento de 4.7 millones en las últimas décadas; a pesar de este crecimiento, persiste un déficit de 5.9 millones, siendo más pronunciado en regiones como el continente africano, el sur de Asia, la parte oriente del Mediterráneo, y una amplia zona de Latinoamérica.

De igual modo, en Colombia, evidenció que el 66% de los enfermeros tenía estrés laboral en una escala crítica; entre las principales causas se encontraron el 34.6% de enfermeras tenían miedo al fracaso en el cuidado, el 25.3% fueron los problemas en las interrelaciones, el 22.1% en el manejo de un nuevo equipo y un causante de estrés preponderante tuvo que ver con el escaso personal de salud que había para subsanar adecuadamente las carencias y brindar un buen servicio en un 19.7%⁷.

De acuerdo con la información proporcionada por la OMS⁸, en 2019, el 10% de los trabajadores de salud experimentaron estrés en el trabajo, catalogándolo como una

enfermedad ocupacional; asimismo, en este grupo, aproximadamente de 2% y 5% llega a experimentar casos de gravedad que requieran que los profesionales de la salud intervengan, siendo calificado como una enfermedad de riesgo ocupacional. En el 2021 se llevó a cabo un estudio en China, dirigido a los médicos y enfermeros en zonas críticas, hallándose estrés laboral de nivel alto, concluyendo que el 100% del personal de salud tenían índices elevados de estrés laboral que dañan considerablemente su salud mental y su desempeño profesional ⁹.

En otra investigación en Ecuador en 2020, demostró que el 50% de enfermeras tenían un bajo índice de adinamia, 50% padecía de despersonalización y el 62% presentó bajos niveles de superación individual, este estudio concluyó que los enfermeros tenían índice de nivel medio de estrés ocupacional¹⁰. De igual forma, en 2019 se realizó un estudio en América Latina, enfocado en los trabajadores de la salud, en el cual se concluyó que el estrés es considerado como una epidemia de esta era con un grado importante de afectación hacia los trabajadores de salud¹¹. De acuerdo a lo que indica el NIOSH¹², en 1999, el estrés ocupacional es un grupo de respuestas ligadas en el aspecto emocional, cognitivo, fisiológico y conductual que experimenta el enfermero frente a situaciones perjudiciales del ambiente laboral; siendo el primer causante de estrés, generando en el trabajo una desmotivación, que se acumulan por situaciones negativas dentro del lugar de trabajo como es la inseguridad, así como circunstancias de peligro o excesivas horas de trabajo.

La OMS¹³, describe el estrés como respuestas fisiológicas que el cuerpo realiza para prepararse con la finalidad de accionar cuando el entorno presenta ciertas demandas, el organismo activa procedimientos fisiológicos y psicológicos que lo capacitan para

dar una respuesta adecuada, se manifiesta cuando no hay equilibrio entre presiones que pueda enfrentar la persona, por una parte y sus habilidades por otra. Al respecto, Maslach¹⁴, refiere tres dimensiones para medir el estrés ocupacional como son el agotamiento emocional, despersonalización y realización emocional; la dimensión agotamiento emocional, es aquella en la que los trabajadores de salud advierten que no pueden hacer más sobrecarga de esfuerzo, carga de responsabilidad de asumir conflictos laborales, este desgaste emocional es un procedimiento pausado que llega al punto en el que el trabajador no haya su norte y se deprime.

La dimensión despersonalización, hace referencia a sentirse más indefenso, con desesperanza a nivel emocional, tristezas, presenta actitudes negativas, tiende a tener un trato desinteresado y se distancia afectivamente de su entorno; además, el trabajador estresado se muestra irritable, pérdida de la motivación, tratando a veces hacer culpable a los otros de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral¹⁵.

