

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley Nro. 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



TESIS

**ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL
OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR:

Bach. RAMOS HUAMANI, Mariela

Bach. VARGAS ALVAREZ, Morelia

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

OBSTETRA

HUANCAVELICA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Huancavelica a las 17:00 horas del día 06 del mes de enero del 2022, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador de la Sustentación de Tesis de las Egresadas:

RAMOS HUAMANI, MARIELA
VARGAS ALVAREZ, MORELIA

Siendo los Jurados Evaluadores:

Presidente :Dra. Claris Jhovana, PEREZ VENEGAS
Secretaria :Mg. Liliana, ENRIQUEZ NATEROS
Vocal :Dra. Tula Susana, GUERRA OLIVARES


Para calificar la Sustentación de la Tesis titulada:

“ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021”

Concluida la sustentación de forma sincrónica, se procede con las preguntas y/u observaciones por parte de los miembros del jurado, designado bajo **Resolución N° 712-2021-D-FCS-R-UNH**, concluyendo a las 18:00 horas. Acto seguido, la presidenta del Jurado Evaluador informa a las sustentantes que suspendan la conectividad durante unos minutos para deliberar sobre los resultados de la sustentación llegando al calificativo de: **APROBADO** por **UNANIMIDAD**.

Observaciones: Ninguna

Ciudad de Huancavelica, 06 de enero del 2022

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 Dra. Claris J. Pérez Venegas
 DOCENTE
 PRESIDENTE


 Mg. Liliana Enriquez Nateros
 OBSTETRA
 SECRETARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

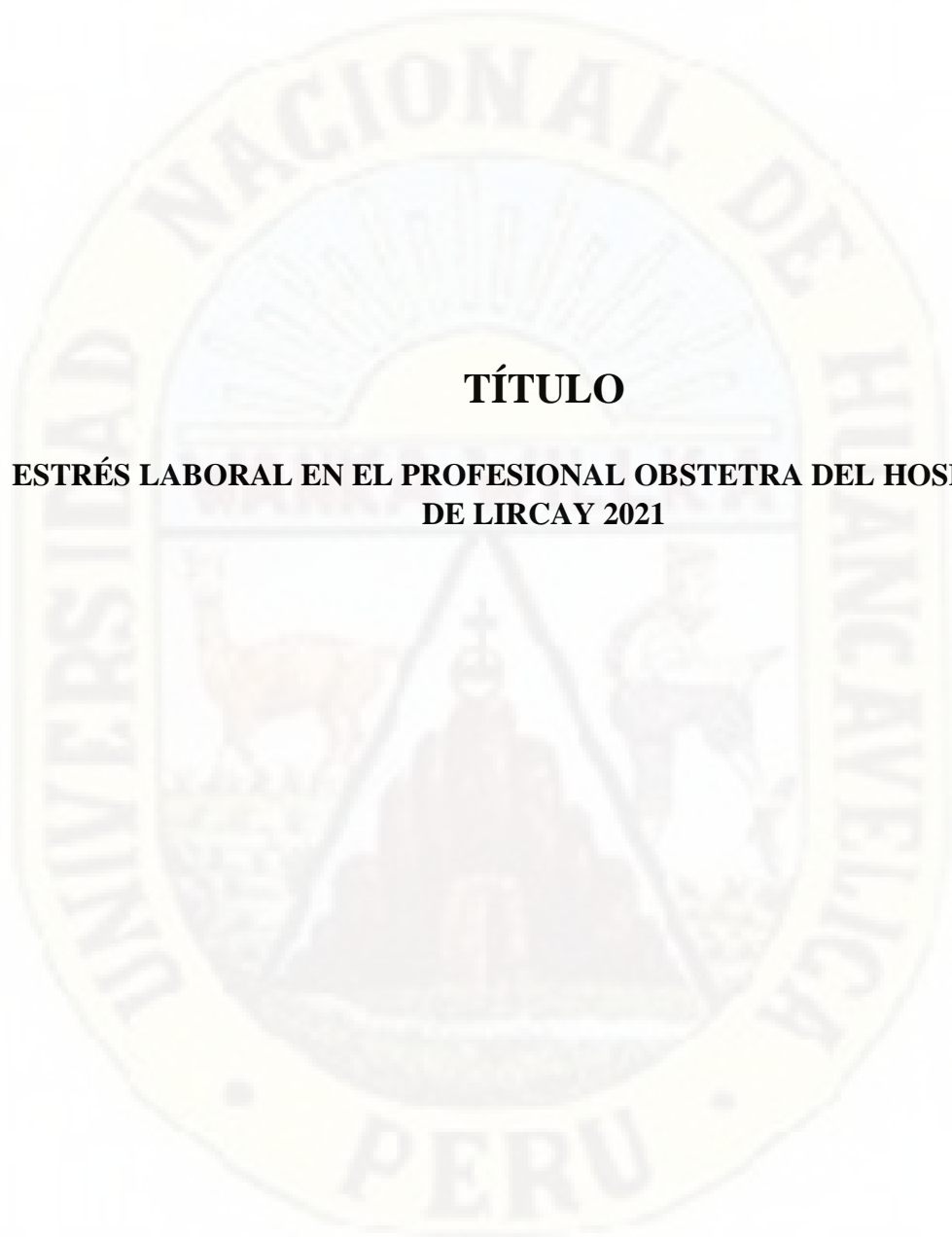
 Mg. Tula Susana Guerra Olivares
 DOCENTE

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 DECANATO

 Lina Y. Cárdenas Pineda
 VºBº DECANATA

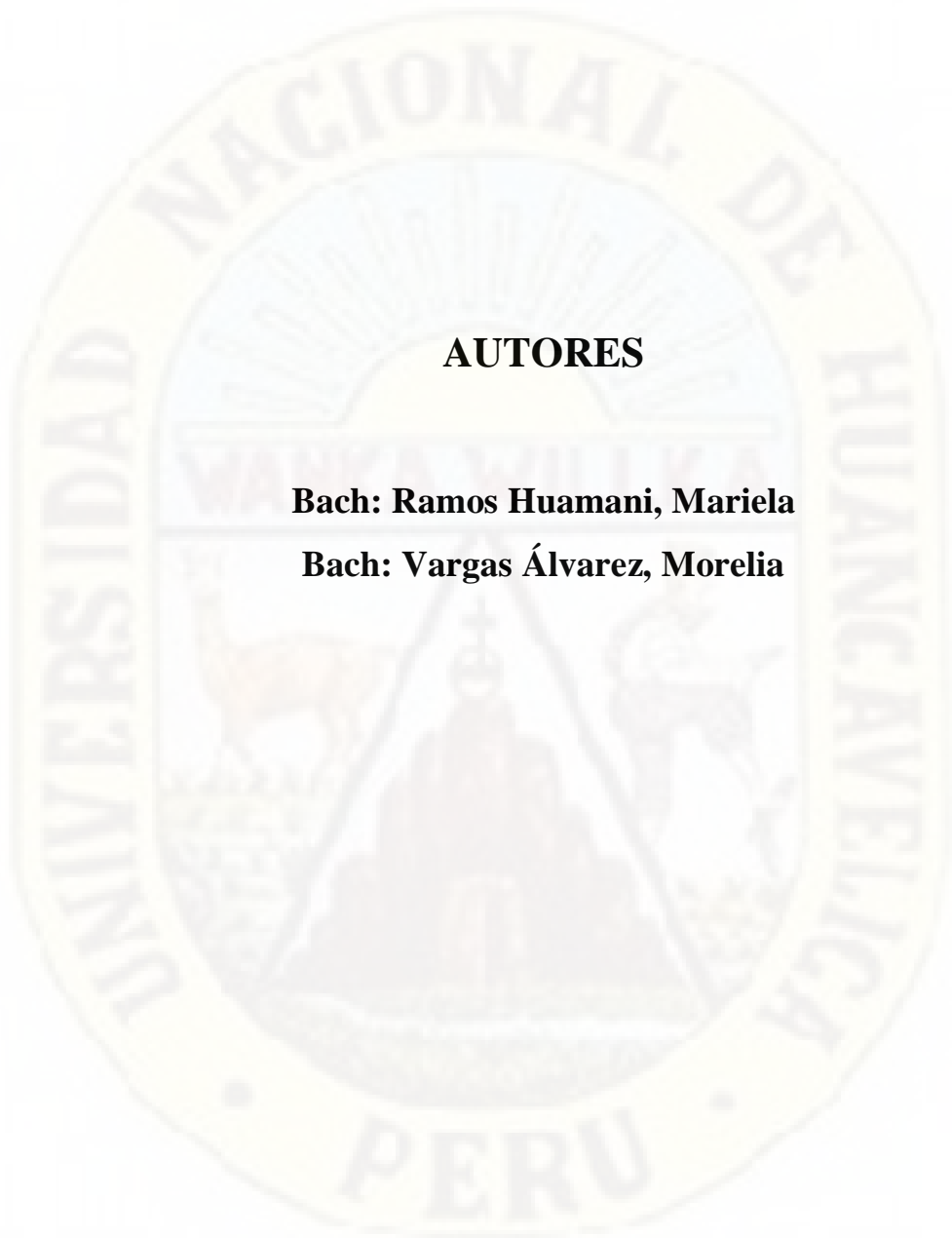
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 SECRETARIA
 DOCENTE

 Liliana F. De la Cruz Ramos
 VºBº SECRETARIA DOC.



TÍTULO

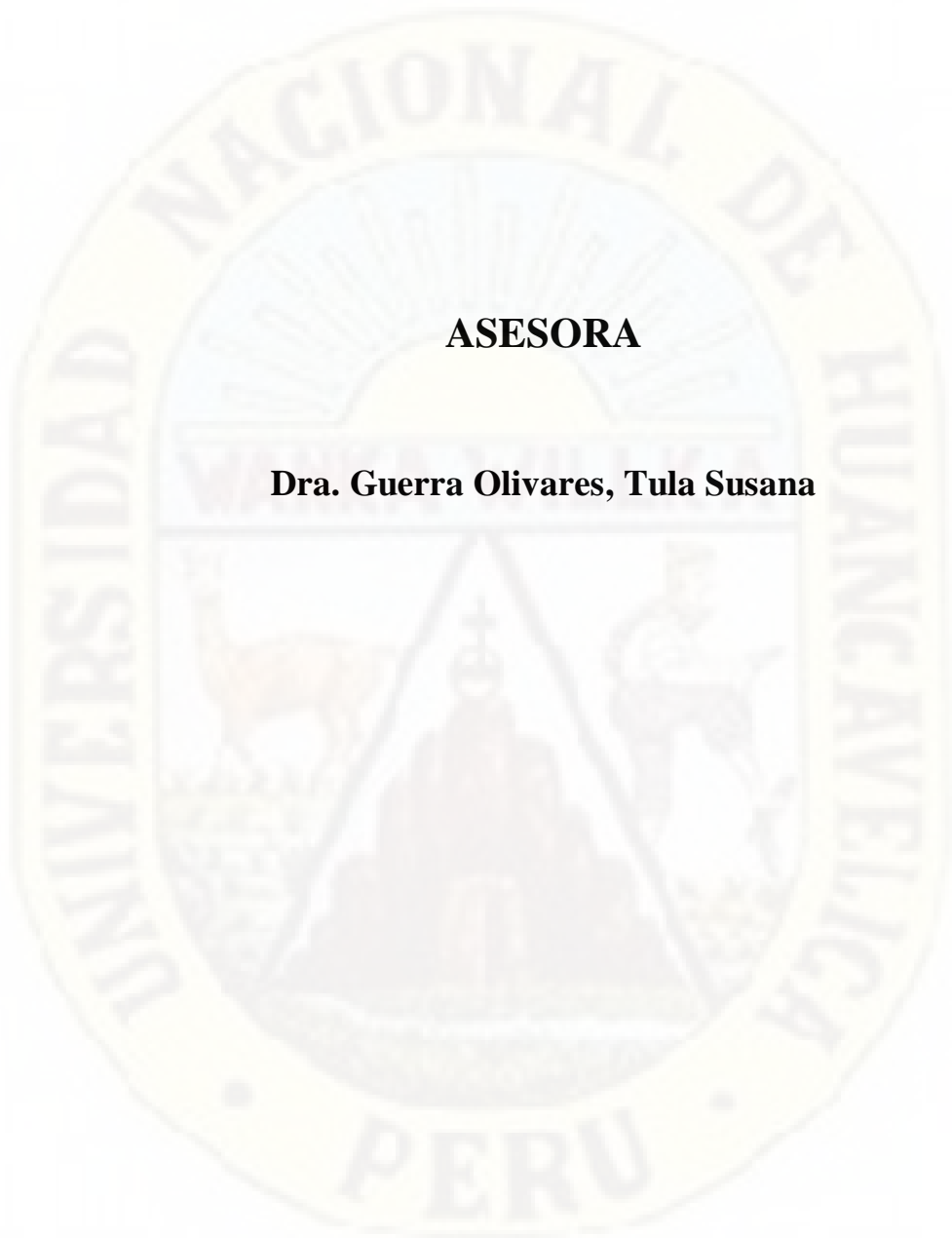
**ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II
DE LIRCAY 2021**



AUTORES

Bach: Ramos Huamani, Mariela

Bach: Vargas Álvarez, Morelia



ASESORA

Dra. Guerra Olivares, Tula Susana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por darnos la vida, a nuestros padres por el apoyo incondicional en cada etapa de nuestras vidas.

