UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

FACTORES ESTRESORES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DEL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2019.

Tesis

Para optar el grado académico de

MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

Presentado por:

YENI DENYS LINO ESPIRITU

Tingo María - Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE POSGRADO FCEA
DIRECCIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Nro. 006-2023-UPG-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, siendo las **10:13** a.m., del lunes 6 de marzo de 2023, reunidos virtualmente vía Microsoft Teams, se instaló el jurado calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada: **FACTORES ESTRESORES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DEL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL TINGO MARIA 2019.** A cargo de la candidata al grado de maestro en Ciencias Económicas, mención: Gestión pública; **Yeni Denys LINO ESPIRITU.** Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **BUENO**

Acto seguido, a horas **11:35** a.m. el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 6 de marzo de 2023

DR. VICTOR CHACÓN LÓPEZ
PRESIDENTE DEL JURADO

M.SC. OLIMBER ZEGARRA ALIAGA
MIEMBRO DEL JURADO

M.SC. CESAR HUAMÁN RAMÍREZ
MIEMBRO DEL JURADO

DR. JAIME PEÑA CAMARENA.
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS
Correo: repositorio@unas.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 184 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Escuela de Posgrado

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
FACTORES ESTRESORES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DEL PROFESIONAL OBSTETRA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2019	YENI DENYS LINO ESPIRITU	16 % Dieciséis

Tingo María, 13 de junio de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

Escaneado con CamScanner

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
OFICINA DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO, GESTIÓN PÚBLICA

I. Datos Generales de Posgrado

Universidad	:	Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Escuela de posgrado	:	EPG-UNAS.
Posgrado	:	Maestría en Ciencias Económicas
Mención	:	Gestión Pública
Título de tesis	:	Factores Estresores Laborales Relacionados Al Estrés Del Profesional Obstetra Del Hospital Tingo María 2019
Autor	:	Yeni Denys Lino Espíritu.
Asesor de tesis	:	Dr. Jaime Peña Camarena
Programa de investigación	:	Economía Aplicada - PICSDS
Línea(s) de investigación	:	Gestión Pñublica
Eje Temático	:	Estrés Laboral
Lugar de ejecución	:	Hospital Tingo María
Duración	:	Inicio : Agosto 2019
		Término : Diciembre 2020
Financiamiento	:	FEDU : S/0.00
		Propio : S/1,500.00
		Otros : S/.0.00

Tingo María, Perú, junio, 2024

Yeni D. Lino Espíritu
Tesista

Dr. Jaime Peña Camarena
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la memoria de mis padres, Adrián e Isidora, quienes fueron el pilar más importante de mi vida, demostrando cariño y apoyo incondicional en el logro de mis objetivos.

A mi esposo, hijos y familia por el apoyo incondicional, durante todo este proceso; con quienes compartí momentos de alegría, tristeza y ansiedad. Gracias por toda la paciencia, comprensión, cariño y amor.

AGRADECINIENTO

Al doctor, Jaime Peña Camarena, por su asesoramiento y apoyo en la investigación, agradezco su aporte valioso en esta tesis.

A las autoridades del Hospital Tingo María, a quienes agradezco por las facilidades brindadas en la recolección de datos para esta investigación.

A las autoridades universitarias y al personal administrativo que colaboró en las gestiones, por facilitarme los trámites.

A los docentes en la formación y transmisión de conocimientos, por su apoyo y colaboración en el ámbito académico.

Agradezco a mis colegas por haber compartido las aulas universitarias y momentos de esparcimiento.

ÍNDICE

DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
CONTENIDO INDICE vi
CONTENIDO TABLAS Y GRAFICO viii
RESUMEN ix
ASBTRAC x
1. I NTRODUCCIÓN 1
1.1. Planteamiento del problema 1
1.2. Justificación 2
1.2.1. Social 2
1.2.2. Teórico 3
1.2.3. Práctico 3
1.3. Objetivos 3
1.3.1. Objetivo General 3
1.3.2. Objetivos específicos 3
1.4. Hipótesis 3
1.4.1. Hipótesis general 3
1.4.2. Hipótesis específicas 4
II METOGOLOGÍA 5
2.1. Nivel de investigación y diseño de investigación 5
2.2. Definición y operacionalización de las variables 5
2.3. Matriz de consistencia 6
2.4. Población 7
2.5. Muestra 7
2.6. Métodos 7
2.6.1. Método hipotético-deductivo 7
2.7. Técnicas 7
2.7.1. Encuestas 7
2.7.2. Cuestionarios 7
III REVISIÓN DE LA LITERATURA 8
3.1. Variable de la investigación 8

3.1.1. Antecedentes 8
3.1.1.1. Antecedentes Internacionales 8
3.1.1.2. Antecedentes Nacionales 11
3.1.1.2.1. Nivel regional 13
3.2. Relación entre variables 16
3.2.1. Marco teórico y conceptual 16
3.2.1.1. Marco teórico 16
3.2.1.1.1. Teoría de los factores estresores 16
3.2.1.1.1.1. Tipos de estresores 16
IV RESULTADOS 35
4.1. Resultado Descriptivos 35
4.2. Contrastación de hipótesis 66
4.2.1. Confiabilidad de los instrumentos de la hipótesis general 66
4.2.2. Contrastación de la hipótesis general 66
4.2.3. Contrastación de la hipótesis específicos 69
4.1.3.1. Contrastación de la hipótesis específico 1 69
4.1.3.2. Contrastación de la hipótesis específico 2 71
4.1.3.3. Contrastación de la hipótesis específico 3 72
1. DISCUCIÓN 76
5.1. Relación entre variables 76
5.1.1. Relación entre los factores estresores y el estrés laboral 76
5.1.2. Relación entre factores de la carga laboral y el estrés laboral 76
5.1.3. Relación entre los factores del nivel de responsabilidad y el estrés laboral 76
5.1.4. Relación entre los factores de ambiente laboral y el estrés 76
5.2. Concordancia con otros resultados. 76
2. CONCLUSIONES 78
3. RECOMENDACIONES 79
4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 80
ANEXOS 84

Contenido Tablas y gráficos:

Tabla y gráfico 01: Edad 35
Tabla y gráfico 02: Género 36
Tabla y gráfico 03: Estado civil 37
Tabla y gráfico 04: Condición de empleo 38
Tabla y gráfico 05: Tiempo de actividad 39
Tabla y gráfico 06: Otro empleo 40
Tabla y gráfico 07: Turno de trabajo 41
Tabla y gráfico 08: Me satisfecho, a pesar del estrés 42
Tabla y gráfico 09: Me satisfecho, a pesar de las exigencias 43
Tabla y gráfico 10: Tratando a usuario como objetos, me estreso 44
Tabla y gráfico 11: Tratando a usuario como objetos, me estreso 45
Tabla y gráfico 12: Periodos de trabajo prolongado, me origina estrés 46
Tabla y gráfico 13: La exigencia de los pacientes, me estresan 47
Tabla y gráfico 14: El servicio de calidad me estresa 48
Tabla y gráfico 15: La responsabilidad de servicio de calidad, me estresa 49
Tabla y gráfico 16: Identificación de conflicto laboral 50
Tabla y gráfico 17: Ambiente con mis compañeros es ideal 51
Tabla y gráfico 18: Ambiente físico, facilita mis labores 52
Tabla y gráfico 19: Ambiente confortable de trabajo 53
Tabla y gráfico 20: Cansancio al final de la jornada laboral 54
Tabla y gráfico 21: Cansancio en el tiempo de permanencia laboral 55
Tabla y gráfico 22: Presenta cefaleas tensionales, a causa del trabajo 56
Tabla y gráfico 23: La responsabilidad del trabajo causa Cefaleas tensionales 57
Tabla y gráfico 24: Contractura cervical por efectos del trabajo 58
Tabla y gráfico 25: Contractura cervical por efectos de conflictos laboral 59
Tabla y gráfico 26: Episodios de irritabilidad en el trabajo 60
Tabla y gráfico 27: Irritabilidad, por atender muchas usuarias 61
Tabla y gráfico 28: Ansiedad por dificultades en cumplir metas 62
Tabla y gráfico 29: Ansiedad ocasional, por eventos en el trabajo 63
Tabla y gráfico 30: Angustia en el trabajo, por problemas familiares 64
Tabla y gráfico 31: Angustia en el trabajo, por problemas familiares 65

RESUMEN

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, para un estudio poblacional maestral de 44 obstetras del área del servicio de obstetricia, el objetivo de la presente investigación consiste en determinar los factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019. El estudio validó mediante la correlación de Rho de Spearman resultado 0.908, categorizando como alta; se aplicó el Chi cuadrado para determinar su significación estadística, resultó 0.000, siendo altamente significativo por ser menor de 0.05; teniendo una buena correlación positiva por ser cercana a "1", es decir las variables en estudio, los factores estresores y estrés laboral tienen una relación directa. Las hipótesis específicas tienen las mismas tendencias estadísticas.

Palabras clave: Factores estresores laborales y estrés del profesional obstetra.

ABSTRACT

The present investigation is of a descriptive correlational cross-sectional level, for a master population study of 44 obstetricians from the obstetrics service area, the object of study was: To determine the work stressors related to the stress of the obstetrician professional of the Tingo María Hospital 2019. In the study, the general hypothesis was validated, applying Cronbach's Alpha in order to evaluate its reliability. In this case, it was 0.947, categorizing it as excellent; The Chi square was applied to determine its statistical significance, it turned out to be 0.000, being highly significant because it is less than 0.05; Its correlation was determined through Spearman's Rho, resulting in 0.908, having a good positive correlation for being close to "1", that is, the variables under study, stressors and work stress have a direct relationship. The specific hypotheses have the same statistical trends.

Keywords: Work stressors and stress of the obstetrician professional.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulado: Factores estresores laborales relacionados con el obstetra del Hospital Tingo María - 2019; el estudio es de corte transversal, para lo cual se utilizó una muestra poblacional de 44 obstetras del servicio de obstetricia.

El objetivo de estudio, es evaluar los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María - 2019.

Para validar las hipótesis, así como su confiabilidad, se aplicó el Alfa Cronbach; se evaluó su relación utilizando el Chi cuadrado para determinar su significancia estadística; evaluamos su correlación a través Rho de Spearman.

Con la finalidad de valorar su comportamiento, si tiene relación directa o inversa en el caso de tener una correlación negativa.