La dimensión realización personal, asociada con superar desafíos y se relaciona con las metas que generan una satisfacción genuina y duradera; el logro personal contribuye positivamente al bienestar emocional, mientras la falta de realización afecta negativamente resultando en consecuencias emocionales muy perjudiciales; disminución de la realización personal se ocurre cuando el individuo no alcanza las metas u objetivos establecidos, lo que conlleva a la desmotivación y desilusión¹⁶.

Chinvararak et al.¹⁷ en el 2021 en Tailandia, realizaron una investigación referente a la salud de la mente en el profesional de enfermería, muestra de 986 enfermeros, el 16,3% tenían un alto nivel de agotamiento emocional, 16% despersonalización y

53,5% baja realización personal; así como el 33,1% presentaron ansiedad, el 13,8% depresión y el 2,3% trastornos postraumáticos, encontrándose que los enfermeros consideraban que la compensación económica adecuada, disminución de la carga laboral, colegas respetuosos y solidarios, teniendo que el adecuado equipo de protección personal mejorarían su salud mental; concluyéndose que los enfermeros tailandeses presentaron una salud mental negativa durante la pandemia COVID 19.

En otro estudio realizado por Ceballos et al.¹⁸ en el 2019, en su trabajo efectuado en Chile, con el propósito de ponderar la forma como los enfermeros percibían el estrés, con una muestra de 105 trabajadores entre enfermeros y auxiliares. Los hallazgos revelan que el 23.6% percibió alto índice de estrés y concluyeron los enfermeros percibieron estrés en el transcurso de la jornada laboral; asimismo, existe relación estadística significativa entre estrés y condiciones ambientales.

Betancourt et al.¹⁹ en el 2022, en una investigación realizada en Ecuador, cuya muestra fue 14 enfermeras, 2 auxiliares y 8 internas; los resultados fueron el 21% se encontraban en exposición a un elevado índice de estrés y el 79% índice bajo; en cuanto a las causas, el 54% presenta estrés en la realización de labores que no son de su área, el 71% por escasas de tiempo para ejecutar las actividades relacionadas a la enfermería; asimismo, presenciar el deceso de una paciente crea estrés en el 71% de los encuestados, que se concluyó que la muerte y la tristeza, así como la sobrecarga laboral, son las principales causas de estrés ocupacional.

Otros estudios realizados a nivel nacional como el de Camba²⁰ en el 2022, en Perú, sobre el estrés ocupacional en referencia a los cuidados humanizados del personal

de salud en época de Covid19, en su estudio correlacional, no experimental con una muestra de 102 colaboradores, cuyos resultados evidencian un índice elevado de estrés en el 63,73%, y un bajo nivel de cuidados humanizados en el 85,29%; concluyendo, que el estrés y cuidado humanizado se relacionan y tienen influencia en el ambiente ocupacional, así como en la capacidad física, psicológica y social.

Calderón et al.²¹ en el 2021, en Perú, su estudio fue realizar una descripción de los elementos laborales y su vínculo con el estrés ocupacional en los enfermeros, siendo una investigación descriptiva correlacional, una muestra de 70 enfermeros; los resultados obtenidos a los factores relacionados con el estrés el 52,8% fueron ambientales, 67,1% temperatura inadecuada, 78,6% mucha carga laboral, presión, excesiva demanda, supervisión y controles extremos de las labores en el 74,3% y el realizar trabajo exigente en el 54,3%; cuya conclusión de los investigadores fue que si se relacionan los aspectos laborales como es presión en el trabajo, exigencia y la cantidad de labores a realizar con el índice de estrés de las enfermeras.

Lecca²² en el 2020, en Perú, cuyo estudio fue la determinación del índice de estrés ocupacional en los enfermeros del centro quirúrgico, con un estudio descriptivo, básico, con una muestra de 26 enfermeros; sus conclusiones determinaron que el 40,9% de los enfermeros presentaron índice medio de estrés; en la dimensión física y cognitiva, un nivel medio de estrés en 40,9%, en las reacciones conductuales nivel medio en 50% y nivel alto en el 40,9% en las reacciones emocionales; y los enfermeros presentaron en un alto índice de estrés medio con tendencia alto.