A nuestra asesora por brindarnos sus conocimientos Dra. Tula Susana Guerra Olivares por el apoyo en el proceso de toma de datos para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Directora de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica por el apoyo continuo durante todo el proceso de ejecución de la tesis.

Así mismo agradecemos a los profesionales de la salud del Hospital II de Lircay 2021 quienes se dieron el tiempo pertinente para responder al instrumento.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
TÍTULO	iii
AUTORES.....	iv
ASESORA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN	16
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES	18
2.2. BASES TEORICAS	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	34
2.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE.....	35
CAPITULO III	39
3. MATERIALES Y MÉTODO	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	39
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:.....	39
3.3. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	39
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	40
3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:	40

3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.7.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	42
3.8.	TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:.....	42
CAPITULO IV.....		43
4.	DISCUSION DE RESULTADOS	43
4.1.	PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.2.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
CONCLUSIONES		52
RECOMENDACIONES.....		53
ANEXO		58
ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA		59
ANEXO B: CUESTIONARIO		63
ANEXO C: DOCUMENTOS PERTINENTES		66
ANEXO D: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS		69

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. NIVEL DE ESTRÉS EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY.	42
TABLA 2. RECONOCIMIENTO LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.	43
TABLA 3. RESPONSABILIDAD POR EL CUIDADO DE LOS PACIENTES EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.	44
TABLA 4. CONFLICTOS EN EL TRABAJO EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.	45
TABLA 5. INCERTIDUMBRE PROFESIONAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.	46

RESUMEN

La tesis titulada “Estrés laboral en el profesional, obstetra del Hospital II de Lircay 2021 con el **Objetivo:** Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021. **Metodología:** la investigación fue de tipo observacional, prospectivo, de corte transversal, nivel descriptivo, se empleó el método inductivo de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 20 obstetras, la muestra fue censal constituido por 20 obstetras, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. **Resultados:** Los profesionales obstetras tuvieron un nivel de estrés siendo el 85 % de estrés moderado, el 10% con estrés alto, así mismo el 5% con estrés mínimo, en el análisis de la dimensión de reconocimiento profesional el 50% manifestaron estrés moderado, el 25% estrés alto y el 25% un estrés mínimo. En la dimensión de responsabilidad por el cuidado de los pacientes el 55% presentaron un estrés moderado, el 25% un estrés mínimo y el 20% un estrés alto. En análisis de la dimensión de conflictos en el trabajo el 45% manifestaron un estrés moderado, el 35% un estrés mínimo y el 20% un estrés alto. En análisis de la dimensión incertidumbre profesional el 35% presentaron estrés mínimo, respectivamente el 35% estrés moderado y el 30% estrés alto. **Conclusión:** El nivel de estrés en el profesional obstetras del Hospital II de Lircay manifestaron estrés moderado siendo de mayor porcentaje de 85 %, seguido del estrés alto en un 10 %, así mismo con un estrés mínimo un 5%.

Palabras clave: Estrés laboral, Profesional, Obstetras, Hospital.

ABSTRACT

The thesis entitled "Occupational stress in the professional, obstetrician of Hospital II of Lircay 2021 with the **Objective:** To determine the level of work stress in the professional obstetrician of Hospital II of Lircay 2021. **Methodology:** the research was observational, prospective, of cross-sectional, descriptive level, the inductive method of non-experimental design was used. The population consisted of 20 obstetricians, the sample was made up of 20 obstetricians, the technique was the interview and the instrument the interview guide. **Results:** The obstetrician professionals had a stress level, 85% being moderate stress, 10% with high stress, likewise 5% with minimal stress, in the analysis of the professional recognition dimension, 50% manifested moderate stress, 25% high stress and 25% minimal stress. In the dimension of responsibility for the care of patients, 55% presented moderate stress, 25% minimal stress and 20% high stress. In the analysis of the conflict dimension at work, 45% showed moderate stress, 35% minimal stress and 20% high stress. In the analysis of the professional uncertainty dimension, 35% presented minimal stress, respectively 35% moderate stress and 30% high stress. **Conclusion:** The level of stress in the obstetrician professionals at Hospital II in Lircay showed moderate stress, with a higher percentage of 85%, followed by high stress in 10%, likewise with a minimum stress of 5%.

Keywords: Work stress, Professional, Obstetricians, Hospital

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima, teniendo como consecuencia sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad entre otros síntomas(1).

Según la Fundación Europea, para las Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo un 28% de los trabajadores europeos padece algún tipo de estrés laboral, es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y suponiendo para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad(2).

La Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud coinciden en identificar la principal causa del estrés laboral en diversos factores que componen una mala organización en el trabajo, como características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional(3).

Por ello es necesario conocer el nivel de estrés laboral del Hospital II de Lircay, en el profesional obstetra que está expuesto al estrés laboral por características que se evidencia en su comportamiento, en base a ello se realizara programas para alcanzar un adecuado clima organizacional y laboral, así reducir el estrés laboral, en el profesional obstetra que labora del en el Hospital II de Lircay, Se estableció como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021.

En el Hospital II de Lircay, se observó que en el profesional obstetra trata con poca amabilidad, mal humor, alzan la voz al paciente, prestan mala atención a sus pacientes así mismo la mayoría acude a los consultorios de psicología. Esta situación se debe al

hecho que existe un estrés laboral en el profesional obstetra, Por lo que es importante realizar esta investigación.

Por lo expuesto, se desarrolló la investigación titulada: “Estrés laboral en el Profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021”, que se originó en base a la problemática de ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021?, para lo que se planteó el objetivo de: Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021, de esta manera, la investigación estuvo dirigida a describir el nivel de estrés del profesional obstetra. Según la metodología la investigación fue de tipo observacional, de corte transversal, de diseño descriptivo.

Para lo cual, la investigación estuvo estructurada de la siguiente manera: Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, en el Capítulo II se expuso el marco teórico; en el Capítulo III se describió la metodología y población de la investigación; en el Capítulo IV se realizó la presentación de resultados, para posteriormente presentar las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los apéndices.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es un fenómeno muy frecuente a nivel mundial, con secuelas graves para la salud de la persona que sufre esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo de la economía y la sociedad, el personal tendrá que asumir los cambios, para superarlos simultáneamente, afrontando así situaciones de padecer el estrés(4).

Según la Organización Panamericana de Salud (OPS), la presión de trabajo en las Américas representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región, siendo su principal fuente de producción y desarrollo. América Latina y el Caribe contribuyen con 60% de la fuerza de trabajo y está presente en todos los sectores económicos. Sin embargo, para asegurar su máximo rendimiento y productividad se necesitan: condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias y condiciones de empleo equitativas y justas. Solo así se logrará el trabajo decente, que contribuya al desarrollo y la productividad individual, sectorial y regional. Por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas, pueden causar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo. De esta manera el trabajo y el empleo se reconocen como determinantes sociales claves de la salud(5).

Según la Organización Internacional del Trabajo, el 30 % de la población dinámica sufre el estrés laboral, teniendo cifras altas en los países en vías de desarrollo. En Europa se encuentra al estrés laboral como uno de los problemas para la salud y la seguridad del trabajo, aproximadamente se ven afectados 25 % de trabajadores, así mismo están relacionadas en un 50-60% de las bajas laborales con el estrés laboral(6).

Según la Organización de las Naciones Unidas, el estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. Se calcula que a diario fallecen 1000 personas por accidentes laborales y otras 6500 mueren por enfermedades profesionales. A nivel global, las cifras indican que el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo creció de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017(7).

El estrés provoca enfermedades y sufrimiento en las personas, la repercusión de este problema en termino de pérdida de productividad, enfermedades y deterioro de la calidad de vida, esto contribuye a la aparición de otros problemas de salud laboral, como frecuentemente son el trastorno musculo – esqueléticos y puede poner en peligro la seguridad en lugar de trabajo(7).

El Ministerio de salud lanzo el programa “123 Fuera Estrés “para los trabajadores del sector salud con la finalidad de ofrecerles diferentes actividades que buscan el bienestar del colaborador, así como el mejoramiento en su productividad y eficiencia, como la principal estrategia para evitar enfermedades como la hipertensión, diabetes, sobrepeso y obesidad, es la razón por la cual oferta a todos los trabajadores del MINSA(8).

La mayoría del profesional obstetra del Hospital II de Lircay, se encuentra con cambios de humor, así mismo se observó que presentan algunos signos de estrés laboral como: Cansancio físico, falta de energía, fatiga, dificultad para concentrarse, alteraciones de sueño, tristeza, irritabilidad. Por ello es necesario conocer el nivel de estrés laboral del Hospital de Lircay, el personal obstetra está expuesto al estrés laboral por características que se evidencia de su comportamiento, en base a ello se realizara programas para alcanzar un

adecuado clima organizacional y laboral, así reducir el estrés laboral, haciendo que el personal de salud que labora en el Hospital de Lircay se sientan bien y cómodos en su ambiente de trabajo, influyendo en la calidad de atención a los pacientes del servicio de obstetricia, priorizando la salud materna perinatal. Siendo una de las problemáticas que competen al alcance humano, social y laboral, el cual nos motivó a realizar este trabajo de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Determinar el reconocimiento profesional de la obstetra del Hospital II de Lircay 2021.
- ❖ Determinar la responsabilidad por el cuidado de los pacientes del profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021.
- ❖ Determinar los conflictos de trabajo en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021.
- ❖ Determinar la incertidumbre del profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El estrés ha despertado el interés de ser investigado en el área de la salud, por su consideración como la “enfermedad del siglo veinte”, fenómeno que es vigente en el siglo XXI derivada de trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc. La relación establecida entre

estrés y los trabajos con efectos psicosociales, remite a los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales(9).

El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que lo rodea, puede provocar enfermedades y sufrimiento en las personas, teniendo como consecuencia pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida, contribuye a la aparición de otros problemas de salud laboral, como frecuentemente: son los trastornos musculo-esqueléticos y puede poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo. Por tanto, el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más importantes en nuestra sociedad y entre los principales retos relacionados con su estudio, deberán encaminarse hacia la identificación de nuevos estresores presentes en el entorno laboral y a la necesidad de atender simultáneamente el bienestar del empleado y de la organización(10).