Los principales resultados significativos fueron los siguientes: los periodos de trabajo prolongado, me originan estrés en un 61.4% ocasionalmente; la exigencia de los pacientes me estresan, resultó en un 45.5% como casi nunca y en un 43.2% ocasionalmente; el servicio de calidad me estresa en casi nunca en un 61.4%; la responsabilidad de servicio de calidad me estresa, resultó casi nunca en un 59.1%, ocasionalmente con un 31.8%; Identificación de conflicto laboral, resultó ocasionalmente en 79.5%; Ambiente con mis compañeros es ideal, como casi todos los días en un 50%; presenta cefaleas tensionales a causa del trabajo, resultó como casi nunca en un 75%; me siento satisfecho a pesar del estrés, como casi nunca en un 65.9%.

Se concluyó: Los factores estresores tienen relación significativa con el estrés laboral de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María - 2019.

Esta relación tiene dos connotaciones, uno por parte de la institución que está en función al cumplimiento de las actividades por metas y las exigencias de las usuarias que repercute como efecto del estrés; lo más resaltante es que se sienten satisfechas por el servicio realizado.

1.2 Planteamiento del problema

El estrés es una de las causas de las dolencias físicas que en la actualidad provocan problemas de salud en las personas, y el estrés se identifica desde edades tempranas y esto puede afectar las actividades diarias de las personas.

Solo un 8% de los peruanos viven una vida tranquila y libre de estrés. Para dos de cada tres personas en el año pasado, las condiciones económicas fueron una causa de estrés. De toda la población el 68% de los peruanos no han tenido ingresos suficientes para cubrir sus gastos al

menos una vez en los últimos doce meses.

Las principales causas del estrés son los problemas económicos y de salud. Como resultado, seis de cada diez peruanos indican que sus vidas han sido estresantes durante el último año, que afecta a mujeres en un 63% y un 52 en los hombres. El Centro para la Investigación del Estrés Humano en Canadá y la Asociación Estadounidense de Psicología en los EE. UU. Indican la misma tendencia. Las mujeres experimentan un mayor estrés subjetivo y tienen un mayor impacto en su salud física y mental. (RPP, 2021).

El problema de esta investigación es referente al Hospital Tingo María, en cuanto al estrés de los profesionales obstetras, que laboran en el servicio de obstetricia, causado por diversos factores como la carga de trabajo, las relaciones laborales, las responsabilidades laborales y la exposición a enfermedades, que afecta el estado emocional y físico, afectando la calidad del servicio con los usuarios.

1.2.1. Formulación de las interrogantes

a) Interrogante general

¿Cuáles son los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019?

b) Interrogantes específicas

¿Cuáles son los factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019?

¿Cuáles son los factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019?

¿Cuáles son los factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019?

1.2.2. Justificación

1.2.2.1. Justificación Social

El presente trabajo de investigación se justifica socialmente en el ámbito laboral porque permite estudiar a los profesionales obstetras del Hospital de Tingo María, En el campo del estrés laboral, relacionados con la socialización que incluyen, la sobrecarga de trabajo y la responsabilidad.

Esto servirá como punto de partida para la investigación de otras empresas e instituciones públicas que afectan las relaciones laborales, la condición física y emocional de los trabajadores.

1.2.3. Justificación Teórica

Este estudio se justifica porque hace referencia al marco teórico con respecto a los efectos del estrés laboral y los factores estresores que contribuirán a futuras investigaciones en una fuente de consulta para personas interesadas como los docentes, estudiantes y público en general.

1.2.4. Práctica

El presente estudio se justifica porque nos permite estudiar los efectos del estrés laboral como causa de los factores estresores en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María, teniendo en cuenta que el estrés laboral afecta el clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad del servicio que se brindado a los usuarios; afectando la producción de servicios.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

1.3.2.1. Determinar los factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.3.2.2. Determinar los factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.3.2.3. Determinar los factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H0: No existen Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

H1: Existen Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

1.4.2.1. – H0: No existen factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

– H1: Existen factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.4.2.2. – H0: No existen factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

– H1: Existen factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

1.4.2.3. – H0: No existen factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

– H1: Existen factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

CAPITULO II. METOGOLOGÍA

2.1. Nivel de investigación y diseño de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional, no experimental que consiste en determinar la relación entre las variables de los factores estresores laborales y el estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

El diseño de las variables de este estudio es de tipo transaccional correlacional, la representación es mediante el siguiente esquema.

El diseño, no experimental, descriptivo, representa el siguiente modelo:

M => O

Donde:

M = La muestra está conformada por 40 profesionales obstetras del servicio de obstetricia del Hospital de Tingo María.

O = Observación de la variable: factores estresores Estrés.

2.2. Definición y operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI. FACTORES ESTRESORES LABORAL.	Carga laboral.	- Satisfacción laboral. - Exigencias.	Nominal (Likert)
	Responsabilidad.	- Actividad. - Calidad de servicio.	Nominal (Likert)
	Ambiente Laboral.	- Clima laboral. - Infraestructura.	Nominal (Likert)
VD. ESTRÉS DEL OBSTETRA.	Signos físicos.	- Cansancio constante. - Cefaleas tensionales. - Contracturas cervicales.	Nominal (Likert)
	Signos psíquicos	- Irritabilidad. - Ansiedad. -Angustia.	Nominal (Likert)

2.3. Matriz de consistencia

Factores relacionados con el nivel de estrés en el servicio de obstetricia - 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		Es un método cuantitativo, descriptivo, analítico y crítico, en un tipo de estudio transversal
¿Cuáles son los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019?	Determinar los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Existen factores estresores relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Variable VI: Factores estresores laborales Variable V2: Estrés del profesional obstetra.	
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		
¿Cuáles son los factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019? ¿Cuáles son los factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019? ¿Cuáles son los factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019?	Determinar los factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019. Determinar los factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019. Determinar los factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Existen factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019. Existen factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019. Existen factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.		

2.4. Población

La población del estudio está conformada por todos los profesionales obstetras del Servicio de Obstetricia del Hospital Tingo María de 44 obstetras.

2.5. Muestra

Considerando que la población es pequeña, 44 obstetras la muestra tendrá la misma cantidad. Se trabajará con datos censales, tomando como referencia el total de trabajadores del Servicio de Obstetricia.

2.6. Métodos

En la investigación para su demostración y comprobación de la hipótesis se aplicó el siguiente método:

2.6.1. Método hipotético-deductivo:

A través del método se observó el fenómeno a estudiar en el servicio de Obstetricia del Hospital Tingo María, desarrollándose una hipótesis para explicar este fenómeno.

2.7. Técnicas

Las técnicas que se utilizaron respecto a la extracción de datos fueron:

2.7.1. Encuestas

Para extraer la información se utilizarón encuestas a los profesionales obstetras de Hospital de Tingo María en el periodo del año 2019.

2.7.2. Cuestionarios

Se utilizarán cuestionarios de 24 preguntas, orientados a los obstetras de Hospital de Tingo María.

CAPITULO III. REVISIÓN DE LITERATURA

3.2. Variable de la investigación

3.2.1. Antecedentes

3.2.1.1. Antecedentes Internacionales

Oliveti (2010) En la tesis titulada, Estrés académico en estudiantes que cursan primer año del ámbito universitario", llegó a la siguiente conclusión: los síntomas del estrés, así como las estrategias de afrontamiento del estrés académico en estudiantes de primer año de la UAI, han sido más frecuentes debido a la transición que han tenido los alumnos de una escuela a la universidad, este cambio de ambiente conlleva nuevas responsabilidades, así como exposición a situaciones problemáticas que por ende son difíciles de sobrellevar, manifestándose como síntomas de estrés. , la sobrecarga de trabajo y a limitación de tiempo, realiza tareas y tipos de tareas que los profesores suelen pedir

En cuanto a los síntomas, los estudiantes pudieron confirmar que la somnolencia era un síntoma menos pronunciado que los estresores y las estrategias de afrontamiento, pero más pronunciado es la ansiedad, angustia o desesperación, fatiga crónica (cansancio perenne); aumento o disminución en la ingesta de alimentos.

Como se mencionó, el estrés académico presentado en los estudiantes de 1º año, dispuso la utilización de ciertas estrategias de afrontamiento en orden ascendente, estos son: buscar información, realizar tareas, preparar un plan, actividad, ventilación y confianza, prestar atención o tratar de lograr algo positivo en una situación que me preocupa. Los síntomas más prominentes en estos estudiantes fueron psicológicos.

Es destacable la correlación positiva entre las estrategias de afrontamiento utilizadas por estos estudiantes, los síntomas asociados y demandas del entorno

Los resultados alcanzados a través de este estudio brindan una descripción inicial del estrés académico de los estudiantes de primer año de la UAI, pero al mismo tiempo permiten el surgimiento de nuevos temas de investigación, debido a la naturaleza exploratoria del estudio para futuras investigaciones, se recomienda sea dirigido en momentos del año, para estudiar y comparar el estrés académico tanto en estudiantes que trabajan como en estudiantes que asisten a universidades públicas y privadas. Por otro lado, se sugiere realizar otros estudios en la cual se compara dicho estrés en las diferentes carreras universitarias como técnicas, el nivel socioeconómico y la personalidad del estudiante para poder reconocer o no el papel protector en dichas variables mencionadas anteriormente

Así mismo, se evaluó el estrés académico desde el punto de vista cognitivo, y se recomienda incluir en futuros estudios, si las variables del contexto afectan las características del estrés académico o no.

Campero (2013), En la tesis realizada sobre, el estrés Profesional en el hospital de Cuyo, se llegó a las siguientes conclusiones: La UCI es un espacio en el que se debe cuidar a los pacientes críticos, ya que el personal de enfermería calificado asume importantes responsabilidades; ante estas situaciones, los trabajadores de la salud están expuestos a una variedad de situaciones estresantes.

Por lo tanto el nivel de responsabilidad de los profesionales de la salud, el contacto con la muerte, la ambigüedad de roles, la sobrecarga de trabajo, los problemas de interrelación con equipos multidisciplinarios, la falta de trabajo en equipo, el conflicto y la angustia se convierte en los factores de riesgo que conduce al estrés en dicho nosocomio, especialmente al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

En consecuencia, dichos factores afectan el ambiente laboral, el desempeño laboral del sector de enfermería y la calidad de vida, reduciendo la calidad de la atención; todo lo mencionado anteriormente perjudica y dificulta el desarrollo del sistema de salud de adecuada calidad.