Con respecto a las teorías sobre el estrés y su vínculo con el trabajo se destaca la “Teoría transaccional” de Lazarus y Folkman (1986), determina una base biológica,

las personas están influenciadas por su entorno social y lo que experimentan en su vida; entran en escena características individuales, valores, compromisos, creencias, estrategias de afrontamiento y capacidades individuales. De igual modo, se destaca la “Teoría del ajuste persona-entorno”, que aborda la manera cómo interactúan las características personales y condiciones laborales, como afectan en el bienestar, crucial para comprender respuestas cognitivas, comportamiento y emocionales²³.

La Teoría de enfermería de Callista Roy explora exhaustivamente la forma como el individuo se adapta a situaciones estresantes, centrándose en la capacidad de enfrentar distintas situaciones para mejorar el bienestar individual; para Roy, un individuo es un ser bio psicológico que constantemente interactúa con un entorno en evolución, implica, que cada uno es un sistema vivo y adaptable con procesos internos que buscan mantener un determinado control sobre las circunstancias²⁴.

La justificación del estudio radica en que; en tiempos de pandemia por COVID-19; el personal de salud estuvo en constante estrés por el temor al contagio y por la atención a pacientes al borde de la muerte , lo que pudo influir negativamente en el desempeño laboral, ausentismo bienestar físico y emocional, toma de decisiones, convirtiéndose en un problema de salud ocupacional que repercute en la buena atención que debe recibir todo paciente; asimismo, el estudio permitirá poner en marcha métodos para intervenir oportunamente en el tratamiento con el área de psicología y salud ocupacional.

El estudio de investigación es de suma importancia, porque brindará información actualizada sobre la salud mental en el profesional de enfermería, identificación del nivel de estrés; además, la capacidad de resiliencia, necesaria para dar una atención de calidad; es por eso que esta razón que el estudio aborda desafíos del

estrés laboral que presentan las enfermeras durante tiempo de crisis; de la misma manera aporta una serie de beneficios muy significativos porque permite identificar los factores desencadenantes del estrés en el centro de trabajo, así como establecer estrategias que ayuden a mantener la salud mental estable durante tiempo de crisis.

En el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, en el servicio de centro quirúrgico, a inicios de la pandemia, no se realizaban intervenciones quirúrgicas programadas, se priorizaban las intervenciones de emergencia, siendo la mayoría pacientes positivos a COVID-19, con resultados de prueba rápida negativa y en el post operatorio se confirmaba resultado COVID19 positivo. Estos hechos ocasionaban en el personal de enfermería tenga miedo e incertidumbre de contagiarse, de una enfermedad nueva, a pesar de la aplicación de las normas de bioseguridad universal en todo momento.

Sin embargo, a dos años de pandemia habiéndose restablecido las intervenciones quirúrgicas electivas y adopción de estrategias para la protección del personal, los enfermeros se contagiaron de COVID-19 y se preguntaban si se contagiaron con el paciente que operaron, que era positivo, o se contagiaron fuera del hospital; el vivir día a día esta situación indudablemente ocasionaba estrés laboral de enfermería.

Ante la situación planteada, se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022? El objetivo general fue: Determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en enfermeros de centro quirúrgico; y como objetivos específicos identificar el nivel de estrés laboral según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y corte transversal.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La investigación estudió a toda la población constituida por 31 enfermeros que laboran en el centro quirúrgico del HNSEB.

2.2.2. Muestra

No se realiza calculo muestral por ser una población pequeña.

2.3. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeros asistenciales del centro quirúrgico del HNSEB.
- Enfermeros de ambos sexos, nombrados y contratados.
- Enfermeros que aceptaron participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros con cargo administrativo.
- Enfermeros con licencia o descanso médico.