Es por ello que pretendemos determinar el nivel de estrés laboral que viene afectando al profesional obstetra y la parte usuaria del Hospital II de Lircay.

Así colaborar con la información a la Dirección Regional de Salud de Lircay para implementar estrategias encaminadas a fortalecer en el manejo y enfrentar el estrés laboral, disminuyendo las complicaciones que genera en el profesional obstetra que afecta tanto físico y emocionalmente, para garantizar la adecuada atención al usuario en toda etapa de vida.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONAL

Romero T. “et al” (11) En su investigación titulada “Estrés laboral en médicos residentes de los Hospitales públicos de Managua”. Con el objetivo: Analizar los factores asociados al nivel de estrés laboral de los médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua en el periodo de abril a mayo 2016. Materiales y Método: fue un estudio observacional, correlacional y de corte transversal. Basándose en la percepción de los médicos frente al estrés utilizando el cuestionario de Wolfgang, el universo estuvo conformado por 540 residentes a los que envió la encuesta, la muestra fue de 73 residentes. Resultado: el nivel de estrés por los médicos residentes fue alto en el 49% y muy alto en el 8%. el 40% refirió estrés moderado y así el 3% manifestó estrés mínimo. Conclusión: la carga laboral según frecuencia de percepción de estrés por tener tanto trabajo que no todo queda bien hecho, si se relaciona estadísticamente significativa con el nivel de estrés.

Salto A. (12) En su investigación titulada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en médicos del ministerio de salud pública

pertenecientes al distrito 09d05 del Guayas”. Con el objetivo: Relacionar el nivel de estrés laboral con las estrategias de afrontamiento utilizado en médicos del ministerio de salud pública pertenecientes al distrito 09 D05 de las Guayas durante el periodo mayo – septiembre del 2017. Material y Método: estudio cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con un alcance correlacionales. La muestra conformada por 52 médicos pertenecientes al distrito de 09 D05 Tarqui, Tengel–salud, se determinó a través de un muestreo probalístico con un nivel de significancia del 95%. los instrumentos utilizados fueron el inventario de Estrés para profesionales de la salud de Wolfgang. Resultados: El 28.8% presentaron estrés mínimo, el 61.5 % presentaron estrés moderado y 9.5% presento estrés alto. Conclusiones: El estrés alto tiene mayor presencia en el segundo nivel de atención.

Cárdenas C. (13). En su investigación titulada “Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque Salud, enero-junio 2019” un estudio observacional-descriptivo, de corte transversal, de enero a junio del 2019, la muestra constituida por 90 profesionales de la salud, para el cálculo de la fracción de la muestra, se realizó un muestreo no probabilístico por cuotas o accidental. Se calculó el tamaño de la muestra (n), usando la aplicación StatCalc del software Epi info, para el procesamiento de los datos, se efectuó un formulario digital del cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS) con ayuda de Google, una vez contestado se exportaron a formato Excel. En esta investigación al analizar el nivel de estrés según ocupación, se pudo evidenciar que los porcentajes de estrés en el personal que labora en este Distrito son más altos en médicos y obstetras. Ante todo, ello este estudio concluye que el personal del distrito 12D05 presenta en su mayoría un bajo nivel de estrés, se obtuvo resultados como: bajo nivel de estrés 60%, nivel

intermedio de estrés 21,11%, estrés propiamente dicho 17,78%, y alto nivel de estrés 1,11%.

Herrero R. (14) en su investigación titulada “síndrome del quemado o burnout en matronas, comparativas tras la pandemia COVID-19” con el objetivo: Describir la realidad del Síndrome del Quemado o Burnout, en las matronas Españolas y comparativa tras la aparición de la pandemia COVID-19. Metodología: Se realizó un estudio observacional, descriptivo, prospectivo y transversal. La muestra compuesta por 58 matronas que, recibiendo el cuestionario, han querido colaborar. Tras 14 meses de la aparición de la pandemia, se vuelve a pasar el cuestionario a los mismos participantes del estudio. Conclusiones: El Síndrome de Burnout es sufrido por un altísimo porcentaje de matronas, en mayor o menor medida, la mayor parte de las matronas sufren un nivel bajo antes de la pandemia, pero nos parece muy preocupante que el grueso de estas, sea matronas jóvenes con poca experiencia y formadas con el modelo EIR (enfermera interna residente), Por otro lado, también observamos como las matronas con más experiencia, se distribuyen en rangos muy dispares de Burnout. Un porcentaje pequeño, con ausencia de Burnout y el doble, con Burnout moderado. Por otro aspecto a tener en cuenta es, el salario percibido. Con el cual un gran porcentaje no está de acuerdo. La relación que las matronas establecen con las gestantes a las que atienden, cambia a lo largo de sus carreras profesionales y vemos clara relación con los niveles de Burnout, las matronas que refieren no haber cambiado su relación, presentan mayor Burnout, observamos también que las matronas que no presentan niveles de burnout, si refieren un cambio a lo largo de su carrera en el trato a la gestante.

2.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL

Palma A.(15) En su investigación denominada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermedades del centro quirúrgico

Hospital Víctor lazarte Echegaray, Trujillo”. Con el objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermedades del centro quirúrgico del hospital Víctor Echegaray, Trujillo -2016. Materiales y método. cuantitativa, método descriptivo de corte transversal, El universo muestral fue de 30 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión. Escala de valoración del nivel de estrés y cuestionario de estilo de afrontamiento (COPE). Resultados: el nivel más frecuente de estrés es el nivel alto de 63.3%, así mismo el nivel medio de 43.3%, si existe relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento. Conclusión: el nivel más frecuente es de estrés alto con 63.3% en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Víctor Echegaray de Trujillo.

Reyes V. (16) En su investigación titulada “Estrés y calidad de cuidado de la enfermera en el paciente Hospital Víctor Ramos guardia Huaraz.” con el objetivo: Determinar el nivel de estrés y su relación con la calidad de cuidado de la enfermera en el paciente del servicio de emergencia. Materiales y Método: estudio tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, conformado por 30 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital Víctor ramos guardia. Resultados: existe relación significativa entre el nivel de estrés y la calidad de cuidado de las enfermeras brindado al paciente $P < 0,01$, el análisis de consiste Alpha de Cronbach, siendo par el instrumento de estrés $r = 0.75$. Conclusión. El 77% de las enfermas siendo de estrés bajo el 20% estrés medio y solo el 3% alto, así mismo el 53 % de enfermeras refieren brindar una regular calidad de cuidado, el 30% buena calidad de cuidado y solo el 17% deficiente.

Quispe R. “et al”(17) En su investigación denominado “Estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, setiembre-diciembre del 2018”. Objetivo: Determinar la diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centros de salud y Puestos de salud del distrito de

Huancavelica. Materiales y Método: Investigación de tipo analítico, observacional, prospectivo, de corte transversal de nivel correlacional. Se realizó con el diseño comparativo simple, basado en comprar la prevalencia de estrés en los profesionales obstetras según nivel de establecimiento que laboran. Población: conformada por 50 profesionales obstetras que laboran en puestos de salud, centros de salud y Hospitales de Huancavelica, se utilizó en inventario de Wolfgang. Resultados: Se observa con estrés moderado el 68.4%, estrés severo el 23.7% pertenecen al Hospital regional de Huancavelica, respectivamente en los centros de salud es el 55.6% de estrés mínimo, así mismo el 33.3% manifestó presentar estrés moderado y el 11.1% estrés alto, También se presentó un estrés mínimo en puestos de salud con un 66.7%. Conclusión: Los profesionales obstetras que laboran en los establecimientos de salud presentan diferentes tipos de estrés en el Hospital, centro de salud y puestos de la salud.

Cotrina F. (18) En su investigación titulada “Nivel de dimensión síndrome de burnout en el personal del centro de salud Pachacútec, 2020”. Con el objetivo de determinar los niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout. Materiales y Método: Investigación de diseño no experimental; de corte transversal, descriptivo; la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores del Centro de Salud Pachacútec, que cumplieron los criterios de inclusión. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, y como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: Los resultados sociodemográficos mostraron que el 80% del personal del estudio son de sexo femenino, mientras que sólo el 20% son de sexo masculino, respecto a la edad el 55% oscila entre 25 a 35 años y el 4% tienen 58 años a más, el 64% pertenecen a estado civil solteros, mientras que el 21% son convivientes, el 30% desempeña la profesión de obstetra, respecto a los años de servicio el 54% labora menos de 3 años y el 61% su condición de trabajo es contratado. Respecto a la dimensión

Agotamiento emocional, el 77% presento nivel bajo; en cuanto a la dimensión Despersonalización, un 55% tiene nivel alto; y respecto a la dimensión Realización personal, un 64% presento un nivel alto. Conclusión: Se concluye que, estadísticamente, que un 77% de participantes presento un nivel bajo en la dimensión Agotamiento emocional, un 55% presento un nivel alto en Despersonalización y un 64% presento un nivel alto en la dimensión Realización personal.

Lecca F. (19) En su investigación titulada “Comunicación laboral y estrés en tiempos de covid-19. centros de salud Minsa Llacuabamba y Parcoy” con el objetivo: Determinar durante la pandemia por COVID-19 la relación entre la comunicación y el estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy. Materiales y Método: Estudio descriptivo-correlacional de diseño transversal involucrando a 53 trabajadores asistenciales entre ambas instituciones, para ello, se aplicaron dos cuestionarios estructurados. Resultado: Se encontró que una mayor proporción percibió la comunicación laboral como poco adecuada (67,9%) y el nivel del estrés laboral predominantemente leve (43,3%). También se encontró que las dimensiones de la comunicación como dirección de la comunicación, redes de comunicación, selección del canal de comunicación y barreras de comunicación, fueron mayoritariamente poco adecuados (56,6%, 60,4% 66,0% y 60,4% respectivamente). Conclusión: Durante el COVID-19 existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la comunicación el estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy. Las dimensiones de la comunicación que se relacionan significativamente con el estrés laboral, son: dirección de la comunicación y redes de comunicación. También se concluye que No existe relación significativa ($p > 0,05$) entre el estrés laboral y las dimensiones de la comunicación como la selección del canal y barreras de comunicación en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy.

Castro L. “et al” (20) En su estudio titulado “Influencia del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional de las Obstetras de los Centros Maternos Infantiles de la Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016.” Tuvo como objetivo determinar cómo influye el Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional de las Obstetras. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, tipo correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada 142 obstetras, Según los datos estadísticos encontrados podemos afirmar que del 100% (142) obstetras, el 95.8% se encuentran en un alto nivel de despersonalización, se determinó que el nivel de agotamiento emocional es alto con un 73.2% que influye en un alto valor en la falta de realización personal con un 87.3%, podemos afirmar que si existe una influencia del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional en las Obstetras en los Centros Maternos Infantiles de la Red de Salud San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo durante el año 2016.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. ESTRÉS

El estrés es un fenómeno inherente al ser humano; dada la exposición a los diferentes elementos que le rodean, el cuerpo obtiene una respuesta natural y automática ante situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. Las acciones de nuestra vida cotidiana pueden provocarnos sensaciones placenteras o de tensión y son precisamente estas últimas, también denominadas estresores, las que nos exigen un grado de adaptación continua para lidiar con sus consecuencias. El problema surge cuando el estrés se vuelve frecuente o constante ya que el organismo no tiene suficiente tiempo para poder regresar a un estado de equilibrio. Bajo estas condiciones el estrés se vuelve crónico, siendo perjudicial para el organismo(21).

El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan(22). También se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis, la respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. Así, una perturbación en la homeostasis resulta en una cascada de respuestas fisiológicas y comportamentales a fin de restaurar el balance homeostático ideal(23).