La pregunta de investigación de dicho trabajo estaba dirigida a cerciorar si los enfermeros de cuidados intensivos presentan estrés laboral y cuáles son los estresores dominantes, por lo cual, el primer paso que se llevó a cabo fue la identificación del estrés en dicho sector, así como sus factores que influyen en su aparición. Los resultados conseguidos no solo respondieron al planteamiento del problema, sino también reafirmo el propósito que dio pie al presente estudio de investigación

Concluyendo a través del análisis de los datos, que solo el 30% de los encuestados respondieron que ellos mismos no percibían el estrés laboral como tal, sino como parte del trabajo a realizar, mientras que el resto en su mayoría respondió que lo sentían a menudo; además, el agotamiento psíquico lleva como consecuencia que se impida que el profesional enfrente y cumple con “todas” las actividades laborales dentro de su jornada sin importar la cantidad de tiempo y esfuerzo que conllevan al finalizarlas. Sin embargo, solo el 11% de los encuestados indico que no tenía estos estresores.

Además se determinó como factor estresante importante la sobrecarga de trabajo que presenta las enfermeras de UCI, que está relacionada a la falta de personal en un 93% según los encuestados, jugando nuevamente un papel importante en la sobrecarga de trabajo; la gestión adecuada de los equipos de trabajo puede ser una forma de abordar estas ineficiencias.

En resumen, el estudio tiene como objetivo mejorar la calidad de la atención a través de acciones correctivas y cambios favorables en la igualdad de servicios para todo el personal con la participación del equipo de enfermería

Chapa (2015) su tesis titulada “El estrés y factores asociados en las prácticas clínicas en los estudiantes de enfermería de la universidad de Cuenca 2014”, con el objetivo de determinar el estrés y los factores de riesgo en los estudiantes de Enfermería de la Universidad de cuenca (2014), utilizando la metodología descriptiva - correlacional, con una población de 374 estudiantes, una muestra de 190 estudiantes aplicando 47 encuestas por asignatura. Determinando que los estudiantes de los tres primeros años de la Escuela de Enfermería, el sexo prevalente es el femenino con el 87,89% y que el 47,48% se encuentran entre los 18-21 años de edad, dentro de los principales estresores reconocidos son: la sobrecarga de trabajo con una media de 1,74; la diferencia entre lo que aprendes en clase y lo que realmente ves, con una media general de 1,86; tener que trabajar con pacientes agresivos con una media general de 1,96; los pacientes intentan tocar ciertas partes de mi cuerpo con una media de 2,02 y la enfermedad se produce a través de los pacientes con una media general de 2,03.

En conclusión, se demostró que el estrés en los estudiantes de enfermería se presenta durante la formación de la práctica clínica. Por lo tanto, el aprendizaje teórico es necesario para satisfacer las insuficiencias de los estudiantes de enfermería.

3.2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vera (2017) En el informe de investigación realizado, sobre “Prevalencia de estrés laboral factores asociados en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias del Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU – IGSS”), se llega a la siguiente conclusión: la prevalencia de estrés laboral es de un 68% en el personal asistencial pre hospitalario del SAMU, además dicha prevalencia según el grupo etario fue mayor entre los jóvenes ex trabajadores del programa SAMU. Más experiencia laboral, menos cuidados por turno y menor edad, se asocian con el estrés laboral del personal asistencial de atención pre hospitalario en los programas del SAMU.

Yupanquel (2019) En su tesis titulado “influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de pampas 2019, para optar el grado de licenciatura en enfermería, plantea el objetivo general en determinar si el estrés laboral interviene en el desempeño del personal de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. La metodología a utilizar fue cualitativo, descriptivo correlacional, como población es de 30 profesionales de enfermería; como resultado el desempeño laboral de los encuestados estuvo por debajo del promedio, con un promedio de un 40%, alrededor del 7% encuestado un promedio de 7% y el 3% de encuestado como excelente, además el chi cuadrado de Pearson encontrado fue de 61,43 con una p de 0,000. En conclusión esto demostró que el estrés tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal de enfermería en los servicios críticos y el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería se encuentra por debajo del promedio es significativo e inversamente proporcional.

Arquiñego (2018) En su tesis titulado “Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017”, tesis para optar la maestría en gestión de los servicios de la salud, teniendo como objetivo determinar la relación entre los factores laborales estresores y el síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia, el estudio fue de tipo cuantitativo de nivel aplicativo, con una muestra de 47 neonatos, se midió el grado de correlación entre el factor de estrés laboral y el síndrome de burnout a través del Rho de Spearman. El análisis estadístico determino que el Rho de Spearman fue 0,759, confirmando que existe una correlación positiva significativa entre las variables, de manera similar, p tiene una significancia estadística de 0,000 y es menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis

nula. Por ende, estos resultados obtenidos en la dimensión presión-demanda y síndrome de burnout mostraron una correlación directa en la misma dimensión con un coeficiente de correlación de 0,74, un nivel de significancia de 0,000 y una media de un 68,1%.

Es decir, existe una correlación directa entre los factores laborales estresantes y el síndrome de Burnout en la enfermera del Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Cayetano Heredia. En conclusión. Existe una correlación directa entre los resultados obtenidos al aplicar la escala a los factores estresantes del trabajo y el síndrome de Burnout.

3.2.1.2.1. Nivel regional

Ramos (2016) En el informe de tesis realizado sobre el Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de salud Perú Corea – Huánuco, se llegó a la conclusión de: En cuanto a la distribución por ocupación, las enfermeras representan la mayor parte con el 26,8%, así mismo el 51,2% tienen entre 31 y 40 años y son mujeres el 61,0%, además el 56,1% están empleados por CAS, lo que demuestra la inestabilidad laboral actual y por consecuencia la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores en Perú Corea. El (70,7%) están es una función de cuidado, el (82.9%) son de Huánuco, el (48.8%) de los profesionales son solteros y el (31.7%) tienen entre 6 y 12 años de experiencia, esto último se puede concluir que los profesionales tienen una experticia en su campo de desempeño.

El nivel de desempeño de los expertos del mencionado nosocomio es Excelente para más de la mitad (58.5%) y un pequeño grupo para regular desempeño, por otro lado ninguno para mal desempeño.

El nivel de estrés de los profesionales del mencionado nosocomio indicó estrés moderado en más de las tres cuartas partes (78,0%) y estrés bajo en los 91 pacientes restantes.

Asimismo, ninguno de ellos expresa altos niveles de estrés.

Utilizando el coeficiente de correlación de rango de Kendall con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, se confirmó que no existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores profesionales del Instituto Nacional de Salud Perú Corea. Los niveles de estrés tendieron a indicar niveles moderados a altos de estrés con un 63.4%, niveles bajos de estrés en términos de agotamiento emocional y un nivel de estrés moderado en cuanto a la realización personal, en cuanto a la despersonalización, el nivel de estrés muestra estrés bajo en más de dos tercios (87,8%) y estrés medio en el resto.

Alpaca (2018) Su tesis titulado "factores estresores y su influencia en prácticas hospitalarias según estudiantes de enfermería del 3er ciclo semestre, Universidad Alas Peruanas, Surco-2015", tesis para optar el grado de licenciatura en enfermería, teniendo como objetivo principal determinar la influencia de factores estresores en prácticas hospitalarias según estudiantes de enfermería del 3er ciclo – II Semestre, en dicha universidad durante el año 2015, tiene la metodología de tipo no experimental y nivel descriptivo – correlacional, con una población de 93 estudiantes del 3er ciclo. Los resultados determinaron que el factor psicológico está presente con un 68%; además, las respuestas de los estudiantes, se observa lo siguiente: el 68% afectado por evaluaciones en materias de la carrera, afectado por evaluaciones frente a pacientes con un 67%, se siente inseguro de la justificación de los procedimientos el 65%, con compañeros y en la clínica con el 64% tiene una buena relación con la práctica, 62% no tienen hábitos de estudio.

Los factores de Estrés de la Práctica Hospitalaria de Estudiantes de Enfermería del 3er Ciclo de dicha universidad, se encontraron un alto porcentaje de factores psicológicos y un bajo porcentaje de factores académicos, considerando las respuestas de los estudiantes.

Y a menudo se perciben influenciados cuando están siendo evaluados frente a los pacientes

y, en ocasiones se perciben con bajo conocimiento acerca de la razón del procedimiento, no están seguros o no tienen la costumbre de practicar y estudiar. En los factores psicológicos, se tiene en cuenta las respuestas de los estudiantes; a veces se ven afectados por las emociones positivas y negativas del paciente, en ocasiones tienen temor de entrar en contacto con el paciente y contagiarse, y de vez en cuando se sienten incómodos porque no se ganan la confianza del paciente.

Falcón (2018) tesis titulado "Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018", tesis para optar el título de licenciada en enfermería tiene como objetivo identificar la relación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la mencionada unidad durante el 2018. La muestra consistió de 30 trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco y el método que se utilizo fue de tipo no experimental y nivel descriptivo – correlacional; tuvo como resultado que los trabajadores de diversas agencias y organizaciones alrededor del mundo, experimentan estrés todos los días ya sea como resultado de sus actividades dentro de sus cargos o en general, en consecuencia, de la aglomeración de responsabilidades.

Estos trabajadores sufren a su vez los efectos del estrés; teniendo en cuenta que el estrés no se considera del todo negativo, porque se necesita un poco de estrés para afrontar diferentes desafíos y tener las ganas para conseguir tus objetivos, esto mantiene nuestra mente y cuerpo alerta para lograr la meta deseada. En 2018, la Gerencia Regional de Educación de Huánuco encontró una relación entre la motivación de los trabajadores y el estrés laboral basado en el valor bilateral <0,05, el valor del coeficiente de correlación es = 0.610 indicando una correlación negativa significativa entre la motivación y el estrés laboral; a mayor motivación significa menores niveles de estrés laboral y menor motivación significa mayores niveles de estrés laboral.

En 2018 la Gerencia Regional de Educación de Huánuco, encontró una relación

significativa entre la baja moral y el estrés laboral de los trabajadores. Ambos lados son inferiores a 0,05 según el valor; por otro lado, el valor del coeficiente de correlación es de 0,443 indicando una correlación positiva moderada entre la motivación y el estrés laboral, en otras palabras, a mayor motivación mayor estrés laboral.

3.3. Relación entre variables

3.3.1. Marco teórico y conceptual

3.3.1.1. Marco teórico

3.3.1.1.1. Teoría de los factores estresores

4 Los estímulos que desencadenan respuestas psicológicas y biológicas en el estrés normal como en los trastornos que causan enfermedades se consideran como los estresores, Parqui (2010).

5 Santos señala que los factores que causan el estrés especialmente en el nivel de activación o estado de alerta de la persona se consideran como el nivel inicial de una condición de estrés. (Santos, Merighi, & Muñoz, 2010).