2.4. Técnica de recolección de datos

La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento la Escala de Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS), adaptado en Perú, por Santillán²⁵, en el 2017; consta de 22 ítems, cuyas dimensiones son agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), y realización personal (8 ítems); teniendo una confiabilidad del instrumento de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.926$), cuyo valor final nivel de estrés laboral bajo, medio y alto.

Escala de Stanones

Variable y dimensiones	Niveles y rangos		
	Bajo	Medio	Alto
Nivel de estrés laboral	0 a 48	49 a 62	63 a 82
Dimensión 1: Agotamiento emocional	0 a 6	7 a 20	21 a 54
Dimensión 2: Despersonalización	0 a 2	3 a 9	10 a 30
Dimensión 3: Realización personal	0 a 30	31 a 42	43 a 48

Para realizar la recolección de datos se realizaron coordinaciones pertinentes con el jefe de centro quirúrgico para que autorice la aplicación del instrumento de manera presencial a cada uno de los enfermeros participantes

del estudio, de lunes a viernes, utilizando un tiempo entre 20 a 30 minutos aproximadamente. El instrumento se aplicó de manera individual al finalizar del turno, previa firma del consentimiento informado (Anexo 5).

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Después de recabar los datos encuestados estos fueron procesados en una base de datos utilizando los programas Microsoft Excel 2019 y SPSS; ingresando la información según la puntuación asignada a cada indicador; para luego procesar, analizar e interpretar los hallazgos del estudio en tablas estadísticas de la variable general y según sus dimensiones específicas, de acuerdo a los niveles y rangos establecidos en la Escala de Stanones

2.6. Aspectos éticos

Se contó con el permiso del director de la institución de salud y la firma del consentimiento informado de los participantes del estudio; se respetaron los principios bioéticos de Belmont:

Principio de autonomía: Otorgando el debido respeto de la participación voluntaria en el estudio previa firma del consentimiento informado.

Principio de beneficencia: Los resultados del estudio permitirá adoptar medidas pertinentes en beneficio de la salud mental del enfermero.

Principio de no maleficencia: No se afectó a quienes colaboraron en el estudio y la información se utilizó solo para los fines de la investigación.

Principio de justicia: Los enfermeros fueron tratados de forma equitativa, sin discriminación y tuvieron la opción igualitaria de su participación.

RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022

Categoría	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	8	25,8
Medio	12	38,7
Alto	11	35,5
Total	31	100,0

En la tabla 1, se evidencia de los 31 enfermeros encuestados, el nivel de estrés laboral, en el 38,7% (12) fue medio, 35,5% (11) alto, y 25,8% (8) bajo.

Tabla 2. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en la dimensión agotamiento emocional en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022

Categoría	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	7	22,5
Medio	10	32,3
Alto	14	45,2
Total	31	100,0

En la tabla 2, se evidencia el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, en el 45,2% (14) fue alto, 32,3% (10) medio, y 22,5% (7) bajo.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en la dimensión despersonalización en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022

Categoría	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	9	29,1
Medio	13	41,8
Alto	9	29,1
Total	31	100,0

En la tabla 3, se evidencia el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización, en el 41,8% (13) fue medio, 29,1% (9) alto, y 29,1% (9) bajo.

Tabla 4. Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en la dimensión realización personal en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales, 2022

Categoría	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	8	25,8
Medio	13	41,9
Alto	10	32,3
Total	31	100,0

En la tabla 4, se evidencia el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal, en el 41,9% (13) fue medio, 32,3% (10) alto, y 25,8% (8) bajo.

DISCUSIÓN

El estrés ocupacional en la época de COVID19, es una grave situación de salud pública, en el personal de la salud, especialmente en los enfermeros ha advertido sobre lo imperioso que es invertir en salud mental, poner mayor énfasis en la residencia entre los profesionales sanitarios. La lucha contra el COVID 19 no puede ganarse sin el personal de salud; por lo tanto, es imperioso implementar en los hospitales estrategias que erradiquen los factores estresantes y colaboren con la disminución del daño psicológico que dejó la pandemia en el personal de salud²⁶.