2.2.2. IMPORTANCIA EVOLUTIVA DEL ESTRES

La mayoría de los cambios evolutivos como un entorno fuera del rango normalmente experimentado por una población (entorno estresante) genera cambios en los organismos, ya sean morfológicos, fisiológicos o comportamentales(24).

Depende de la intensidad, predictibilidad y recurrencia de este estresor, las respuestas de los individuos pueden ir desde tolerancia a evitación del estrés a nivel individual, evaluando la aparición de nuevos rasgos o extinción a nivel poblacional, así mismo un nivel moderado de estrés es esencial para el crecimiento y diferenciación de los sistemas metabólicos, fisiológicos, neurológicos y anatómicos de un organismo(25).

2.2.3. ORIGEN DEL ESTRÉS Y DEFINICIÓN DE ESTRÉS

Hasta mediados del siglo XIX el Fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que era esencial que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad del interior (medio interior). Este puede ser una de las primeras consecuencias potenciales

de disfunción, provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o de someterse al estrés(26).

2.2.4. TIPOS DE ESTRÉS

2.2.4.1. ESTRÉS POSITIVO O EUSTRES

Se produce el estado de alerta para obtener el rendimiento físico y mental nos permite ser más creativos y productivos, Así mismo otros autores manifiestan que la persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, ejemplo del estrés positivo: puede ser una alegría ,éxito profesional, un examen ,una buena noticia, etc.(27).

2.2.4.2. ESTRÉS NEGATIVO O DISTRÉS

El distrés o estrés negativo produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado, la vida cotidiana, se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso o una ruptura familiar(27).

2.2.5. FASES DEL ESTRÉS

- a) **Fase de Alerta:** En reacción a un estresor, el hipotálamo estimula las suprarrenales (en su parte medular) para secretar la adrenalina, cuyo objetivo es suministrar la energía en caso de urgencia. Habrá entonces una serie de respuestas del organismo como un aumento de la frecuencia cardíaca, una vasodilatación, un aumento de la vigilancia (puesta en juego también por la noradrenalina)(28).
- b) **Fase de resistencia:** Se activa solamente si el estrés se mantiene. Las suprarrenales (en la zona fasciculada) van a secretar entonces un segundo tipo de hormona, el cortisol. Su papel, es esta vez, el de

mantener constante el nivel de glucosa sanguínea para nutrir los músculos, el corazón, el cerebro. Por una parte, la adrenalina suministra la energía de urgencia; por otra, el cortisol asegura la renovación de las reservas. Es una fase de resistencia, el organismo debe " aguantar"(28).

- c) **Fase de agotamiento:** Se instala si la situación persiste y se acompaña de una alteración hormonal crónica (con consecuencias orgánicas y psiquiátricas). Si la situación persiste todavía más, es posible que el organismo se encuentre desbordado, inclusive agotado. Poco a poco las hormonas secretadas son menos eficaces y comienzan a acumularse en la circulación. Dando como resultado que el organismo este invadido de hormonas que tendrán un impacto negativo sobre la salud(28).

2.2.6. FACTORES ESTRESORES

2.2.6.1. FACTORES INDIVIDUALES

Hay características personales en la producción de estrés, así como la vulnerabilidad de esos sujetos para sí misma del estrés, existe situaciones de demanda, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés, existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- a) **Personalidad tipo A:** Es una tipología de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión que lleva al desarrollo de grande esfuerzo, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, energéticos, competitivas, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes(29).

- b) Dependencia:** Las personas que son poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tiene más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad de las personas más independiente(29).
- c) Ansiedad:** Son las personas nerviosas que experimentan mayor nivel de conflictos que las no ansiosas(29).
- d) Introversión:** Ante cualquier problemática introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social(29).
- e) Rigidez:** Las personas rígidas en su mayoría presenta un mayor nivel de conflicto de las personas flexibles(29).
- f) Mala condición física y los malos hábitos de salud:** Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo(29).
- g) Las necesidades del individuo:** Necesidades de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal de autorrealización(29).
- h) Aspiraciones:** Deseos de logro personal de alcanzar un determinado estatus de dominar y controlar el trabajo(29).
- i) Las expectativas:** Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, sociales(29).
- j) Los valores:** La adhesión al principio de autoridades importantes del trabajo(29).

2.2.6.2. *ESTRÉS LABORAL*

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. Estos factores se basan principalmente en aspectos laborales negativos, como la falta de seguridad situaciones de riesgo o peligro o un exceso número de horas de trabajo(30).

Existen estresores exteriores las cuales son:

- a) **Sobrecarga de trabajo:** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, está por encima de la capacidad del trabajo para responder a esa tarea(29).
- b) **Infracarga de Trabajo:** El volumen de trabajo está muy debajo de necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajo(29).
- c) **Infrautilización de Habilidad:** las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador(29).
- d) **Repetitividad:** No existe una gran variedad de tareas a realizar, suelen ser monótonas y son repetitivas en ciclos de muy poco tiempo(29).
- e) **Ritmo de Trabajo:** El tiempo de realización de trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poco automática para adelantar o atrasar su trabajo(29).
- f) **Ambigüedad de rol:** Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional(29).
- g) **Conflictos de rol:** Existen demandas conflictivas o que el trabajo no desea cumplir(29).

- h) Relaciones personales:** Problemáticas derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superior y subordinados como con compañero de trabajo(29).
- i) Inseguridad en el trabajo:** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo(29).
- j) Promoción:** La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajo de ascender en la escala jerárquica(29).
- k) Falta de Participación:** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como es otros aspectos del ámbito laboral(29).
- l) Control:** Estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisiones y la iniciativa de los trabajadores(29).
- m) Formacion:** Falta de entrenamiento previo al desempeño de una tarea(29).
- n) Cambios en la Organización:** Que supongan por parte del trabajar un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa(29).
- o) Responsabilidad:** Tareas peligrosas, responsabilidades sobre las personas(29).
- p) Contexto físico:** Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificultades o impiden la correcta ejecución de las demandas del trabajo (ruido, iluminación, temperatura, vibraciones)(29).

2.2.7. TIPOS DEL ESTRÉS LABORAL

EPISODICO: Que se puede dar por un despido es circunstancial eventual.

CRONICO: Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las diversas situaciones:

- a) **Ambiente Laboral Inadecuado:** Son llamados estresores del ambiente físico, falta de luz o luz muy brillante, ruido excesivo e intermitente, vibraciones, aire contaminada, alta o baja temperatura (estos factores requieren una adaptación física como psicológica(31).
- b) **Sobrecarga De Trabajo:** El estrés por sobreestimulación, se presenta por exigencias psico sensorial violentas, simultáneamente, numerosas, persistentes y variables(31).
- c) **Alteraciones De Ritmos Biológicos:** El estrés se produce al alterar las constantes biológicas determinantes por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos personales de salud(31).
- d) **Responsabilidad Y Decisiones:** El estrés del personal jerárquico se debe a responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológico continua, busque de la eficacia adaptación a situaciones nuevas y datos inestables(31).
- e) **estimulación lenta y monótona:** Se produce por su falta de estimulación normal y fisiológico de los sentidos y pensamiento(31).
- f) **condiciones laborales inadecuadas:** Nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden, alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectiva de progreso, inestabilidad laboral por renovación tecnológica(31).

2.2.8. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

Las consecuencias del estrés en el individuo; son las siguientes considerando los efectos importantes, que pueden ocasionar la muerte

y para la organización una gran baja en la productividad, como se detalla(32).

- a) **Enfermedades y Patologías:** taquicardia, aumento de la tensión arterial, aumento de colesterol, bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, excesos o falta de apetito, además de trastorno asociados a la respiración cardiovascular, inmunológicas, endocrinos, dermatológicos, psicopatológicos, diabetes(32).
- b) **Alteraciones en el bienestar y salud mental:** Pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio(32).
- c) **Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral para la organización:** Baja concentración, agresividad, robos(32).
- d) **Disminución de Productividad:** El trabajo sometido a estrés no se siente parte integrante de la empresa, realizado lo mínimo imprescindible y siempre dentro de su jornada laboral, sin motivarse y preocuparse por aumentar la productividad(32).
- e) **Aumento de Absentismo:** El absentismo es ilegal si no está justificada la ausencia, por eso el trabajador recurre a la enfermedad para justificar su ausencia, aumentando de esta manera las bajas por enfermedad banales, luchando de esta manera contra los estresores que encuentra en su trabajo(32).
- f) **Petición de cambio de trabajo:** Se dice a la solicitud que se realiza con la intención de evitar las agresiones que sufren su puesto de trabajo, se busca también la variedad de tareas, mejor ritmo de trabajo, mejores horarios más automáticos(32).
- g) **Falta de Compañerismo:** Todavía existen modelos de empresas que su lema es “divide y vencerás” provocando que existan grandes diferencias entre trabajadores de similar categoría, promociones a unos u otros creando roces entre los compañeros(32).

- h) Falta de orden y limpieza:** La falta de tiempo por el ritmo de productividad afecta directamente al orden y a la limpieza, esta se deja para más adelante, cuando se tenga tiempo, esto afecta la productividad y/o accidentes(32).
- i) Aumento de quejas de clientes:** Con el deterioro que se produce dentro de la empresa se empieza a recibir quejas de los clientes, principalmente por la disminución en la calidad(32).
- j) Aumento de consumo de drogas:** Todo trabajador con aumento de tensión aumenta el consumo de drogas, tabaco, alcohol, tranquilizantes, etc. Que antes las consumía pesando que le eran relajantes(32).
- k) Mayor necesidad de Supervisión:** por falta de organización en el trabajo aparece un mayor control de los trabajadores para que el trabajo se realice de forma preestablecida. Con esto se consigue desmotivación del trabajador por qué se siente vigilado constantemente(32).

2.2.9. SÍNDROME DE BURNOUT

EL síndrome de burnout significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecarga, exhausto, así fue definido por primera vez, un conjunto de síntomas médicos –biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía refiriendo dese a los profesionales denominados de ayuda cuya actividad va dirigida hacia a otra persona(31).

Ciertamente hace referencia a un tipo de estrés laboral institucional generando en profesionales que mantiene una relación constante ,directa e intenso con otras personas ,máximo cuando estos son los beneficios del trabajo(profesores ,trabajadores sociales, médicos ,enfermeras, policías) aunque no queda restringido únicamente a los profesionales de los servicios humanos(31).

Se basa principalmente en el individuo interpretando y mantiene sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis. Es considerado una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Así pues, el síndrome de estar quemado constituye una respuesta emocional que sitúa a los factores laboral e institucionales como condicionantes y antecedentes(31).