Las situaciones psicosociales se acentúan por la intensidad de la interpretación cognitiva o por los significados asignados por la persona (hablar en público, discusiones con compañeros), etc. Estos tipos de estresores tienen estímulos externos para una persona (una conversación desagradable que la involucra, ruido o luz intensa) y un aspecto interno (dolor por lesión o dolor por enfermedad, malestar por mala digestión, pensamientos de inutilidad o culpa y recuerdos de situaciones desagradables). Los acontecimientos psicosociales relacionados con los aspectos cognitivos se consideran los más transcendentales y frecuentes en la generación de estrés. Actualmente se considera que los eventos percibidos como positivos o placenteros pueden ser tan estresantes como los eventos aversivos o amenazantes, porque ambos provocan cambios a los que el individuo tiene que adaptarse como prepararse para una cita que te gusta, tener un hijo o lanzarte en paracaídas desde un

avión o practicar un deporte puede ser estresante, pero estos eventos no pueden considerarse aversivos (Ecured, 2019).

5.2.1.1.1.1. Tipos de estresores

Los factores estresantes, se clasifican según tres orígenes distintos de estrés en el ámbito natural, que son:

a. Estresores Vitales Intensos: Son sucesos inmensos, insólitos, significativos (daño o cambio) en la vida, y en ocasiones pueden ser traumáticos, influenciados por el propio individuo, sostenidos por un largo período de tiempo y que resultan en efectos físicos y/o psicológicos porque el cuerpo tiene que sufrirlos. El proceso de adaptación intensa desencadena una respuesta de estrés, dependiendo del entorno que influya (Santos M., 2010).

Del entorno interno: Sucesos como el matrimonio, trabajo más reconocido, parto, cirugía mayor, enfermedad terminal, divorcio, años de mala relación, examen importante, pérdida de la familia, calor, hambre, ruido, sed, frío, dolor, entre otros. Cuando se repite, el cuerpo se ve forzado repetidamente a realizar un esfuerzo excesivo, lo que puede dificultar la recuperación y presentar fácilmente efectos negativos a largo plazo, mediano y corto.

Del entorno externo: Eventos fuera del control de un individuo, como el deceso de un amigo cercano o un ser querido, amenaza a la vida, accidente, enfermedad incapacitante, víctima de violencia, violencia ambiental, pérdida de trabajo, terrorismo o desastres naturales. Son causas de estrés crónico y en caso contrario no se tratan de forma activa, provocan trastorno de estrés postraumático y reacciones de estrés agudo.

b. Estresores Cotidianos: Son estresores de menor intensidad provocados por pequeñde poca fuerza provocados por minúsculas situaciones o cambios (molestia y fastidio) en la vida cotidiana, los cuales alcanzan provocar confusión o irritación en determinados momentos. Se relacionan con el papel de representación laboral o social, junto con

problemas de aspectos económicos, relaciones interpersonales y problemas familiares, perder cosas o tener poco o nada de dinero; estos logran desencadenar efectos psicofisiológicos negativos y respuestas de estrés, más influyentes que sucesos estresantes específicos. (Parqui & Quispe, 2010).

c. Estresores Mentales: Necesidades de desempeño, demandas excesivas o sentimientos de gran responsabilidad que se relacionan con individuos o circunstancias personales, especialmente exámenes, que pueden causar estrés mental. Las expectativas de los estímulos determinan hasta cierto punto la percepción del grado de control en aquellas adecuaciones imprescindible para conservar una relación con el entorno, por lo que la expectativa (previsibilidad) determinará en cierto modo la percepción del grado de control para mantener la relación adaptativa necesaria con el medio (Martin, 2007).

5.2.1.1.2. Teoría de los Indicadores de los factores estresores de la investigación

3.3.1.1.2.1. Carga Laboral

En un sistema integrado que crea actividades de trabajo, es importante recalcar que el trabajo de un individuo es una actividad en la que debe ejecutar una sucesión de acciones psicológicas y físicas para cumplir con las demandas que le dicta cada tarea.

El concepto de "Carga de Trabajo" se denomina como la proporción de actividad que se consigue asignar a las partes o elementos de la serie de producción sin interferir en el crecimiento del trabajo en general; es decir, una o varias unidades mínimas de trabajo constan en una carga de trabajo.

El factor de riesgo prevalente en la mayoría de las actividades laborales y así como las empresas sigue siendo la carga de trabajo, que continúa siendo un conjunto de exigencias psicofísicas que persisten y enfrentan los laburantes en el desempeño de sus funciones. Además, se identificó a la actividad muscular o física como uno de los más influyentes y

extenuantes en la carga laboral, y sus factores de riesgo se encuentran asociados a la explotación del trabajador, así como ritmos acelerados de trabajo y necesidad de adaptación a diferentes tareas.

Como resultado del esfuerzo físico y mental, el efecto más directo es la fatiga. Esta definición de carga de trabajo se creó bajo la influencia de una teoría respaldada por el desarrollo de modelos matemáticos sofisticados después de la Segunda Guerra Mundial, originalmente diseñados para describir el comportamiento informacional de los sistemas tecnológicos.

- **Fisiología de la carga laboral.** Teniendo en cuenta que, en cualquier actividad laboral, se requiere un esfuerzo físico específico, consistente en activar el sistema musculo esquelético, la contracción muscular en pleno trabajo requiere el apoyo de los sistemas circulatorio y respiratorio para transportar sustancias metabolizadas y oxígeno hacia los músculos; dicha respuesta de ambos sistemas se asocia a la intensidad de la tarea porque puede verse como una carga y como una respuesta fisiológica a ese esfuerzo. En cuanto a la clasificación según la contracción muscular se puede dividir en dos grandes grupos, que son:
  - **El trabajo dinámico.** Implica la contracción rítmica de grandes grupos de músculos de diferentes longitudes (contracción isotónica).
  - **El trabajo estático.** Implica contracciones continuas sin cambios en la longitud del músculo (contracción isométrica).

  Del mismo modo, según el tipo de contracción muscular depende de una respuesta fisiológica y en consecuencia del diseño del trabajo y el descanso. Sin embargo, cuando se altera el estado mental, se agregan cargas excesivas y los trabajadores comienzan a experimentar molestias fisiológicas, que se manifiestan de inmediato en forma de fatiga y ansiedad.

- **Medición cualitativa de la carga laboral**. En el pasado la medida de la carga de

trabajo fue medido según los parámetros de Frederick W. Taylor, padre de la "Gestión Científica", pionero en mejorar los estándares laborales a través de estudios detallados de tiempos de ejecución y uso de cronómetros para medir la carga de trabajo, pero las investigaciones actuales no hacen mediciones cuantitativas, sino cualitativas. Así, Kanawaty (1996) señala que se pueden obtener medidas cualitativas de la carga de trabajo aplicando técnicas que determinen la percepción del tiempo invertido por trabajadores calificados en la realización de tareas definidas.

3.3.1.1.2.2. Jornada de Trabajo

En Perú, las normas que regulan y reconocen la jornada laboral se basan en el artículo 24° de la En Perú, las normas que regulan y reconocen la jornada laboral se basan en el artículo 24° de la normas que reconocen y regulan la jornada laboral en el Perú son: Artículo 24° de la Constitución Política del Perú; el Decreto Legislativo Nº 854 (01.10.1996) modificado por la Ley Nº 27671 (21.02.2002), Se entiende por jornada máxima legal de trabajo 8 horas diarias o 48 horas semanales, y las horas comprendidas en un período de 7 días se entienden como horas semanales, pero por ley, convenio o decisión unilateral del empleador, menos jornadas que la jornada laboral máxima legal. (drtpemoquegua, 2020).

- **Ritmo de trabajo saludable**

  Excelente control sobre el propio trabajo, autonomía y capacidad de decisión para el trabajo, lo que puede provocar un cambio en el ritmo de trabajo.

- **Control sobre las pausas y descanso.**

  Enfrentamos demandas laborales acordes a nuestras capacidades, con una cantidad de trabajo adecuada con respecto al tiempo disponible para su realización, con los recursos suficientes y necesarios para cumplir con las exigencias de un trabajo. Educar a los trabajadores sobre las habilidades y los requisitos para hacer el trabajo,

(salud laboral, 2012).

3.3.1.1.2.3. Responsabilidad y estrés

La responsabilidad es el deber de hacerse cargo de las consecuencias sobre uno mismo y de las acciones que uno mismo decide emprender.

Esto nos puede llevar a sufrir un bloqueo mental, que nos impide ver con que tarea continuar; si la carga se encuentra en nuestro ámbito personal, nos impide concentrarse bien en nuestro trabajo, por sentirnos superados por nuestras obligaciones, llevando a causar estrés; en ocasiones hay personas que construyen una montaña de responsabilidad y convierten su vida en un calvario, lleno de insatisfacciones personales y laborales.

Compromiso laboral

El compromiso es lo que involucra a los trabajadores tanto en su trabajo como en los la misión y visión de la empresa. Teniendo en cuenta que un trabajador diligente es alguien que profesa pasión por su empleo y lo manifestará disponiendo más energía al hacer su trabajo.

Por ejemplo, los empleados regulares se limitan a realizar ciertas funciones sin realizar otras tareas ajenas a sus funciones. En cambio, un empleado dedicado también se preocupa por el éxito de la empresa y siempre irá más allá para hacer lo que se requiere y ayudar a otros empleados, (avidreyero, 2015).

Calidad en el servicio: Se representa como un papel imprescindible en el éxito de muchas empresas, no solo en ofrecer un servicio excepcional, sino también en satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes o usuarios, todo esto promueve al fortalecimiento de la confianza y lealtad en la marca, por lo tanto no solo es necesario efectuar estrategias eficientes que optimicen la calidad de servicio; desde la comunicación interna hasta la personalización, existiendo diferentes áreas en que una empresa o corporación que pueden enfocarse para aumentar su estándar de servicio y resaltar en un

competitivo mercado.

Atención profesional

La atención profesional es un requerimiento de cualquier organización o empresa, que debe brindarse de manera transparente, con una comunicación clara, honesta, creativa, sociable y dispar, puesto que asegura la continuidad de servicios y productos que satisfagan y atiendan las necesidades de la comunidad, de forma que aporte confianza, fidelización a los clientes o usuarios.

Tenemos que prestar especial atención a la preferencia de cada cliente, en relación con esto, debe haber una relación recíproca entre el producto o servicio que se brinda y el cliente.