El objetivo general halló que el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID 19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales 2022; el 38,7% presentó un nivel de estrés medio, 35,5% alto y 25,8% bajo. En comparación, con la investigación realizada por De La Cruz²⁷, se observa una diferencia, porque sus resultados mencionaron un índice de nivel alto de estrés laboral con un 47,9%. En cuanto a los resultados de Chiu et al.²⁸, se reportó que no existen coincidencia, porque el 88,7% de las enfermeras presentaron un estrés en el trabajo de nivel moderado. Por otro lado, el estudio de Ángeles²⁹, encontró hallazgos parecidos en su estudio que el 81% de las enfermeras tenían un estrés moderado. En comparación con otros estudios se evidencia discrepancias entre los niveles de estrés en las enfermeras pudiese estar sujeto al ambiente y la situación de crisis.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo que indica la OMS¹³, sobre el estrés laboral, como el grupo de comportamientos reactivos fisiológicos del organismo que lo previenen para dar respuesta a dicha demanda; es decir, el estrés ocupacional es una de patologías que está afectando al enfermero debido a las exigencias de las actividades que superan su capacidad y exceden sus responsabilidades; asimismo, se puede mencionar que el estudio realizado en Colombia enfocado en los trabajadores de la salud concluyó que el estrés es considerado como una epidemia de esta era con un grado importante de afectación en los trabajadores sanitarios¹¹.

Respecto al primer objetivo específico del nivel de estrés laboral en tiempos de COVID19 en su dimensión agotamiento emocional en enfermeros del HNSEB 2022, el 45,2% fue de nivel alto, 32,3% medio y 22,5% bajo. Al respecto el estudio de Vásquez³⁰ halló que existe una discrepancia ya que, el 52,6% presentaron un nivel de estrés en cuanto al agotamiento emocional leve y 47,3% grave. De la misma manera la investigación realizada por Chinvararak et al.¹⁷, mostraron hallazgos similares en que el 16,3% tenían un nivel alto de agotamiento emocional.

La dimensión agotamiento emocional está relacionado al cansancio físico y mental sobre la carga de trabajo, alta demanda de pacientes infectados y falsos negativos de COVID 19, el trabajo afecta al enfermero produciéndole alteraciones que afectan su salud mental, lo que causa limitaciones en el desarrollo de sus labores asistenciales; es bueno mencionar que los enfermeros son más propensos en un alto nivel a sufrir estrés, ya que interactúan con los pacientes y comparten diversas situaciones, sentimientos, sumándose a esto, la carga de trabajo añadido, ya que deben atender muchos más pacientes de los que recomiendan los organismos internacionales¹⁴.

En cuanto al segundo objetivo específico del nivel de estrés laboral en tiempos de COVID19 en su dimensión despersonalización en enfermeros del HNSEB, 2022; el 42% fue de nivel medio, 29% alto y con igual porcentaje bajo, asimismo, el estudio de Sánchez et al.³¹, en cuanto a la despersonalización obtuvo hallazgos semejantes ya que un 76,6% fue de nivel medio. Diferentes resultados hallaron Chinvararak et al.¹⁷, donde el 16% presentó nivel alto de estrés laboral. Asimismo, Cachiguango¹⁰, en sus hallazgos manifestó que el 50% tenían niveles altos de despersonalización. El estrés ocupacional tiene un efecto dañino en las emociones de la persona, y las enfermeras no son ajenas a esto, esto puede influir en el cuidado que brinda predisponiendo al personal a distanciarse un poco del usuario, asimismo podría influir en el desempeño dejando la motivación de lado y centrándose en un cuidado enfocado solo al cumplimiento.