Posee tres dimensiones fundamentales:

- a) **El cansancio emocional:** Se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales. Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga y que se manifiesta en términos físicos, psicológicos o como combinación de estos dos(31).
- b) **La despersonalización o deshumanización:** Consiste en el desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia receptores como pueden ser pacientes, clientes, compañero, etc. Se manifiesta por cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo(31).
- c) **La falta de realización personal:** Consiste en evaluar el propio trabajo y a uno mismo de forma negativa, que se traduce en una baja productividad, incapacidad para soportar presión y una pobre autoestima(31).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **ESTRÉS:** Él es una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, que da como respuesta tanto fisiológicamente o conductual.
- **ESTRÉS LABORAL:** Es la respuesta inmediata tanto física como emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias laborales percibidas

- **OBSTETRA:** Es la profesión de la salud que se encarga del embarazo, parto y puerperio, así mismo la atención de recién nacido, así mismo la salud sexual y reproductiva de la mujer en toda de vida.
- **INVENTARIO DE WOLFGANG:** Es el instrumento para evaluar estrés laboral incluyen preguntas dirigidas a personal obrero, administrativo y profesionales de la salud

2.4. IDENTIFICACION DE VARIABLES

2.4.1. VARIABLE:

Estrés laboral en los profesionales obstetras

2.4.2. DIMENSIONES

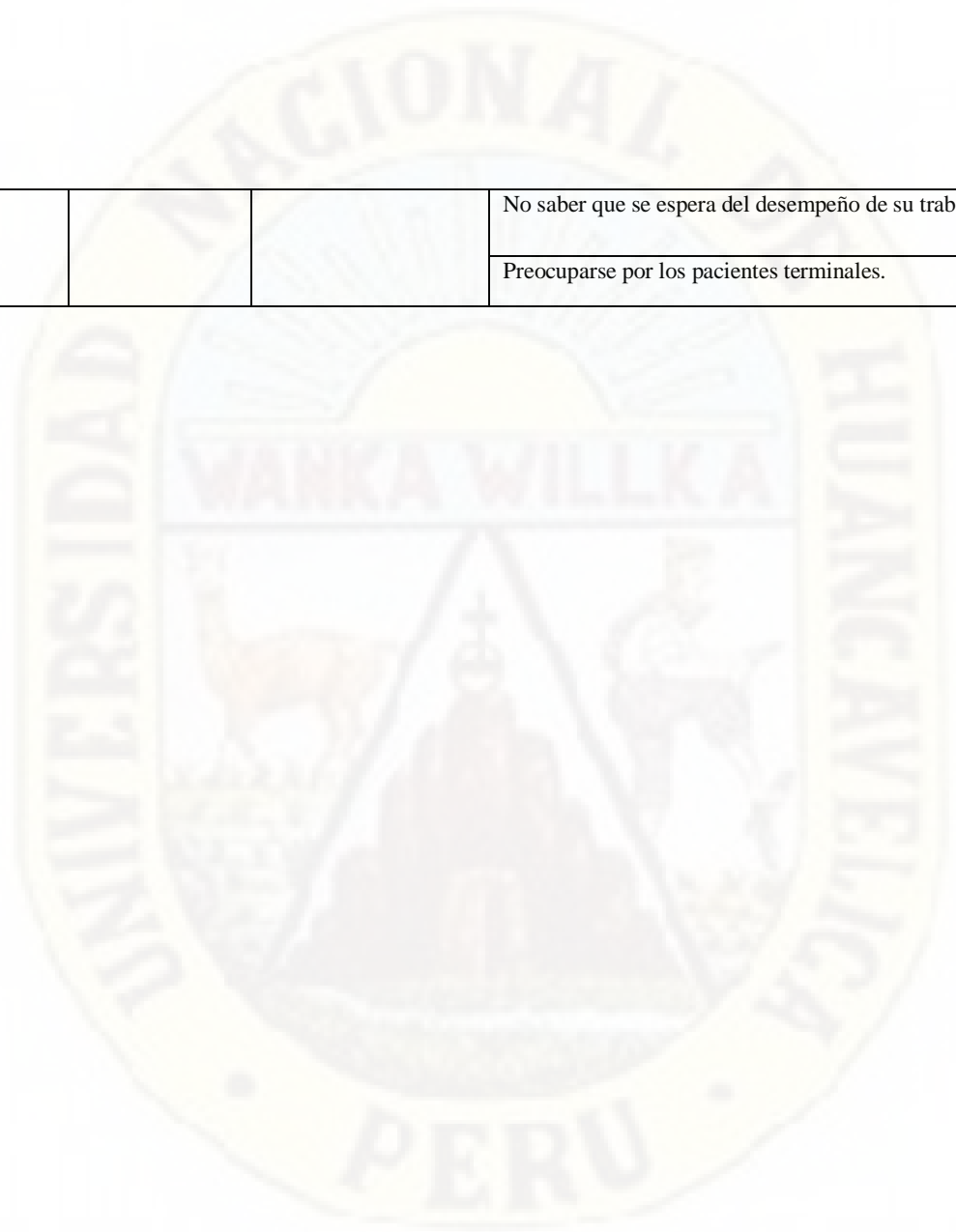
- Reconocimiento Profesional
- Responsabilidad por el cuidado de los pacientes
- Conflictos en el trabajo
- Incertidumbre profesional

2.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	VALOR	TIPO DE VARIABLE
Estrés laboral	El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrentan el personal de salud, esto afectando negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores.	Es el resultado de la aplicación del inventario de Wolfgang para profesionales de la salud, validado que evalúa, el nivel de estrés en el profesional obstetra actualmente en el contexto de la crisis por COVID-19.	Reconocimiento Profesional	Nunca (N)=0 Rara vez (RV)=1 Ocasionalmente(O)=2 Frecuentemente (F)=3 Muy Frecuentemente (MF)=4	No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	✓ 0 a 30 estrés mínimo o sin estrés. ✓ 31 a 60, estrés moderado ✓ 61 a 90, estrés alto ✓ De 91 a 120 ,estrés severo.	Cualitativa ordinal
					Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.		
					Supervisar el desempeño de compañeros de trabajo.		
					No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.		
					Estar inadecuadamente preparado para enfrentar las necesidades de los pacientes.		
					Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.		
					No recibir retroalimentación adecuada de la realización de su trabajo.		
					No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.		
			Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.				
			Tener tanto trabajo que no todo puede estar bien hecho.	Nunca (N)=0	Cualitativa ordinal		
			Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes.				
			Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.				
			Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.				
			Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.				

			Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	Rara vez (RV)=1 Ocasionalmente(O) =2 Frecuentemente (F)=3 Muy Frecuentemente (MF)=4	Permitir que sentimientos o emociones personales interfieren con el cuidado de los pacientes. Tratar de lidiar con las dificultades de los pacientes.	
			Conflictos en el trabajo	Nunca (N) =0 Rara vez (RV)=1 Ocasionalmente(O) =2 Frecuentemente (F)=3 Muy Frecuentemente (MF)=4	Tener conflictos con supervisores y/o administradores.	Cualitativa ordinal
					Tener conflictos con compañeros.	
					Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeñan sus actividades.	
					Sentir que no se le permite tomar decisiones acerca de su trabajo.	
					Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	
					Sentir que su pago como profesional de la salud es inadecuado.	
					No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	
			Incertidumbre profesional	Nunca (N) =0 Rara vez (RV)=1 Ocasionalmente(O) =2 Frecuentemente (F)=3 Muy Frecuentemente (MF)=4	Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	Cualitativa ordinal
					No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	
					Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	
					Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidado médicos.	
					Sentir que el personal que no es de salud determine el modo que debe practicar su profesión.	

					No saber que se espera del desempeño de su trabajo.		
					Preocuparse por los pacientes terminales.		



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El presente trabajo de investigación fue tipo observacional, descriptivo, prospectivo, transversal, fue observacional porque no existió intervención de la investigadora, los datos reflejaron la evolución natural de los eventos ajenas a la voluntad de las investigadoras, transversal porque los datos se obtuvieron en un solo momento, en un tiempo único; Su propósito fue describir la variable y analizarla en un momento dado(33).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

El nivel de investigación es descriptivo; Su propósito fue describir (medir) el comportamiento de la variable en forma independiente. Es decir, explico las propiedades, las características de los procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis(34).

3.3. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

3.3.1. Método general:

Se empleó el método inductivo: Es aquel que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos y su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la

contrastación. Es un método científico que elabora conclusiones generales a partir de enunciados observacionales particulares y parte de lo particular a lo general(35).

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño es el plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. El estudio tuvo un diseño descriptivo simple; porque se trabajó sobre realidades del hecho y su característica fundamental fue la de representar una interpretación correcta del fenómeno(36).

Donde:

M → O

M= Profesionales Obstetras del Hospital II de Lircay

O = Nivel de estrés.

3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:

3.5.1. POBLACIÓN:

La población estuvo conformada por 20 profesionales obstetras que laboran del Hospital II de Lircay.

3.5.2. MUESTRA:

fue de tipo censal.

Criterio Exclusión:

- Profesional obstetra que se encuentra de vacaciones, que laboran del Hospital II de Lircay 2021.
- Profesional obstetra con descanso por maternidad, que laboran del Hospital II de Lircay.
- Profesional obstetra que se reusa a participar en la aplicación de instrumento, que laboran del Hospital II de Lircay.

Criterios de inclusión:

- Todos los profesionales obstetras que laboran permanentemente del Hospital II de Lircay.
- Participación voluntaria de los profesionales obstetras que laboran del Hospital II de Lircay.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. TECNICA:

La técnica empleada, fue la encuesta. La encuesta es capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. A si estableciendo los eventos específicos y características según la investigación(37).

3.6.2. INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias, que tiene relación con aspectos sociales y psicológicos, es una técnica ampliamente aplicada(37).

El Inventario de Wolfgang validado para el instrumento, Palacios, Morán y Paz, calcularon el alfa de Cronbach para conocer su consistencia interna y confiabilidad, así mismo los valores .También se calcularon los valores de la prueba de káiser-Meyer-Barlett y Turkey .En el caso de las correlaciones entre las preguntas, se aplicó la prueba de Spearman donde se tomó como punto de corte las correlaciones mayores a 0.30(37).

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Primero: Se cuenta con el convenio marco de la Universidad Nacional de Huancavelica con el Ministerio de salud que permite ejecutar el proyecto con la autorización correspondiente. Se gestionó el permiso correspondiente al Hospital de II Lircay.

Segundo: El proyecto fue revisado y aprobado por los profesionales del área de salud con grado de maestro y/o doctor con amplia experiencia en el tema de investigación.

Tercero: Se asistió a la recolección de datos, los días lunes a sábado de 8 a 14 hrs en los meses de abril a mayo del 2021, constituyendo 36 horas de trabajo semanal.

Cuarto: El proyecto fue ejecutado del Hospital II de Lircay, así mismo fue revisado y aprobado por el comité de ética de la facultad de ciencias de la salud.

El estudio no involucro ningún riesgo para la salud de las personas, la información se manejó de forma confidencial, anónima y solo se utilizó para esta investigación.

3.8. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Culminada la encuesta, los cuestionarios se ordenaron, enumeraron y codificaron para luego ser ingresados, la información a la base de datos del paquete estadístico Excel, posteriormente se ingresaron los datos al software estadístico SPSS Versión 25 para la estadística descriptiva, se analizó y aplico el estadístico de prueba,

Los resultados fueron presentados en las tablas para una mejor interpretación.



CAPITULO IV

DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos del presente trabajo mediante la aplicación de la entrevista a las muestras seleccionadas en el estudio, posteriormente se utilizó la herramienta del procesador de datos Excel para tabular la información que recogimos, luego se procesó y se realizó el análisis de datos. Después de obtener los resultados se elaboraron las tablas para poder interpretar los resultados, tomando en cuenta un análisis por dimensiones de la variable, para así, generar las conclusiones respectivas enfocado a nuestros objetivos y hacer las respectivas interpretaciones. El presente trabajo de investigación incluyó a la totalidad de profesionales obstetras del Hospital II de Lircay 2021, que fueron un total de 20 obstetras.

TABLA 1: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
ESTRÉS MÍNIMO	1	5 %	5%
ESTRÉS MODERADO	17	85%	90%
ESTRÉS ALTO	2	10%	100%
ESTRÉS SEVERO	0	0%	0%
Total	20	100,0	

Fuente: ficha de recolección de datos “estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021

DESCRIPCIÓN: En la tabla 1, respecto al nivel de estrés laboral del profesional obstetra se muestran los siguientes resultados:

- El 85% (17) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés moderado.
- El 10% (02) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés alto.
- El 5% (1) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés mínimo.

INTERPRETACIÓN: El nivel de estrés laboral de las obstetras del Hospital II de Lircay fue el nivel moderado en su mayoría.