Un cliente o usuario es una persona que bien atendida agrega valor perenne a una organización o empresa y puede aseverar la calidad y el éxito de la organización a través de su apoyo. Los clientes difunden y transmiten su satisfacción y atraen nuevos prospectos; esta es una garantía, éxito y mejora continua (wikipedia, 2020)

3.3.1.1.2.4. Ambiente Laboral

La efectividad y el desempeño de los procesos acatan en gran parte del bienestar de los lugares de trabajo y sus colaboradores. Por lo tanto, hay que recalcar la importancia del ambiente laboral que afecta en gran medida a la productividad y el bienestar de los trabajadores, además esto influye no solo a la empresa sino también a los colaboradores, afectando en gran medida al compromiso por parte de ellos mismo así mismo con los clientes.

Así mismo constituye un promotor de las relaciones de confianza en un equipo de trabajo; para las empresas y los trabajadores, el entorno de trabajo define la relación entre los empleados, por consiguiente, esto causa una seguridad entre los trabajadores.

Para la empresa como para el trabajador el ambiente de trabajo contener factores que

motiven a los trabajadores a realizar actividades en la empresa, para asegurar un desempeño profesional sobresaliente; así mismo, es importante que las funciones y procedimientos sean claras y transparentes para los trabajadores, así como las metas que deben lograr.

- **Motivando a los trabajadores:** Elogie los buenos resultados que obtienen cada día por su buen trabajo y bríndeles el reconocimiento que se merecen.
- **La amistad en el trabajo:** En gran parte de los trabajadores consideran que es importante los compañeros con los que trabajan ya que influyen en su bienestar. Ciertamente, los buenos amigos pueden salir en el trabajo, especialmente cuando se trabaja en un ambiente saludable.
- **Mejorando la comunicación:** Las necesidades de cada espacio de trabajo deben ser satisfechas a través de una comunicación asertiva, que tenga en cuenta las diversas percepciones que coexisten en todos los niveles jerárquicos (emprendedores y negocios, 2018).
- **Ambiente físico**

  Se entiende por entorno físico de trabajo todo lo que se encuentra en el ambiente físico donde los trabajadores realizan su trabajo y que puede tener un impacto negativo en su salud y se puede clasificar en.

  Factores físicos

  Diseño y espacio de trabajo: Se debe considerar que el diseño del espacio de trabajo puede ser un factor relacionado con la insatisfacción laboral, no solo en términos de racionalización de procesos industriales o imagen corporativa. Si el diseño de su espacio de trabajo es un factor estresante asociado con situaciones abarrotadas, aisladas y organizadas, esto va constituir una fuente de frustración, irritación y bajo rendimiento.

Ruido: Actualmente varios estudios indican que la productividad y la satisfacción se ven afectados por la exposición de ruido a niveles inapropiados, además provocan un aumento en la probabilidad de cometer errores. Por lo tanto, el ruido interrumpe la actividad mental ocasionando falta de concentración, irritabilidad y fatiga, incrementando la posibilidad de accidentes e interrumpe la comunicación en el entorno laboral. En relación a lo expuesto anteriormente, el proceso de pensamiento normal es obstaculizado por el ruido, siendo este último una fuente de estrés.

Iluminación: El bienestar psicológico y el rendimiento se encuentra relacionados con la iluminación es sus diferentes aspectos (brillo y contraste). Igualmente, la iluminación inadecuada en el trabajo dificulta el mantenimiento de la atención, provoca tensión y frustración a la hora de realizar las tareas complejas y problemáticas, así mismo ocasiona dolores de cabeza, afecta negativamente a la visión y causa fatiga visual. Por consiguiente, la iluminación es un factor estresante descontrolado que aumenta la insatisfacción, mayor tiempo de ejecución de tareas, mayor número de errores, fatiga y tensión.

Temperatura: Existe una relación con el bienestar de los trabajadores especialmente si hay variaciones extremas como un aumento desproporcional o su déficit, y cuando se trata de sentirse cómodos, las temperaturas inadecuadas merecen una atención especial. Porque constituye un estresor que puede causar malestar y agotamiento.

Armonía laboral

Las personas son los elementos más importantes en una organización y un ambiente de trabajo motivador es necesario para que todos los miembros sientan un sentido de unidad con las personas. Por lo tanto, es importante fomentar el sentido de la responsabilidad y promover una variedad de oportunidades para que se sientan satisfechos y dispuestos a utilizar todas sus capacidades.

En este sentido, conviene recordar que la relación entre el líder y el resto de la empresa influye en el deseado equilibrio necesario para lograr la productividad y la identificación favorable. Por ello, debe basarse en el respeto mutuo, la claridad y el aprecio. Porque fortalecer las conexiones adecuadas conduce a la confianza y el compromiso entre los miembros.

5.2.1.1.3. Teoría del estrés

3.3.1.1.3.1. Estrés

Considerado como un sentimiento de tensión emocional y física, que se presenta en alguna situación o pensamiento que genere un sentimiento de frustración, así como un estado de enojo o nerviosismo.

Por ello, la respuesta del cuerpo frente a una demanda o desafío se define como estrés, este en parámetros normales se considera positivo cuando nos estimula a enfrentar los problemas, fomentando la proactividad de la persona y el estrés negativo se relaciona con situaciones en que la persona no es capaz de enfrentar o controlarlo, conllevando a dañar la salud del individuo.

Desde la perspectiva psicológica, se utilizó más el concepto de ansiedad que el de estrés, y la ansiedad fue vista como un producto del estrés. Freud creía que la ansiedad jugaba un papel central en la psicopatología y que era una señal de peligro que activaba los mecanismos de defensa (Boere, 1998).

Según Yánez (2008), denomina al estrés como un conjunto de respuestas predeterminadas que nuestro cuerpo elabora de forma natural ante circunstancias que atienden como amenazadoras, y frente a ello la reacción más inminente es posicionarnos en un estado de alerta. (Yánes, 2008).

Consideraciones

Según la temporalidad el estrés se puede clasificar en dos tipos siendo en algunas situaciones positivo o negativo, y estos son:

Estrés agudo: Es un estrés a corto plazo que se desvanece rápidamente y se ejemplifica en situaciones como pisar el freno por primera vez, pelear con un compañero o esquiar por una pendiente; esto ayuda no solo a tener mayor control en situaciones amenazantes sino también en situaciones que nos haga sentir éxtasis en realizar algo emocionante o nuevo. En otras palabras, es estrés extremo es un sentimiento que lo experimenta todas las personas en algún momento de su vida.

Estrés crónico: Se define como una presentación a largo plazo del estrés, que sucede con problemas de trabajo, un matrimonio infeliz o problemas de dinero, y a veces se vuelve tan latente que se vuelve crónico, teniendo en cuenta su duración. Si el estrés dura semanas o meses es estrés crónico, muchas veces las personas que lo sufren están tan acostumbrado a dicho malestar que ni siquiera lo considere un problema, que en consecuencia al no encontrar modos de manejar el estrés conduce a problemas de salud. (Medlineplus, 2019)

Clasificación del estrés.

Estrés positivo: Sucede siempre y cuando experimentas una necesaria tensión para lograr estar motivado, profesarse capaz de prevalecer ante cualquier desafío y conseguir trabajar con la máxima productividad. El estrés positivo es el estrés que proviene de dejar de lado una actividad estimulante a voluntad y adaptarse al cambio, alertando sus sentidos y liberando energía al mismo tiempo. Dice que la persona es más receptiva y sus defensas son más ágiles, lo que le permite tener mayores capacidades de resistencia y mayores niveles de productividad (López, 2009).

Estrés negativo: Indica que se puede producir un estrés excesivo y un estrés negativo. Los estímulos que experimentamos para realizar nuestras tareas cotidianas generan la energía suficiente para meter a trabajar nuestras aptitudes y capacidades.

La cantidad de noradrenalina es la adecuada, aumentando la atención, mejorando la concentración, la capacidad de aprendizaje, la capacidad mental y la toma de decisiones.

Se enfrentan a una variedad de escenarios, en este contexto se puede comentar del estrés positivo y equilibrado. No obstante, apenas superemos la curva de rendimiento debido al exceso de trabajo, trabajo bajo presión u otras circunstancias inevitables y es cuando el estrés supera nuestra capacidad de afrontamiento, ocasionando el estrés negativo, lo que da como resultado una secuencia de síntomas como agotamiento extremo y fatiga.

Nos dice que el estrés negativo es costoso no solo para la salud personal, sino también para el lugar de trabajo y la organización. La calidad de una organización se define por su gente, la productividad y la moral, son factores reflejados en el balance (Perea, 2004).

La clasificación clínica más aprobada por los consensos tienen en cuenta que los síntomas de ansiedad tienen su base en criterios de diagnósticos cualitativos que juntan diversas categorías generales como los trastornos secundarios o atípicos, inespecíficos, situacionales, y categorías específicas más restrictivas.

Un concepto clínico significativo a tomar en consideración es que los llamados crisis de pánico y agorafobia pueden suceder en asociación con otros trastornos de ansiedad. Una crisis de pánico se puede definir como un curso breve de malestar intenso o miedo que llega a conseguir su punto máximo en los primeros 10 minutos, siempre acompañado de una necesidad de escapar y sensación de peligro inminente, acompañado de palpitaciones, temblores, mareos, parestesia, náuseas o escalofríos. Los ataques pueden ser inesperados, circunstanciales o predeterminados por las circunstancias.

La agorafobia pertenece a muchos de los trastornos de ansiedad que se desencadena por situaciones o circunstancias que son difíciles o vergonzoso de escapar acompañado de ataques de pánico anticipados por la situación y sin posibilidad de ayuda o alivio; Se trata de una conducta de evitación y cuando no se produce, se presentan malestar intenso, tensión y síntomas físicos persistentes y graves.

Cansancio o fatiga Laboral: Conocido como la consecuencia de trabajo excesivo y

monótono que perjudica al trabajador ocasionándole una fatiga que puede aliviarse con períodos de descanso adecuados, horarios razonables y horas adecuadas de sueño, recreación y comidas. La fatiga se manifiesta, así como una disminución de la aptitud para realizar el trabajo. Las largas jornadas de trabajo están inevitablemente asociadas al cansancio, en cuyo caso el cansancio actúa como un mecanismo protector del organismo, evitando el agotamiento total (Inesem, 2019).

Tradicionalmente, los distintos tipos de fatiga se han clasificado en:

Fatiga general: Generalmente afecta tanto mentalmente como físicamente en todo el organismo.

Fatiga sensorial: Produce en el sistema nervioso una hipersensibilidad del entorno y dolor.

Fatiga física: Origina en músculos determinados ciertos dolores localizados.