En relación al tercer objetivo específico del nivel de estrés laboral en tiempos de COVID19 en su dimensión realización personal en enfermeros del HNSEB 2022, el 41,9% fue de nivel medio, 23,3% alto y 25,8% bajo. Asimismo, Martínez³², obtuvo resultados semejantes en la realización personal, 55% nivel medio. Cachiguango¹⁰, en sus resultados manifestó que el 62% tenían niveles altos de realización personal; asimismo, las aspiraciones se ven afectadas cuando el tiempo no es manejado adecuadamente, debido a la demanda de trabajo, que sobrepasa sus capacidades, esto trae como consecuencia desmotivación apatía por realizar cambios innovadores en la práctica cotidiana; además, las enfermeras brindan cuidados continuos y valiosos para que las personas recuperen su salud, por lo que es importante tratar los problemas emocionales en forma adecuada, para beneficio de los usuarios.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de estrés laboral en tiempos de COVID19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio E. Bernales fue de nivel medio con tendencia a nivel alto.
- El nivel de estrés laboral según dimensiones del agotamiento emocional se encontró en un nivel alto, y en la despersonalización y realización personal presentaron un nivel medio.

VI. RECOMENDACIONES

- A la enfermera jefe del centro quirúrgico se hace la recomendación de gestionar la dotación de personal de enfermeros acorde al servicio para cumplir con las demandas laborales con un capital humano suficiente y reducir niveles de estrés.
- Al departamento de enfermería se recomienda realizar capacitaciones y talleres permanentes con el departamento de psicología sobre temas de estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral centrado en el problema y la emoción.
- A la enfermera jefe del servicio de centro quirúrgico, se recomienda realizar capacitaciones continuas sobre salud mental ocupacional dirigido a los enfermeros sobre temas que favorezcan sus habilidades y destrezas en el área.
- A la comunidad científica desarrollen investigaciones acerca del nivel de estrés laboral de enfermería utilizando el enfoque cualitativo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Novel Coronavirus (2019-nCoV): Informe situacional de la OMS [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 15 de diciembre de 2023]. Disponible de: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
2. Rodríguez A, Gallego V, Escalera J, Méndez C, Zambrano L, Franco C, et al. COVID-19 in Latin America: The implications of the first confirmed case in Brazil. *Trav Med Infec Dis* [Internet]. 2020 [citado 25 de enero de 2023]; 35(1):1-3. Disponible de: <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101613>
3. Bauchner H, Fontanarosa P, Livingston E. Conserving Supply of Personal Protective Equipment - A Call for Ideas. *JAMA* [Internet]. 2020 [citado 26 de enero de 2023]; 323(19):1911-1917. Disponible de: <https://doi.org/10.1001/jama.2020.4770>
4. Huang J. Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Chin Jou Indus Hyg Occup Dis* [Internet]. 2020 [citado 15 de noviembre de 2022]; 1(12):1-9. Disponible de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/wpr-817250>
5. Martínez M, Ruiz V, Perales D. Estado actual del estrés en el personal de enfermería en servicios de urgencias. *Rev Elect Port Méd* [Internet]. 2020 [citado 09 de julio de 2021]; 15(4):19-25. Disponible de: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>

6. Organización Mundial Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 09 de julio de 2023]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
7. Lastre G, Gaviria G, Herazo Y, Mendinueta M. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. Rev Latin Hipert [Internet]. 2018 [citado 09 de julio de 2023]; 13(5):323-329. Disponible de: http://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.pdf
8. Organización Mundial de la Salud. Prevención del suicidio un instrumento en el trabajo. Serie de instrumentos para grupos sociales y profesionales. Instrumentos de la OMS [Internet]. Ginebra: OMS; 2019 [citado 19 de octubre del 2023]. Disponible de: <https://iris.who.int/handle/10665/75426>
9. Yau S., Xiao Y, Lee L. Job stress among nurses in China. Appl Nurs Res [Internet]. 2012 [citado 3 de enero del 2023]; 25(1):60-64. Disponible de: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2011.07.001>
10. Cachiguango K. Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del personal de enfermería Hospital Alberto Correa Cornejo 2018 [tesis de titulación en internet]. Quito: Universidad Técnica del Norte; 2020 [citado 10 de enero 2023]. 69 p. Disponible de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10129>
11. Organización Panamericana de la Salud. Trabajadores sanitarios ven bien su estado de salud, pero admiten falta de tiempo [Internet]. Washington: OPS; 2019 [citado 30 de diciembre del 2023]. Disponible de: <https://www.paho.org/en/node/76117>
12. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Pers. Rev