TABLA 2: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
ESTRÉS MÍNIMO	5	25 %	25%
ESTRÉS MODERADO	10	50%	75%
ESTRÉS ALTO	5	25%	100%
TOTAL	20	100,0	

Fuente: ficha de recolección de datos “estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021

DESCRIPCIÓN: En la tabla 2, respecto al estrés laboral en la dimensión reconocimiento profesional de obstetras se muestran los siguientes resultados:

- El 50% (10) del total de obstetras entrevistadas sobre el estrés laboral en la dimensión reconocimiento profesional manifestaron estrés moderado.
- El 25% (05) del total de obstetras entrevistadas sobre el estrés laboral en la dimensión reconocimiento profesional manifestaron estrés alto.
- El 25% (05) del total de obstetras entrevistadas sobre el estrés laboral en la dimensión reconocimiento profesional manifestaron estrés mínimo.

INTERPRETACIÓN: El nivel de estrés laboral en la dimensión reconocimiento profesional de las obstetras del Hospital II de Lircay fue el nivel moderado en la mayoría.

TABLA 3: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION: RESPONSABILIDAD POR EL CUIDADO DE LOS PACIENTES EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.

RESPONSABILIDAD POR CUIDADO DE LOS PACIENTES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
ESTRÉS MÍNIMO	5	25 %	25%
ESTRÉS MODERADO	11	55%	80%
ESTRÉS ALTO	4	20%	100%
TOTAL	20	100,0	

Fuente: ficha de recolección de datos “estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021

DESCRIPCIÓN: En la tabla 3, respecto al nivel de estrés laboral en el profesional obstetra en la dimensión responsabilidad por el cuidado de los pacientes, se muestran los siguientes resultados:

- El 55% (11) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés moderado.
- El 25% (05) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés minino.
- El 20% (04) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés alto.

INTERPRETACIÓN: El nivel de estrés laboral de las obstetras del Hospital II de Lircay en la dimensión responsabilidad por el cuidado de los pacientes fue el nivel moderado en su mayoría.

TABLA 4: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION: CONFLICTOS EN EL TRABAJO EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.

CONFLICTOS EN EL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
ESTRÉS MÍNIMO	7	35 %	35%
ESTRÉS MODERADO	9	45%	80%
ESTRÉS ALTO	4	20%	100%
TOTAL	20	100,0	

Fuente: ficha de recolección de datos “estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021

DESCRIPCIÓN: En la tabla 4, respecto al nivel de estrés laboral del profesional obstetra en la dimensión conflictos en el trabajo se muestran los siguientes resultados:

- El 45% (09) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés moderado.
- El 35% (07) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés mínimo.
- El 20% (4) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés alto.

INTERPRETACIÓN: El nivel de estrés laboral de las obstetras del Hospital II de Lircay en la dimensión conflictos en el trabajo fue entre el nivel mínimo y moderado en su mayoría.

TABLA 5: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSION: INCERTIDUMBRE PROFESIONAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021.

INCERTIDUMBRE PROFESIONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
ESTRÉS MÍNIMO	7	35 %	35%
ESTRÉS MODERADO	7	35%	70%
ESTRÉS ALTO	6	30%	100%
TOTAL	20	100,0	

Fuente: ficha de recolección de datos “estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021

DESCRIPCIÓN: En la tabla 5, respecto al nivel de estrés laboral del profesional obstetra del Hospital II de Lircay en la dimensión incertidumbre profesional se muestran los siguientes resultados:

- El 35% (07) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés mínimo.
- El 35% (07) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés moderado.
- El 30% (06) del total de obstetras entrevistadas presentaron estrés alto.

INTERPRETACIÓN: El nivel de estrés laboral de las obstetras del Hospital II de Lircay en la dimensión incertidumbre profesional fue entre el nivel mínimo y moderado en su mayoría.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio se realizó del Hospital II de Lircay ubicado en el distrito de Lircay, se estudió el estrés laboral en 20 profesiones obstetras que laboran.

El nivel de estrés laboral hallados en los profesionales obstetras del Hospital II de Lircay, fue que el 85 % presentaron estrés moderado, seguido del 10% que presento estrés alto y el 5% presento estrés mínimo. Datos que se asemejan a los resultados encontrado por Saltos A.(12) quien el 61,5% de su población presento estrés moderado seguido del 9,5% estrés alto. Asimismo, coincidimos con los resultados del estudio realizada por Quispe R. “et al”(17) quienes encontraron que el 68,4% de obstetras que laboran en Hospital presentaron estrés moderado seguido del 23,7% que presento estrés severo. Esta similitud se debe a que estas investigaciones se realizaron en establecimientos de salud de nivel II donde la carga laboral es elevada por el alto porcentaje de pacientes que acuden a diario y más aún ahora que se incremento la demanda de pacientes por el contexto del COVID-19 donde la carga laboral se ha duplicado o triplicado. Sin embargo, diferimos con los resultados encontrados por Cárdenas C. (13) quien encontro que el 60% de su población presenta estrés mínimo o leve y con los resultados obtenidos por Lecca F.(19) que el 43,3% presento estrés leve. La diferencia comprende a que estas investigaciones se realizaron en contextos geográficos diferentes y establecimientos de salud de menos complejidad la cual la carga laboral es evidentemente mínima.

El nivel de estrés en la dimensión del reconocimiento profesional hallados en los profesionales obstetras del Hospital II de Lircay encontramos que el 50% presentaron estrés moderado y el 25% presentaron estrés mínimo y alto respectivamente. Datos que se asemejan con los resultados de Castro L. “et al”(20) quienes en su investigación hallaron que el 87,3% presento estrés alto a la falta de realización profesional y con los resultados de Cotrina F.(18)_quien el 64% de su población presento estrés alto por falta de realización profesional. Coincidencia que obedece a que en el Hospital II de Lircay y los ámbitos donde se llevó a cabo la investigación existen normas técnicas, guías clínicas internas y externas, adoptadas para combatir la pandemia por el COVID-19, lo que hace que el trabajo realizado por los profesionales obstetras lleve crédito de

otros profesionales (médicos especialistas) lo que hace que el reconocimiento profesional se vea afectado en esta población de estudio.

El nivel de estrés en la dimensión responsabilidad por el cuidado de los pacientes en los profesionales obstetras del Hospital II de Lircay encontramos que el 55% presento estrés moderado, el 25% presento estrés mínimo y el 20% presento estrés alto. Datos que se asemejan a los encontrados por Castro L.(20) “et al” quienes encontraron como resultado que el 73,2% presento estrés alto frente al agotamiento emocional. Esta similitud se debe a que ambos estudios fueron realizados en Hospitales que son centros referenciales por lo que la carga laboral del profesional obstetra esta aumentada. Sin embargo, diferimos con los resultados obtenidos por Cotrina F. (18) quien encontro que el 77% de su población presento estrés mínimo frente al agotamiento emocional, asimismo diferimos con los resultados obtenidos por Reyes V. “et al”(16) quienes en su investigación hallaron que el 77% de las enfermeras presentaron estrés mínimo frente al agotamiento emocional. Esta diferencia obedece a que estas investigaciones se llevaron a cabo en “Centros de salud” por lo que conlleva a contextos diferentes y la demanda de pacientes es mínima y presentar estrés frente a la responsabilidad por el cuidado del paciente es mínimo.

El nivel de estrés en la dimensión conflictos en el trabajo hallados en los profesionales obstetras del Hospital II de Lircay encontramos que el 45% presentaron estrés moderado, el 35% presentaron estrés mínimo seguido del 20% que presentaron estrés alto. Resultados que diferimos con los obtenidos por Cotrina F.(18) quien en su estudio encontro que el 55% presentan estrés alto en la despersonalización. Esta diferencia se debe a que este estudio fue realizado en un centro de salud donde laboran el personal de salud que comprende médicos, enfermeros, obstetras, técnicos en enfermería por lo que el clima laboral siempre se ve afectado por las responsabilidades que en muchas ocasiones son evadidas por el personal de salud por lo que ocasiona muy frecuentemente conflictos en el trabajo.

Respecto al nivel de estrés en la dimensión incertidumbre profesional hallados en los profesionales obstetras del Hospital II de Lircay encontramos que el 70% presentaron estrés mínimo y moderado seguido del 30% manifestaron presentar estrés alto. Datos que concuerdan con los resultados obtenidos por Quispe R. “et al” (17) quien encontró que el 66,7% de su población que labora en centro de salud presentó estrés mínimo. Similitud que obedece a que ambos estudios fueron realizados en el profesional obstetra recurso humano indispensable para la atención materno perinatal, en el Hospital II de Lircay la demanda de la atención en emergencias obstétricas incluyendo la atención del trabajo de parto, parto, puerperio, monitoreo materno fetal, etc. Es numerosa por lo que la presencia del profesional obstetra es indispensable entonces se entiende que la incertidumbre profesional no está presente en la población de este estudio. Sin embargo, diferimos con los resultados obtenidos por Romero T. “et al” (11) quien encontró que el 49% de su población presentó estrés alto y el 8% muy alto. Esta diferencia se debe a que este estudio fue realizado en médicos residentes por lo que la carga laboral en esta población es altísima y los horarios de trabajo son excesivos esto sumado a las tareas y castigos asignados por sus jefes médicos hacen que el estrés y la incertidumbre profesional esté presente en esta población. Asimismo, diferimos con los resultados obtenidos por Herrero R. (14) quien encontró que el 78,9% de las matronas jóvenes presentaron estrés alto. Esta diferencia se debe a que en este estudio las matronas que presentaron estrés se encuentran en formación con el modelo EIR (enfermera interna residente) quienes cuentan con poca experiencia en su ámbito laboral, existe presión de matronas más experimentadas sobre su desenvolvimiento por lo que la incertidumbre profesional se encuentra presente. En nuestro medio entendemos el modelo EIR como interna/o en obstetricia por lo que claramente el interno está en proceso de formación y es inexperto sin embargo está a responsabilidad del profesional obstetra por lo que debemos evitar que la incertidumbre profesional se vea inmerso en nuestro ámbito de trabajo y formación más aun en el Hospital II de Lircay que es un Hospital docente.

CONCLUSIONES

- El 85% de profesionales obstetras del Hospital II de Lircay presentaron estrés moderado, seguido del estrés alto en un 10 %, así mismo con un estrés mínimo un 5%.
- El 50% de profesionales obstetras tuvieron un estrés moderado frente a la dimensión reconocimiento personal del Hospital II de Lircay, seguido de un 25% de estrés alto, así mismo de un 25% con un estrés mínimo.
- El 55% de profesionales obstetras tuvieron un estrés moderado frente al cuidado de pacientes del Hospital II de Lircay, seguido de un 25% de estrés mínimo y el 20% presento estrés alto.
- El 45% de profesionales obstetras tuvieron un estrés moderado frente a los conflictos en el trabajo del Hospital II de Lircay, seguido del estrés mínimo en un 35%, así mismo con un estrés alto un 20%.
- El 35% de profesionales obstetras tuvieron un estrés mínimo frente a la incertidumbre profesional del Hospital II de Lircay, así mismo el 35% de estrés moderado, seguido de estrés alto en un 30%.

RECOMENDACIONES

A LA RED DE SALUD Y DIRESA

- Implementar estrategias destinadas a fortalecer el manejo y afrontamiento del estrés, con el propósito de optimar la atención del usuario y así mismo mejorar la calidad de vida del profesional de obstetricia.
- A los establecimientos de salud que tengan en consideración y pongan en práctica el programa “1 2 3 fuera estrés” que consiste en realizar dinámica antes de realizar el trabajo para disminuir el nivel de estrés.
- Fortalecer en capacitación a los profesionales de salud sobre el estrés laboral y su importancia de controlarlo; brindarle la consejería adecuada a fin de fomentar el involucramiento de todo el personal de salud en el trabajo.

A LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE SALUD Y JEFE DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL II DE LIRCAY

- Implementar un horario, para realizar ejercicios actividades recreativas y deportivas para el personal de salud.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

- Articular estrategias destinadas a la disminución de estrés laboral en profesional obstetras, en colaboración con la red de salud y Diresa Huancavelica.

BIBLIOGRAFIA

1. Mamani-Encalada A, Obando-Zegarra R, Uribe-Malca AM, Vivanco-Tello M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*. 2007;3(1).
2. Izquierdo FM. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Documento en línea: <http://www-psicologia-online.com/ebooks/riesgos>. 2012.
3. López Montesinos MJ. Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los recursos humanos. Proyecto de investigación:. 2010.
4. Alvaro Morales RM. El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Melgar Ayaviri-2017. 2017.
5. De Miguel CJ, Tavares M. El desafío de la sostenibilidad ambiental en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2012-2014. 2015.
6. Rumay Chanduco D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. 2020.
7. Laverio Inocente CR. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO, BARRANCA, PERÚ. 2020. 2021.
8. Castro Lujan FR, Solano Andrade YS. Elaboración de un programa de pausas activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones–Talara. 2020.
9. Lombana Puche R, Vargas Niño DC. Estimación de la carga mental y el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una compañía multinacional de venta directa. 2021.
10. Gómez Grijalva ME. Estrés académico. 2017.
11. Romero T, Hernández R. Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, abril a mayo 2016. *Investigación en Educación Médica* 2017; 6 (22): e2.

12. SALTOS ATIENCIA D. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas; 2017.
13. Cárdenas Carriel JL. Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque–Vinces-Salud, enero-junio 2019: QUITO/UIDE/2020; 2020.
14. Herrero Reyes A. Síndrome del quemado o burnout en matronas, comparativa tras la pandemia COVID-19. 2021.
15. Palma Asmad MR. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. hospital victor lazarte echegaray, TRUJILLO. 2019.
16. Reyes Veliz SM. Estrés y calidad de cuidado de la Enfermera en el paciente Hospital Victor Ramos Guardia Huaraz. 2019.
17. Quispe Repuello M, Reyes Villar TG. " ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCVELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018. 2019.
18. Cotrina Flores G. Nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal del centro de salud Pachacútec, 2020. 2021.
19. Lecca Flores JP, Lora Loza MG, Rodríguez Vega JL. Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. Centros de salud MINSA Llacuabamba y Parcoy. 2020.
20. Castro López KP. Influencia del síndrome de burnout en el desarrollo profesional de las obstetras de los centros maternos de la red de salud San Juan de Miraflores–Villa María del Triunfo 2016. 2017.
21. Gálvez D, Martínez A, Martínez F, Eléctrica DI. Estrés. Contactos. 2015;97:50-4.
22. Castaño Puerta C, Cortés Correa RM, Paez Abreu MA, Sánchez Guerrero MA, Sesquilé Casas MA. Casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la vida laboral de los trabajadores de la empresa Nases Bogotá. 2020.
23. Alarcón MEB. Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual: Palibrio; 2018.
24. Parrado Bermúdez DM. Factores generadores de estrés en el paciente adulto hospitalizado en la UCI: una revisión integrativa. Facultad de Enfermería. 2016.

25. Córdova Raza DL, Irigoyen Mogro EB. Estrés y su asociación en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de medicina desde primero a octavo nivel de la PUCE, sede Quito en el período correspondiente de enero a mayo 2015: PUCE; 2015.
26. López Calero L. Factores de riesgo que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral del personal de salud, unidad de cuidados intensivos neonatal; Hospital Militar Alejandro Dávila Bolaños, primer trimestre: Universidad Politécnica de Nicaragua.; 2012.
27. Salirrosas Sollano EF, Rodríguez Alayo CF. Estrés laboral y desempeño de los asesores de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito de La Esperanza-año 2015. 2015.
28. Duval F, González F, Rabia H. Neurobiología del estrés. Revista chilena de neuro-psiquiatría. 2010;48(4):307-18.
29. Daza FM. NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Madrid: CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO; 1999.
30. Fuentes Copa CT, Rivero Herrera EVT. Identificación e influencia de factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una Industria Cementera 2017.
31. Cisneros Acosta JV, Tasilla Aguirre GH. Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo-2017. 2018.
32. Aray Mendoza DdIA, Acosta Andrade WA. Diseño de un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima laboral del área de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Administrativas: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas; 2016.
33. Morales F. Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Recuperado el. 2012;11:2018.
34. Hernández-Sampieri R, Torres CPM. Metodología de la investigación: McGraw-Hill Interamericana México^ eD. F DF; 2018.
35. Pimienta Prieto JH, De La Orden Hoz A. Metodología de la Investigación. Pearson Educación; 2017.
36. Londoño JL. Metodología de la investigación epidemiológica. Bogotá: Manual Moderno. 2004.

37. Catalina MM, Arturo GG. Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos: Editorial UNED; 2014.





ANEXO

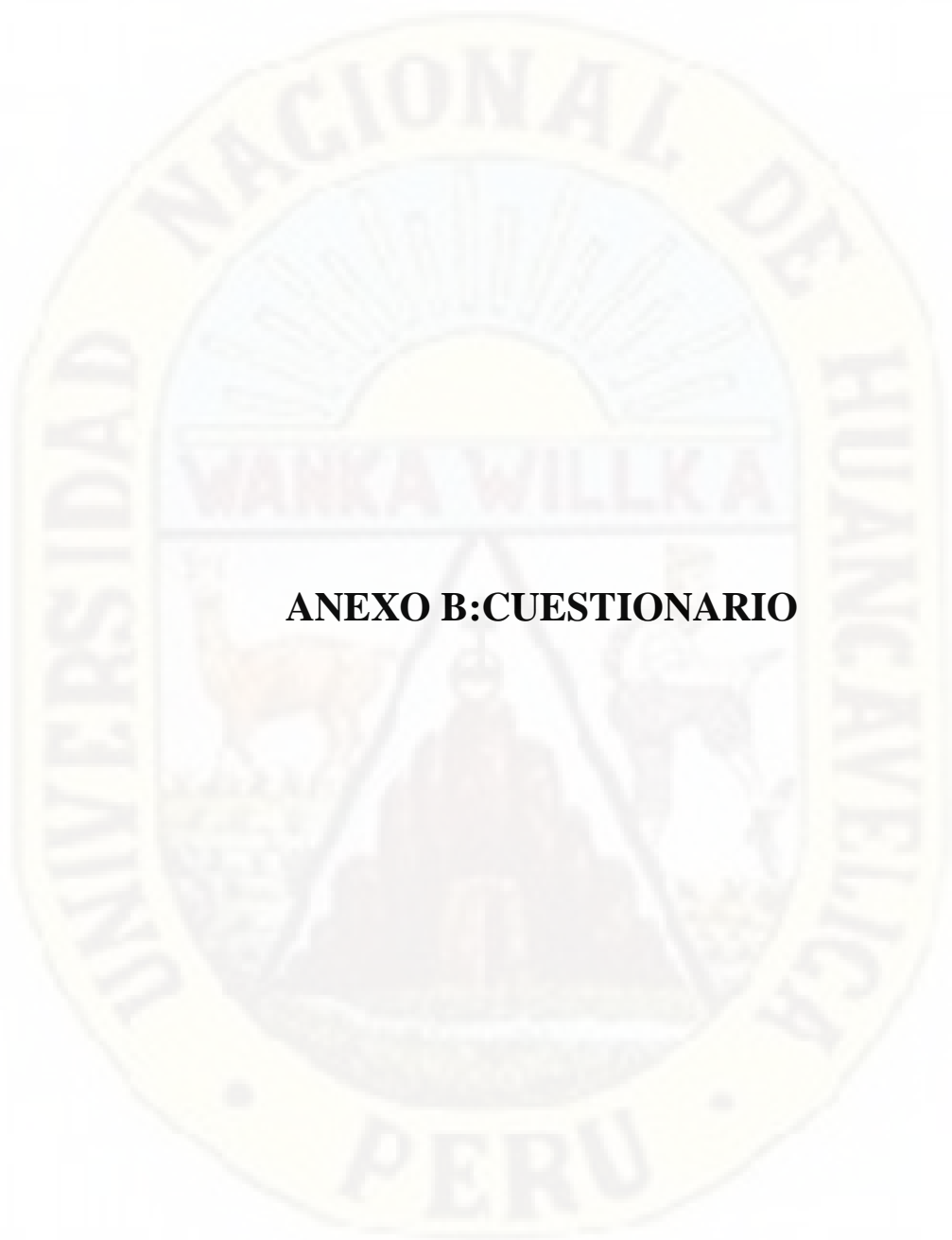


ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE DE ESTUDIOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital II de Lircay 2021.</p>	Estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021.	<ul style="list-style-type: none"> El reconocimiento personal La responsabilidad por el cuidado de los pacientes Los conflictos en el trabajo La incertidumbre profesional 	<p>Nunca (N) =0</p> <p>Rara vez (RV)=1</p> <p>Ocasionalmente(O) =2</p> <p>Frecuentemente (F)=3</p> <p>Muy Frecuentemente (MF)=4</p>	<p>de 0 a 30, estrés mínimo o sin estrés</p> <p>de 31 a 60, estrés moderado</p> <p>61 a 90, estrés alto</p> <p>de 91 a 120, estrés severo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El reconocimiento personal La responsabilidad por el cuidado de los pacientes Los conflictos en el trabajo <p>ITEMS</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,8,9.</p> <p>ITEMS</p> <p>10,11,12,13,14,15,16.</p>	<p>Tipo de investigación: Observacional, Prospectivo, Transversal.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Método de investigación: Método inductivo-básico.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>M O</p> <p>M= Profesionales Obstetras del Hospital II de Lircay</p> <p>O = Nivel de estrés de los profesionales</p>

	<p>-Describir los factores estresantes del estrés laboral en el profesional obstetra del Hospital II de Lircay 2021.</p>				<p>ITEMS 17, 18,,19,20,21,22,23.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La incertidumbre profesional <p>ITEMS 24,25,26,27,28,29.30.</p>	<p>obstetras del Hospital II Lircay</p> <p>Población: La población estuvo constituida por 20 profesionales obstetras que laboran del Hospital II de Lircay.</p> <p>Muestra El estudio fue censal. La muestra de estudio lo constituyeron todas las obstetras que laboran del Hospital II de Lircay.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para valorar nuestra variable “Estrés laboral” la técnica a utilizar será una encuesta virtual, un cuestionario un</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>instrumento de investigación.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica se utilizará la técnica de encuesta presencial, el instrumento que se utilizara es el Inventario de wolfgang para profesionales de la salud</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Para este caso se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS versión 26 y Microsoft Excel 2016. Para emplear la estadística descriptiva.</p>
--	--	--	--	--	--	---



ANEXO B: CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**



**INVENTARIO DE ESTRÉS DE WOLFGANG PARA
PROFESIONALES DE LA SALUD**

I. PRESENTACIÓN.

Estimado profesional de salud tenga Ud. Muy buenos (días, tardes), soy estudiante de la facultad de ciencias de la salud, Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica, me encuentro desarrollando una investigación sobre “ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY 2021”; por lo cual solicito su participación en la presente investigación, la información que nos brinde será de carácter confidencial y anónimo. Le agradecemos anticipadamente por su valiosa colaboración.