Fatiga mental: Provoca que en ciertas actividades mentales intensas o prolongadas como las tareas intelectuales que requieren una gran precisión o responsabilidad por parte de la persona genere tensión en ciertos individuos, provocando un cansancio mental perpetue .

Fatiga crónica: Es el resultado de la falta de recuperación y descanso insuficiente durante las sucesivas fases laborales o fuera del trabajo, lo que provoca molestias físicas y emocionales y persiste en el pasar del tiempo, dando una fatiga crónica como resultado de dicha retroalimenta con dichas actividades la rutinarias (Inesem, 2019).

Cefaleas tensionales: Este es el tipo más frecuente de cefalea en la población, se manifiesta como dolor o incomodidad en el cuello, la cabeza o el cuero cabelludo que a menudo está relacionado con la tensión muscular en estas áreas (Medlineplus, 2019).

Causas

La cefalea tensional o también llamado dolor de cabeza por tensión suceden principalmente por la tensión o contracción de los músculos del cuello y el cuero

cabelludo, dicha contracción muscular puede deberse a una respuesta a algún factor estresante, la ansiedad, un traumatismo craneal o la depresión. Puede presentarse en cualquier grupo etario, pero frecuentemente se presenta en adultos y adolescentes así como en las féminas y personas que cumplan un papel asistencial dentro de la familia. Tales actividades pueden incluir escribir a máquina u otro trabajo de computadora, trabajo manual fino y usar un microscopio. Además, otra causa de este tipo de dolor de cabeza es dormir frecuentemente en una posición inusual del cuello o una habitación fría (Medlineplus, 2019).

Contracturas cervicales: Definidas como rigidez en la zona cervical causando dolor, teniendo en cuenta que esta zona se encuentra los músculos como los escalenos, el esternocleidomastoideo, esplenio cervical, platisma y sus correspondientes ligamentos, que nos permite movernos y mantener la cabeza tensa. Los músculos viajan desde la cabeza y la columna cervical hasta la clavícula, el tórax y otras estructuras, formando un total de músculos móviles. Cuando se produce una contractura cervical, los vasos sanguíneos que suministran sangre se comprimen, teniendo como resultado la contracción de dichos vasos que se ubican en los mencionados músculos afectando al aporte de sangre, por consiguiente dificultando así el flujo de sangre.

Normalmente, el elevador de la escápula y el trapecio son los músculos más afectados en estos casos; los síntomas van desde dolor hasta dificultad para girar el cuello hacia un lado, en algunas condiciones puede presentarse dolor en la cabeza, el hombro o incluso en el brazo.

Sufrir de contractura cervical puede ser muy común. Sin embargo, es importante un tratamiento adecuado para evitar exacerbar el problema y prolongar las molestias (Mejorconsalud, 2019).

Irritabilidad: Representado como una capacidad de parte de uno mismo o un organismo

para reconocer y responder a cambios adversos en el medio ambiente, que pueden tener efectos patológicos o fisiológicos; por otra parte, generalmente la hipersensibilidad es la disposición homeostática de los organismos para rebatir a estímulos que perjudiquen su bienestar o condición. Esta habilidad les permite sobrevivir y adaptarse a los cambios en el medio ambiente. Hay dos tipos de señales o estímulos: extrínsecos e internos, que se producen dentro del mismo organismo ante determinados estímulos, los organismos responden de determinadas formas, que dependen del nivel de complejidad del organismo y del estímulo (Wikipedia, 2019).

Ansiedad: Desde el punto de vista fisiológico la ansiedad es una parte normal de la vida. Pese a ello, hay situaciones particulares como los pacientes con trastornos de ansiedad que la ansiedad se encuentra desmedido ocasionando muchas veces temores intensos y continuos, así como preocupaciones hacia situaciones habituales; además, dichos trastornos también se manifiestan con episodios constantes de ansiedad intensa y ataques de pánico que son considerados como sentimientos súbitos de miedo o pánico que alcanzan su punto máximo en cuestión de minutos.

Estos sentimientos de miedo y ansiedad se interponen con la vida diaria por lo cual son complicados de manejar, no guardan proporción con el peligro real y a veces duran bastante tiempo, a través de las diferentes etapas de la vida como la niñez, la adolescencia y la edad adulta.

Por ejemplo, en los trastornos de ansiedad se clasifican en otras entidades como el trastorno de ansiedad social (fobia social), el trastorno de ansiedad generalizada, el trastorno de ansiedad por separación y las fobias específicas; siendo frecuente que la persona pueda tener más de un trastorno de ansiedad.

Ocasionalmente, las enfermedades que requiere tratamiento especialmente las crónicas pueden ocasionar ansiedad. (Mayoclinic, 2019).

Angustia: La angustia es un estado emocional de naturaleza dolorosa que aparece en respuesta a un peligro o impresión desconocida. Suele acompañarse de malestar psicológico severo y pequeños cambios en el cuerpo, como como temblores, aumento del ritmo cardíaco, opresión en el pecho o dificultad para respirar sudoración excesiva. En sentido común se equipara con ansiedad o miedo extremo. Sin embargo, por ser la psicología un estado emocional de una naturaleza tan especial, ha sido objeto de investigación en un campo científico, especialmente el psicoanálisis, que ha hecho importantes aportes a ese conocimiento y ha establecido a la psicología como uno de sus conceptos básicos. Como todos los conceptos freudianos, la angustia fue construida poco a poco por Freud, articulada concurrentemente con otras teorías que desarrollaron plenamente la teoría psicoanalítica, y creció a la luz de los nuevos descubrimientos realizados por el maestro vienés en su práctica (Wikipedia, 2019).

El trastorno de pánico generalmente se caracteriza por sentimientos subjetivos de tensión e inquietud bastante fuerte, un estado consciente y transmisible de presentimientos dolorosas, no necesariamente asociado con una amenaza externa. Estas condiciones pueden causar cambios fisiológicos extensos que desencadenan respuestas viscerales y somáticas mediadas por el sistema hipotálamo- pituitario-endocrino y el sistema nervioso autónomo. En algunos casos, una situación facilitadora puede representar un impulso o conflicto inconsciente (Wikipedia, 2019).

La angustia puede ser una causa subyacente de un comportamiento, instinto o impulso particular, rasgo de personalidad, respuesta situacional, síntoma de una variedad de entidades clínicas o un trastorno mental definido; es decir un estado emocional transitorio. Un hecho importante en este último ámbito es la identificación progresiva de diversas formas clínicas autonómicas con base en la denominada neurosis de angustia popularizada por la preponderancia de la escuela psicodinámica hasta hace 20 años. Actualmente se

maneja un término denominado ansiedad condicionada (respuestas autonómicas mediadas por mecanismos cerebrales), psicógena (con dinámicas inconscientes añadidas) y somática (manifestaciones conductuales y un alto nivel de compromiso fisiológico general). Sheehan postuló la existencia de ansiedad endógena (ansiedad generalizada y pánico) y ansiedad extrínseca (fobias). Los investigadores biológicos han vinculado una variedad de compuestos con metabolismo alterado (esteroides endógenos) o compuestos que interactúan con el sistema de neurotransmisores, como ejemplo el ácido gamma y el ácido amino butírico (GABA), permitiendo la formulación de probables mecanismos patogénicos que responde a estímulos que dañan el bienestar o el estado de naturaleza, gracias a esta capacidad los organismos pueden adaptarse a los cambios y asegurar la supervivencia (Julián Pérez Porto, 2013).

5.2.1.2. Indicadores del estrés

5.2.1.2.1. Signos físicos Cansancio permanente

Cuando sufrimos estrés y diversos síntomas de estrés, es muy probable que nos encontremos permanentemente cansados. Incluso si nos despertamos un poco, todavía estamos cansados. El estrés continuo agota considerablemente el cuerpo y la mente, por lo que necesita mucho descanso. Por lo general el estrés hace que sea más difícil conciliar el sueño, por lo que la persona duerme menos de lo habitual.

Cefaleas tensionales

o cefaleas por tensión suceden debido a la tensión o contracción de los músculos del cuello y el cuero cabelludo. La contracción muscular puede ser una respuesta al estrés, es más común en adultos y personas mayores, pero se puede presentar a cualquier edad; siendo más frecuente en las mujeres y en el ámbito familiar.

Cualquier actividad que implique mantener la cabeza en una posición durante mucho tiempo sin moverla puede provocar dolores de cabeza, Tales actividades incluyen

escribir a máquina u otro trabajo de computadora, trabajo manual y usar un microscopio. Un cuello mal posicionado también puede causar este tipo de dolor de cabeza (medlineplus, 2020).

La irritabilidad

Así, la hipersensibilidad permite a los organismos identificar cambios negativos en su entorno y responder a esos cambios. Esta respuesta puede tener efectos de hipersensibilidad y se considera una capacidad homeostática de los organismos vivos.

5.2.1.2.2. Signos Psíquicos

Incremento de las cifras de presión arterial por encima de valores 140/90mmhg.

Cansancio constante: Se define a la cronicidad del cansancio y persistencia a pesar de cambios en las actividades cotidianas con el fin de reducir el consumo de energía, también lo es cuando va acompañado de un estado psíquico depresivo.

Cefaleas tensionales: Es la representación más común del estrés, se manifiesta como dolor de cabeza que se puede presentarse en cualquier sector etario con más frecuencia en los adultos y adolescentes, mayormente sucede cuando los músculos de la región cervical y occipito frontal (cuero cabelludo) se encuentran contraídos. La principal y más importante sigue siendo la contractura cervical denominada como una tensión incontrolable y constante en un músculo o grupo de músculos, ocasionando dolor de cabeza y malestar general.

Signos psíquicos

Irritabilidad*:* Es la capacidad homeostática de los seres vivos para responder a estímulos que van en detrimento de su bienestar o condición física.

Ansiedad*:* Se refiere a la expresión más extrema de miedo, pavor o tensión acompañada de síntomas físicos de anticipación de futuros daños o desgracias.

Angustia. Se considera como un estado de alta activación emocional, que incluye miedo

o aprensión, definido clínicamente como una respuesta de miedo a un peligro no especificado y desconocido. También se usa como sinónimo de ansiedad.

Auto percepción de estrés laboral: Es el sentido del empleado de ser consciente de las situaciones que lo estresan en el trabajo.

Factores causales externos

Ambiente laboral inadecuado: Una zona no apta para el cumplimiento de actividades pueden desencadenar problemas de estrés o ansiedad y ser un factor perjudicial para la empresa.

Sobrecarga laboral: incremento excesivo de carga laboral y/u horaria.

Ruidos molestos en el ambiente laboral: Sonidos inapropiados que causan incomodidad e impiden la comunicación, generalmente son desagradables.