- Fac Psico [Internet]. 2016 [citado 29 de diciembre de 2023]; 1(19):11-30.
Disponibile de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112754>
13. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 28 de diciembre de 2023]. Disponible de: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>
 14. Bezerra A, Correa E. Factores estresantes y estrategias por enfermeros. Rev Lat-Am Enfermagen [Internet]. 2008 [citado el 13 setiembre 2023]; 16(1):24-28. Disponible de: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/m9Kgw8zXQ8bcWPHLFNmdThh/?format=pdf&lang>
 15. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Conociendo el síndrome de agotamiento profesional. Publicaciones del MIMP [Internet]. Lima: MIMP; 2020 [citado 29 de junio del 2023]. Disponible de: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>
 16. Sauñe W, Bendezú C, Oscco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. Rev Méd Panac [internet]. 2012 [citado 30 de junio del 2023]; 2(3):91-94. Disponible de: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139>
 17. Chinvararak C, Kerdcharoen N, Pruttithavorn W, Polruamngern N, Asawaroekwisoot T, Munsukpol W, et al. Mental health among healthcare workers during COVID-19 pandemic in Thailand. PLoS One [internet]. 2022 [citado 31 de enero del 2023]; 17(5):1-14. Disponible de: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268704>
 18. Ceballos P, Solorza J, Marín N, Moraga J, Gómez N, Segura F, et al. Estrés

- percibido en trabajadores de atención primaria. Cienc Enferm [Internet]. 2019 [citado 28 de febrero del 2023]; 25(5):1-12. Disponible de: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>
19. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. UNESUM Cienc [Internet]. 2020 [citado 13 de marzo de 2023]; 4(3):41-50. Disponible de: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
 20. Camba I. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal sanitario del centro quirúrgico de un Hospital de Milagro en tiempos Covid-19, 2022 [tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 1 de marzo de 2023]. 62 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107624>
 21. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cub Enferm [Internet]. 2021 [citado 13 de marzo de 2023]; 37(4):1-18. Disponible de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
 22. Lecca R. Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado 13 de marzo del 2023]. 45 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8948>
 23. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. RCyS [Internet]. 2020 [citado 13 de marzo del 2023]; 10(2):301-321. Disponible de: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
 24. Díaz A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-

- quirúrgicas. RICSH Rev Iberoam Cienc Soc Human [Internet]. 2013 [citado el 13 de marzo 2023]; 2(3):1-15. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>
25. Santillán Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras [tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 15 de abril del 2023]. 167 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan_LZE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Leal C, Díaz J, Ruzafa M, Ramos A. El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. An Sist Sanit Navar [Internet]. 2021 [citado 24 de enero del 2023]; 44(1):123-124. Disponible de: <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0940>
27. De La Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016 [tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2018 [citado 20 de enero de 2023]. 58 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3488>
28. Chui P, Chong M, Abdullah K, Ramoo V, Tang L, Lee W, et.al. The COVID-19 Global Pandemic and Its Impact on the Mental Health of Nurses in Malaysia. HealCar [Internet]. 2021 [citado 10 de diciembre del 2023]; 9(10):1259-1262. Disponible de: <https://doi.org/10.3390/healthcare9101259>
29. Ángeles E. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián Bolognesi 2019 [tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejos; 2019 [citado 23 de enero del 2023]. 87 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39725>
30. Vásquez E. Nivel de estrés laboral de enfermería servicio de centro quirúrgico Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho 2016 [tesis de

especialidad en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [citado 10 de febrero del 2023]. 51 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13666>