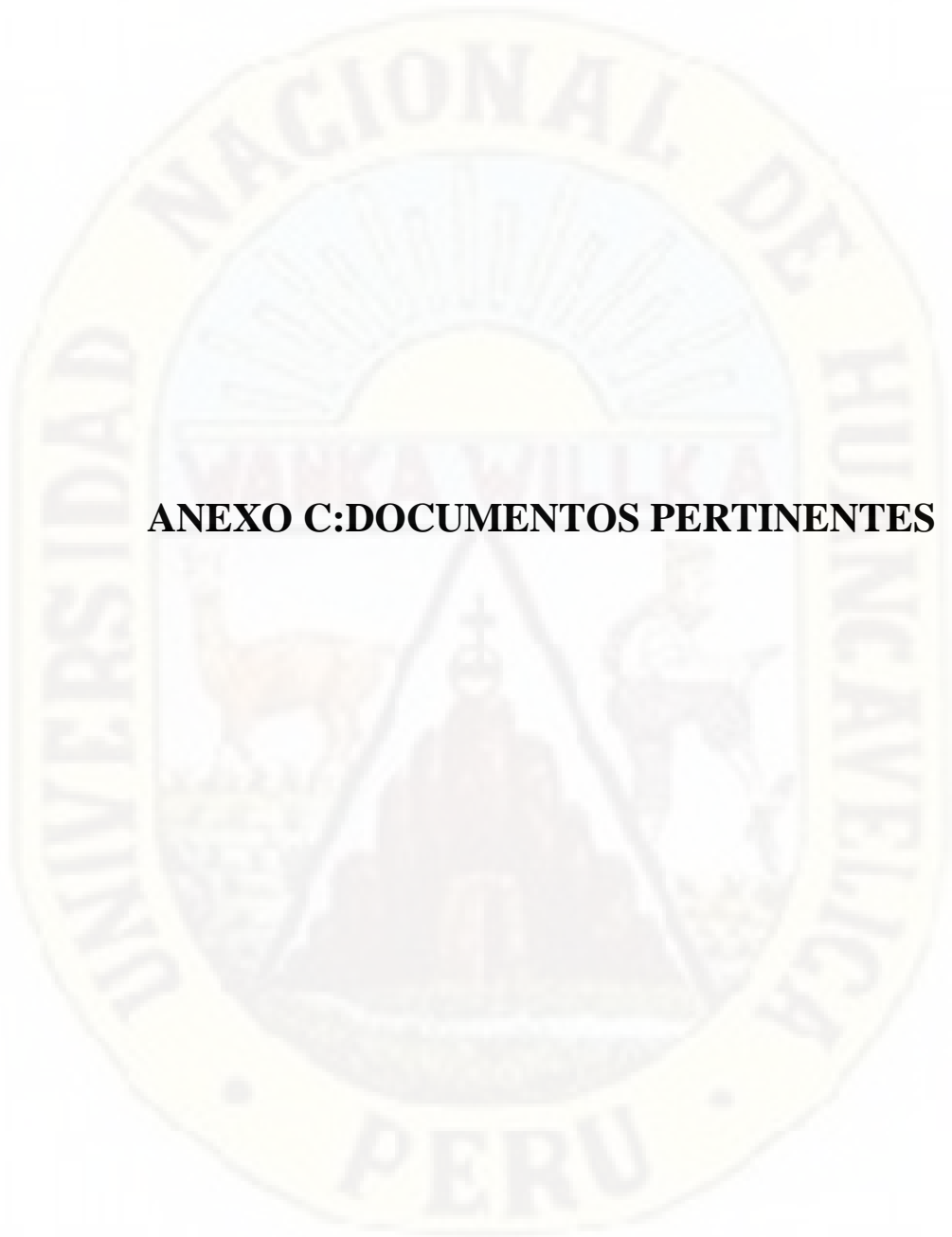
II. INSTRUCCIONES.

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y conteste lo que considere refleja mejor su situación o condición en los últimos meses. Registre la información solicitada en cada ítem o marque con un aspa (x) según sea su caso, por favor conteste todas las preguntas:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	frecuentemente	Muy frecuentemente

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO PERSONAL						
1	No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.					
2	Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.					
3	Supervisar el desempeño de compañeros de trabajo.					
	No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.					
5	Estar inadecuadamente preparado para enfrentar las necesidades de los pacientes.					
6	Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.					
7	No recibir retroalimentación adecuada de la realización de su trabajo.					
8	No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.					
9	Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.					
RESPONSABILIDAD POR EL CUIDADO DE LOS PACIENTES						

10	Tener tanto trabajo que no todo puede estar bien hecho.						
11	Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes.						
12	Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.						
13	Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.						
14	Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.						
15	Permitir que sentimientos o emociones personales interfieran con el cuidado de los pacientes.						
16	Tratar de lidiar con las dificultades de los pacientes.						
CONFLICTOS EN EL TRABAJO							
17	Tener conflictos con supervisores y/o administradores.						
18	Tener conflictos con compañeros.						
19	Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.						
20	Sentir que no se le permite tomar decisiones acerca de su trabajo.						
21	Sentir que no hay desafíos en su trabajo.						
22	Sentir que su pago como profesional de la salud es inadecuado.						
23	No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.						
INCERTIDUMBRE PROFESIONAL							
24	Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.						
25	No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.						
26	Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.						
27	Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados médicos.						
28	Sentir que personal que no es de salud determine el modo que debe practicar su profesión.						
29	No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.						
30	Preocuparse por los pacientes terminales.						



ANEXO C:DOCUMENTOS PERTINENTES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
(CONGRUO P.O. Ley 28000)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



" AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA "

Huancavelica, abril 29 del del 2021

OFICIO N° 087-2021-EPO-FCS-YRAC/UNH

Señor :
M.C. JORGE LUIS VILCAHUAMAN NINNAYA
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE LIRCAY II-1
Presente.-

ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACION Y FACILIDADES A ESTUDIANTES PARA DESARROLLAR CUESTIONARIO A OBSTETRAS.

Referencia Solicitud de Estudiantes
 Proyecto de Tesis

Por medio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Escuela Profesional de Obstetricia, a su vez; solicitarle por intermedio de su despacho, **la autorización y facilidades del caso a las estudiantes de esta escuela, a fin de que puedan desarrollar un cuestionario a las Obstetras del hospital que tan dignamente dirige, con la finalidad de que puedan elaborar el siguiente proyecto de tesis:**

Proyecto de Tesis	Integrantes	Periodo
"ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY"	- RAMOS HUAMANI, Mariela. - VARGAS ALVAREZ, Morelia.	- Del : 04 al 08 de mayo del 2021.

Del mismo modo, se adjunta proyecto de tesis, para su conocimiento y demás fines.

Sin otro en particular agradeciéndole anticipadamente su gentil atención al presente, reitero a Usted, las muestras de mi especial consideración y estima.

Ateritamente,

Reg	00390147
Exp	00377734

- Archivo
 LYCRYurika

SOLICITO: INFORME DE PRESENTACION

**SEÑORA DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

Morella, VARGAS ALVAREZ identificado con
DNI N° 70355311 con código de matrícula N°
2013321037 estudiante de la escuela
profesional de obstetricia con domicilio AV. 28
de abril barrio de san Cristóbal ante usted me
presento con el debido respeto y expongo

Que teniendo la necesidad de elaborar la tesis denominada **"ESTRÉS LABORAL EN
EL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL II DE LIRCAY"** solicito emita un
informe al Dr. Jorgue Luis Vicahuaman Ninanya director de la dicha institución
solicitando permiso para realizar un cuestionario dirigido hacia las obstetras que laboran
en el hospital II de Lircay, en los días para el 4 y 5 de mayo la recolección de datos que
me servirá como información para el proyecto con nombre de los estudiantes

RAMOS HUAMANI, Mariela, con cod. matr. 20113221064

VARGAS ALVAREZ, Morella, con cód. matr. 2013321037

Para el cual adjunto

- Un anillo del proyecto
POR TODO LO EXPUESTO

A Usted. Señora directora la ruego acceder a mi petición por ser causa de justicia

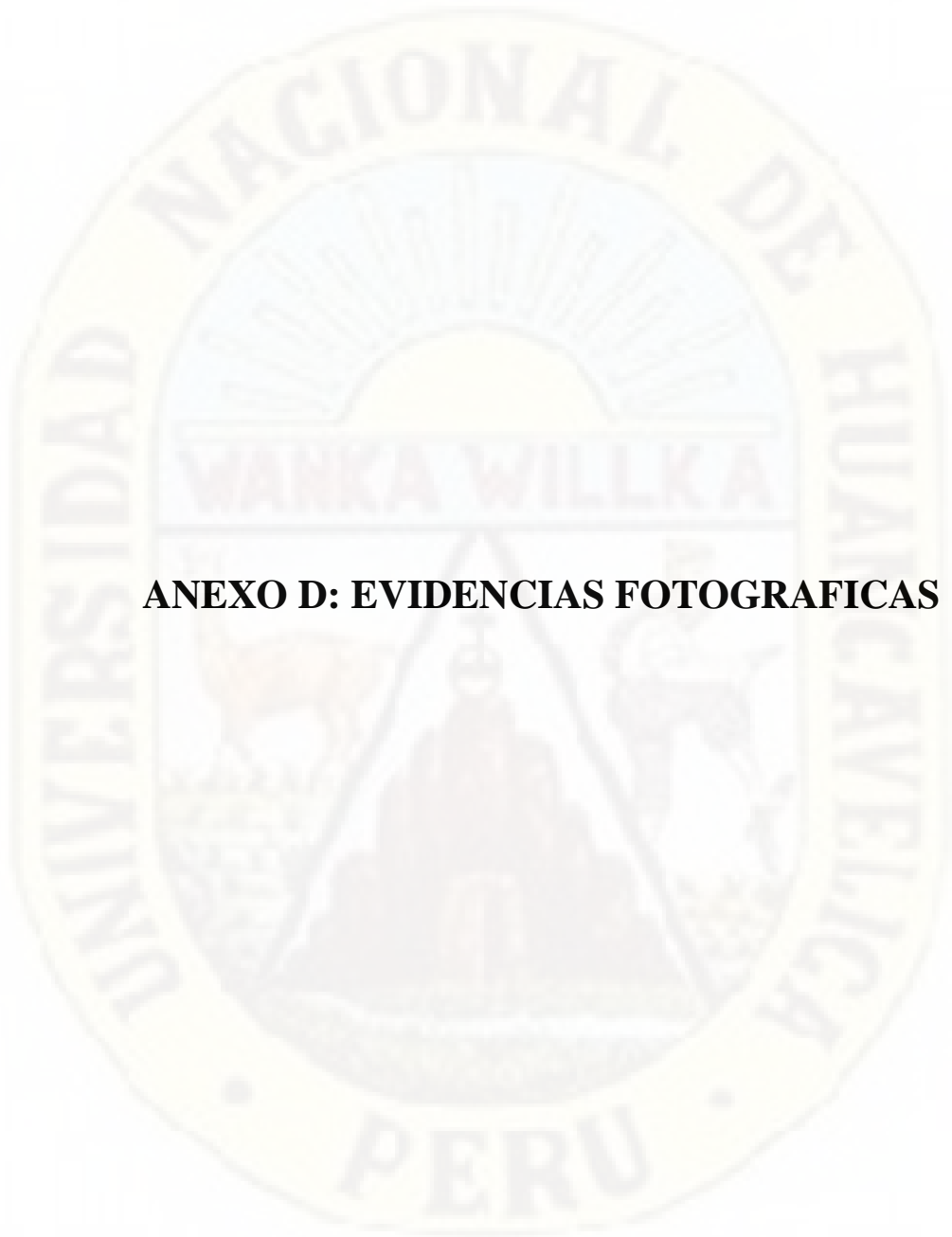
Huancavelica 29 de abril del 2021



VARGAS ALVAREZ, Morella

DNI N1 70355311

COD. MAT. 2013321037



ANEXO D: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Fuente: Durante la entrevista a la obstetra sobre estrés laboral del Hospital II de Lircay.



Fuente: Después de la entrevista a al obstetra sobre estrés laboral del Hospital II de Lircay.