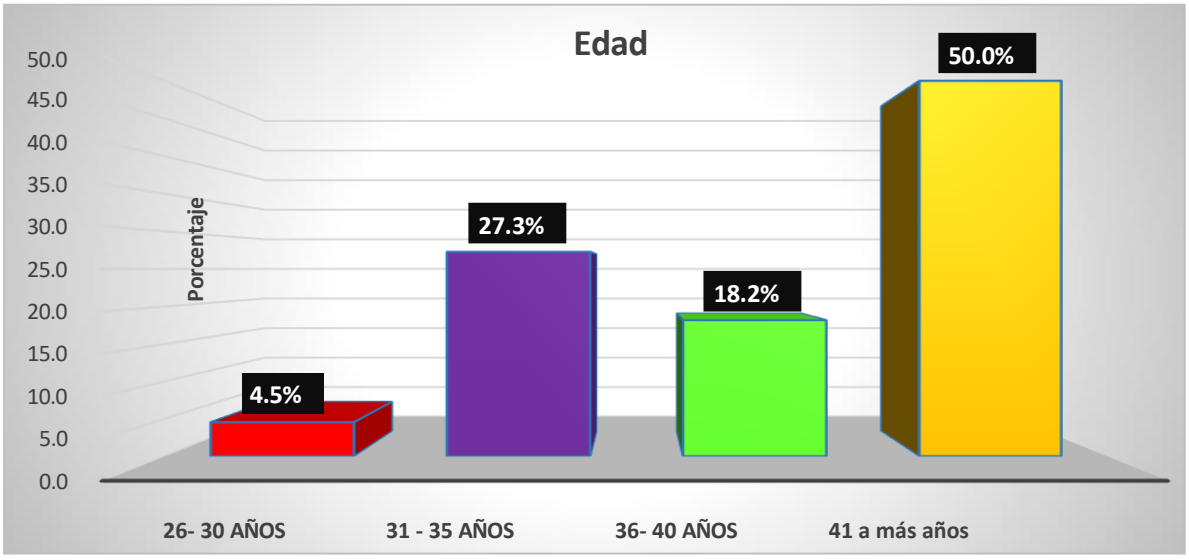
CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultado Descriptivos

Tabla 1.
Edades de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	Frecuencia	Porcentaje
26- 30 años	2	4.5
31 - 35 años	12	27.3
36- 40 años	8	18.2
41 a mas año	22	50.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019. Figura 1. Edades de las Obstetras del Hospital Tingo María.

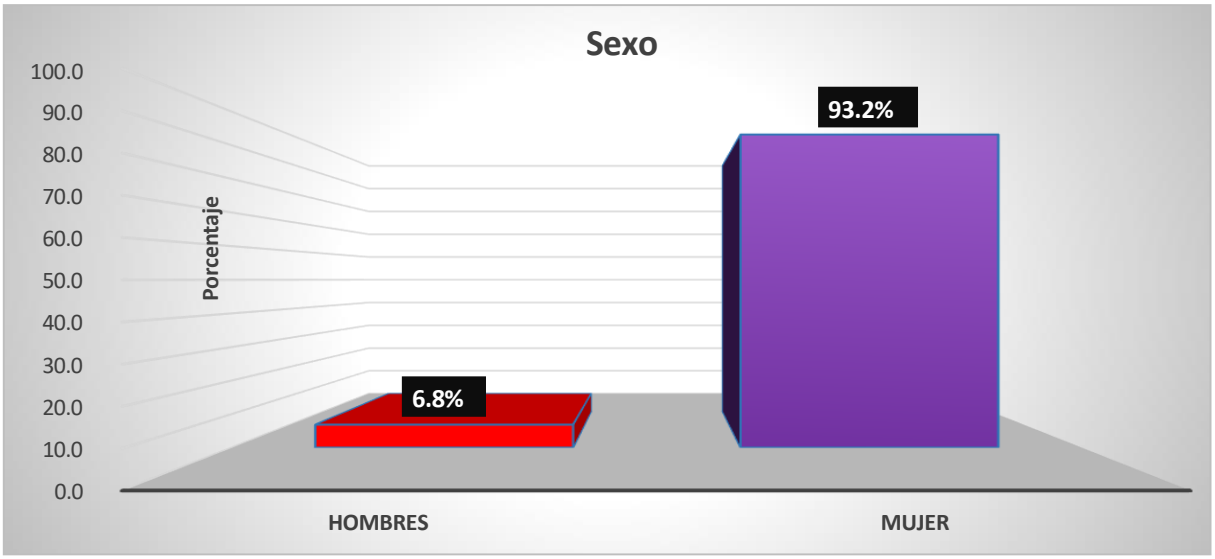
Como se puede observar, en la tabla 1 y figura 1, que la población encuestada de 44 obstetras, en relación a las edades; con el 50% corresponden al segmento de 41 a más años, seguido el segmento de edades de 31 a 35 años con el 27.3%, de igual manera con las edades de 36 a 40 años con el 18.2% y de 20 a 30 años con el 4.5%.

Tabla 2

Género de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	3	6.8
Mujer	41	93.2
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 2. Género de las Obstetras del Hospital Tingo María.

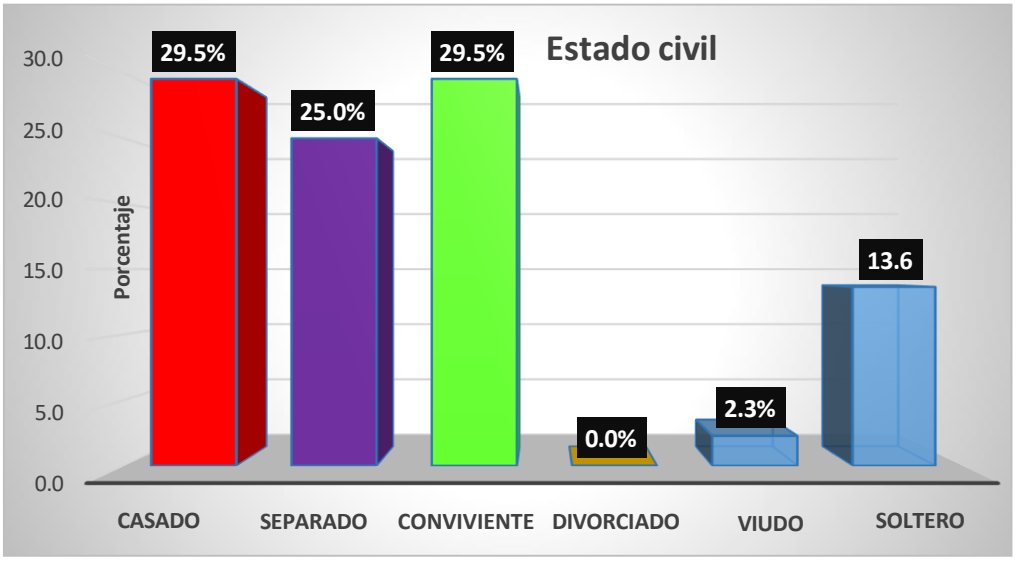
En la Tabla 2 y figura 2, podemos observar que la población encuestada de 44 obstetras, correspondiente al género; en relación al sexo femenino con un 83.2%, seguido al segmento del sexo masculino con el 6.8%.

Tabla 3.

El estado civil de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Casado	13	29.5
Separado	11	25.0
Conviviente	13	29.5
Divorciado	0	0.0
Viudo	1	2.3
Soltero	6	13.6
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 3. Estado civil de las Obstetras del Hospital Tingo María.

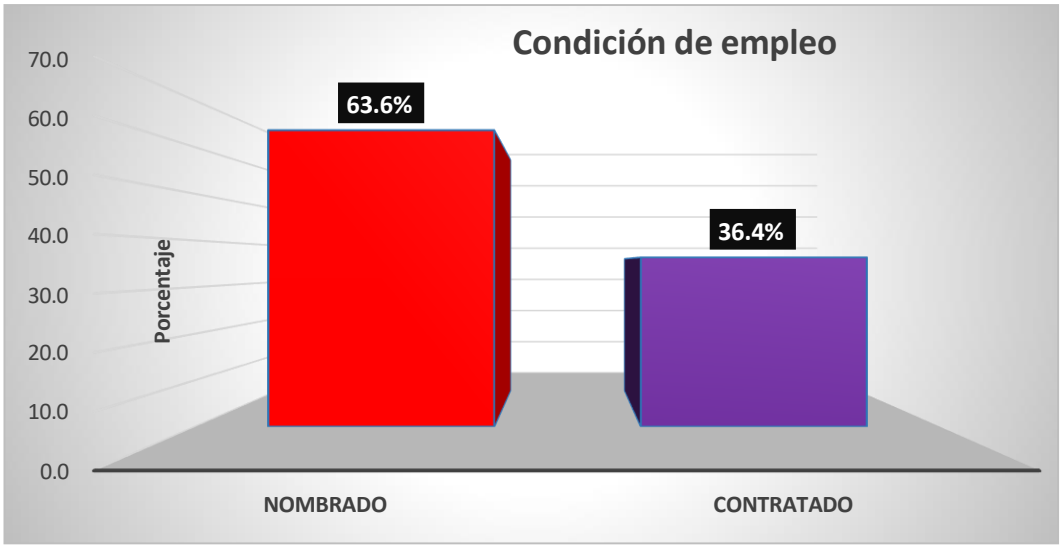
Podemos observar, la Tabla 3 y gráfica 3, que la población encuestada de 44 obstetras, respecto al estado civil; los casados y convivientes tienen el mismo indicador con el 29.5%, separados 25%, divorciadas 13.6% y las viudas 2.3%.

Tabla 4.

La Condición de empleo de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	28	63.6
Contratado	16	36.4
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 4. Condición de empleo de las Obstetras del Hospital Tingo María.