31. Sánchez Y, Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital Santa María de Cutervo 2018 [tesis de especialidad en internet]. Lambayeque: Universidad Pedro Ruíz Gallo; 2021 [citado 20 de febrero del 2023]. 36 p. Disponible de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9863>
32. Martínez G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana [tesis de especialidad en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [citado 15 de febrero del 2023]. 92 p. Disponible de: <https://core.ac.uk/download/pdf/323353009.pdf>

VII. ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO

ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS)

Datos generales:

Edad: 25 a 30 años () 31 a 36 años () 37 a 42 años () 43 a más años ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado ()

Marque las Alternativas:

0= Nunca, 1=Pocas veces al año, 2=Una vez al mes, 3=Unas pocas veces al mes,
4=Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana, 6=Todos los días

Nº	Agotamiento emocional	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo, (sobrecarga de tareas)							
2	Conflictos personales con jefes, colegas de trabajo							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
Nº	Despersonalización	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
Nº	Realización personal	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio es titulado: "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES, 2022"; asimismo, la investigación está desarrollada por la LIC. CYNTHIA ANALI SANCHEZ MORALES; por lo tanto, solicito estimada colega la firma de su consentimiento informado para evaluar de esta manera los posibles riesgos que enfrenta diariamente su salud mental; por ello, le agradezco su colaboración para darme su autorización voluntaria para poder realizar la encuesta de manera confidencial, que tendrá una duración de 30 minutos por cada enfermero(a); dando las explicaciones del caso se firma al presente documento.

Investigadora

Participante

ANEXO 3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Nivel de estrés laboral	Es el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID19 en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio E. Bernales; según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal: el cual será medido mediante la Escala de Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS); y valorado en nivel bajo, medio y alto	Agotamiento emocional	Cansancio emocional Sentimientos de desesperanza Agotamiento físico Actitudes negativas hacia el trabajo	1 – 9	Ordinal
		Despersonalización	Respuesta negativa hacia uno mismo Trato impersonal Actitudes negativas con los demás Falta de preocupación por los demás	10 – 14	Ordinal
		Realización personal	Auto concepto negativo Respuesta negativa al trabajo Sentimiento de escasa competencia	15 – 22	Ordinal

ANEXO 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

N° 0042-2022

CONSTANCIA DE DECISION ETICA

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (CIEEI-HNSEB) hace constar que el protocolo de investigación denominado "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2022" fue **APROBADO** bajo la modalidad de **REVISION EXPEDITA**.

Investigador: Cynthia Analí Sánchez Morales

El protocolo de investigación aprobado corresponde a la versión 01 de fecha 22 de agosto de 2022.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos en investigación, que incluye el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Las enmiendas en relación con los objetivos, metodología y aspectos éticos de la investigación deben ser solicitadas por el investigador principal al CIE_HNSEB.

El protocolo de investigación aprobado tiene un periodo de vigencia de 12 meses, desde el 22 de agosto de 2022 hasta el 22 de agosto 2023, y: de ser necesario, deberá solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

De forma semestral, deberá enviarnos los informes de avance del estudio a partir de la presente aprobación y así como el informe de cierre una vez concluido el estudio.

Lima, 22 de agosto de 2022

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NAC. SERGIO E. BERNALES
M.D. ALEJANDRO V. PÉREZ VALLE
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigaciones (CIEEI)
CNP 12713 Doc 1192

ANEXO 5. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Datos sociodemográficos	Categoría	Frecuencias	Porcentajes
Edad	25 a 30 años	3	9,7
	31 a 36 años	11	35,5
	37 a 42 años	6	19,3
	43 a más años	11	35,5
Sexo	Masculino	2	6,5
	Femenino	29	93,5
Estado civil	Soltero(a)	13	41,9
	Casado(a)	14	45,2
	Convivientes	3	9,7
	Divorciado(a)	1	3,2
Total		31	100,0