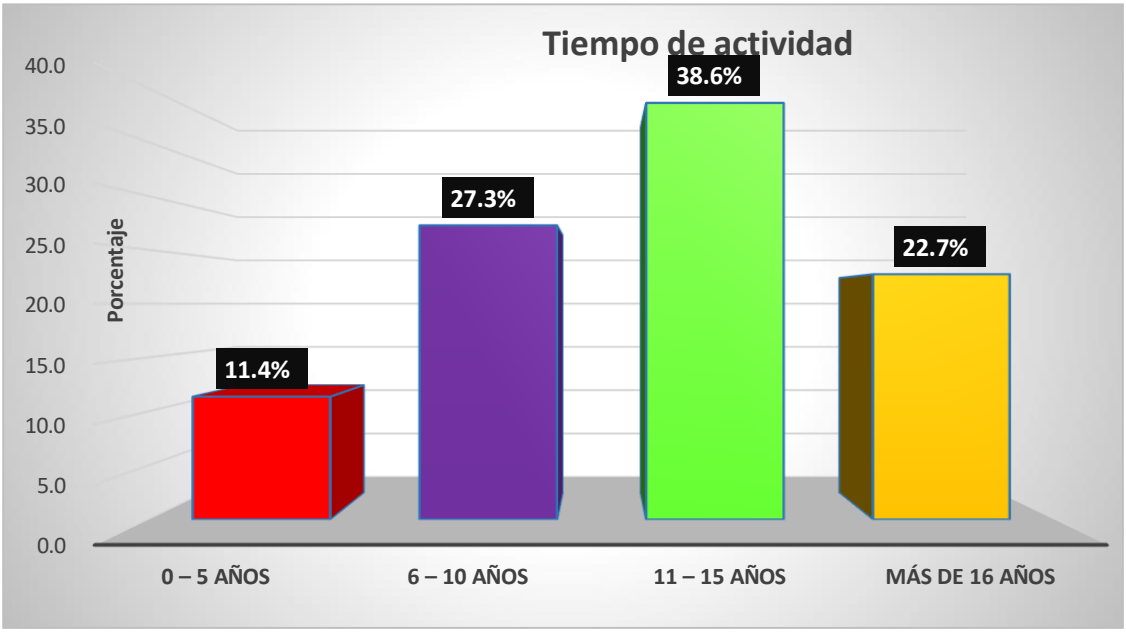
Se observa, en la Tabla 4 y gráfica 4, que la población encuestada de 44 obstetras, respecto a la condición del empleo; los profesionales nombrados representado con el 63.6% y los contratados 36.4%.

Tabla 5.

Tiempo de actividad de los profesionalesbstetras del Hospital Tingo María

Responden	**Frecuencia**	**Porcenta je**
0 – 5 años	5	11.4
6 – 10 años	12	27.3
11 – 15 años	17	38.6
Más de 16 años	10	22.7
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 5. Tiempo de actividad de las Obstetras del Hospital Tingo María.

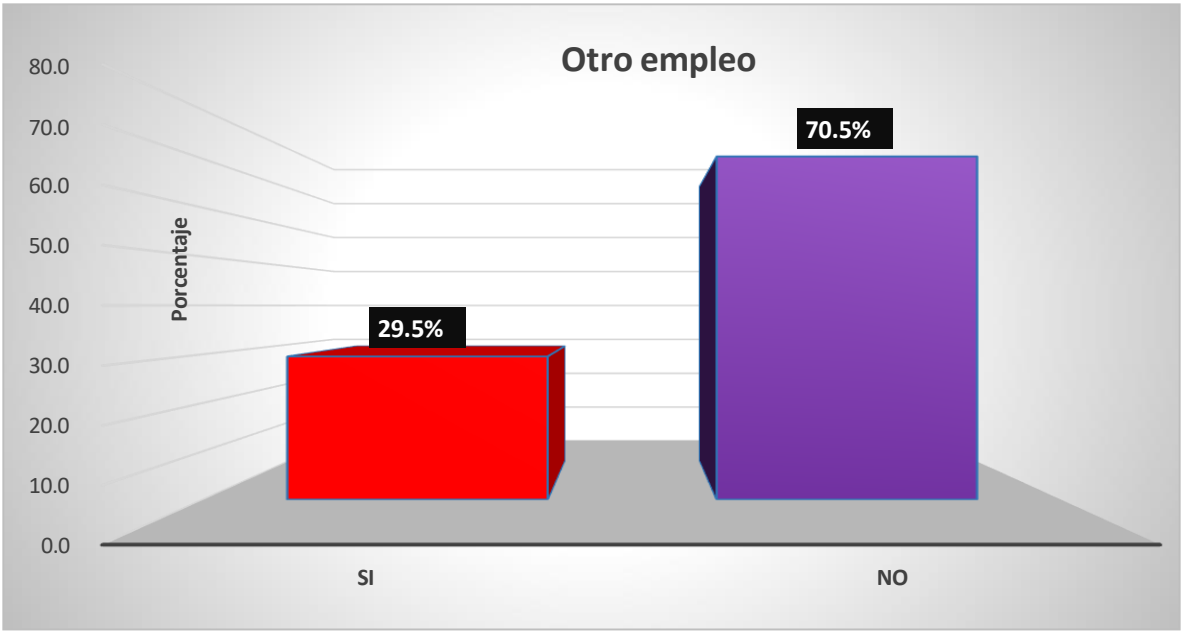
Como se puede observar, en la Tabla 5 y gráfica 5, de la población encuestada de 44 obstetras, respecto al tiempo de actividad; se tiene que de 11 a 15 años representa el 38.6%, de 6 a 10 años el 27.3%, con más de 16 años el 22.7% y de 0 a 5 años con el 11.4%.

Tabla 6.

Otro empleo de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	13	29.5
No	31	70.5
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 06. Otro empleo de empleo de las Obstetras del Hospital Tingo María.

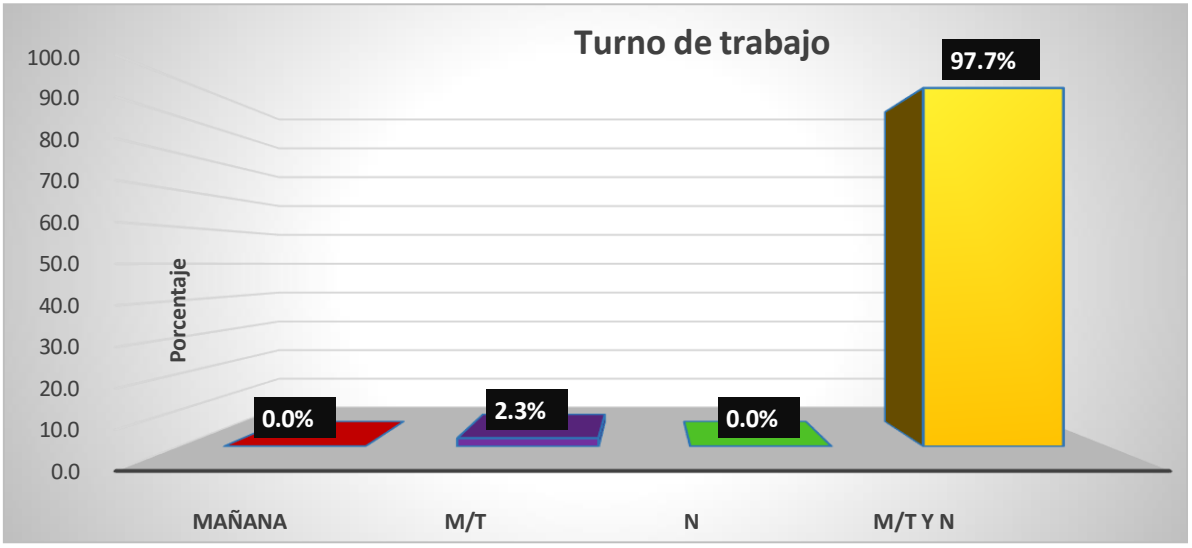
En la Tabla 6 y gráfica 6, de la población encuestada de 44 obstetras, respecto a tener a tener otro empleo; refleja que el 70.5% no tienen otro empleo y los que tienen otro empleo son el 29.5%.

Tabla 7.

El turno de trabajo de los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Mañana	0	0.0
M/T	1	2.3
N	0	0.0
M/T y N	43	97.7
Total	**44**	**36.4**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 7. Turno de trabajo de las Obstetras del Hospital Tingo María.

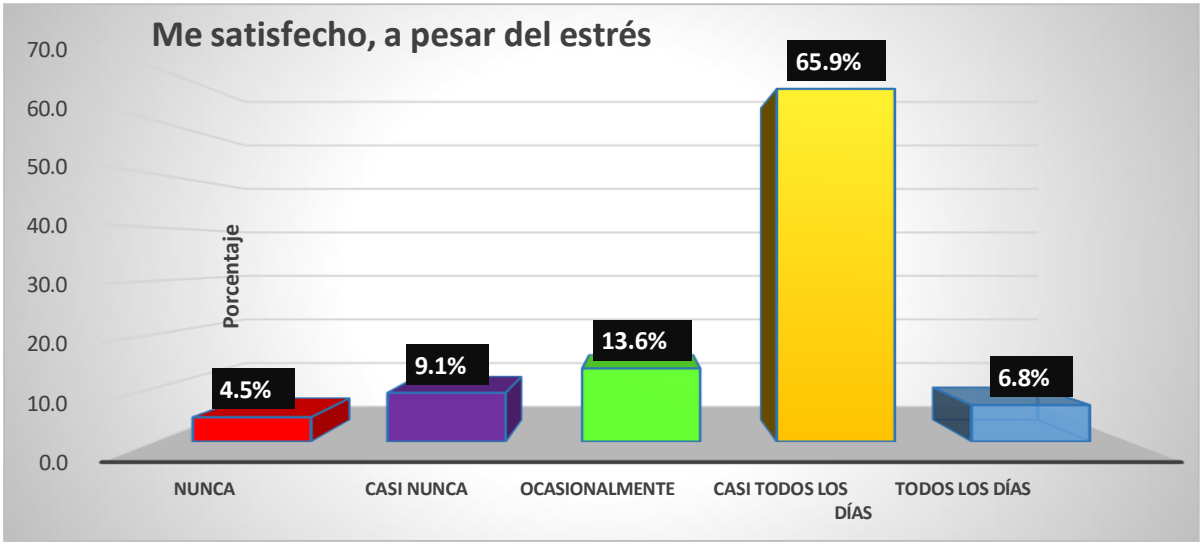
Podemos observar, en la Tabla 7 y gráfica 7, de la población encuestada de 44 obstetras, respecto al turno del trabajo; M/T y N con el 97.7% y M/T 2.3%.

Tabla 8.

La satisfacción y estrés, en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.5
Casi nunca	4	9.1
Ocasionalmente	6	13.6
Casi todos los días	29	65.9
Todos los días	3	6.8
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 8. Satisfecho y estresado, en las Obstetras del Hospital Tingo María

Se observa, en la Tabla 8 y gráfica 8, de la población encuestada de 44 obstetras, respecto a la satisfacción a pesar del estrés; representa un 65.9% Casi todos los días, ocasionalmente 13.6%, casi nunca 9.1% todos los días 6.8% y nunca 4.5%.

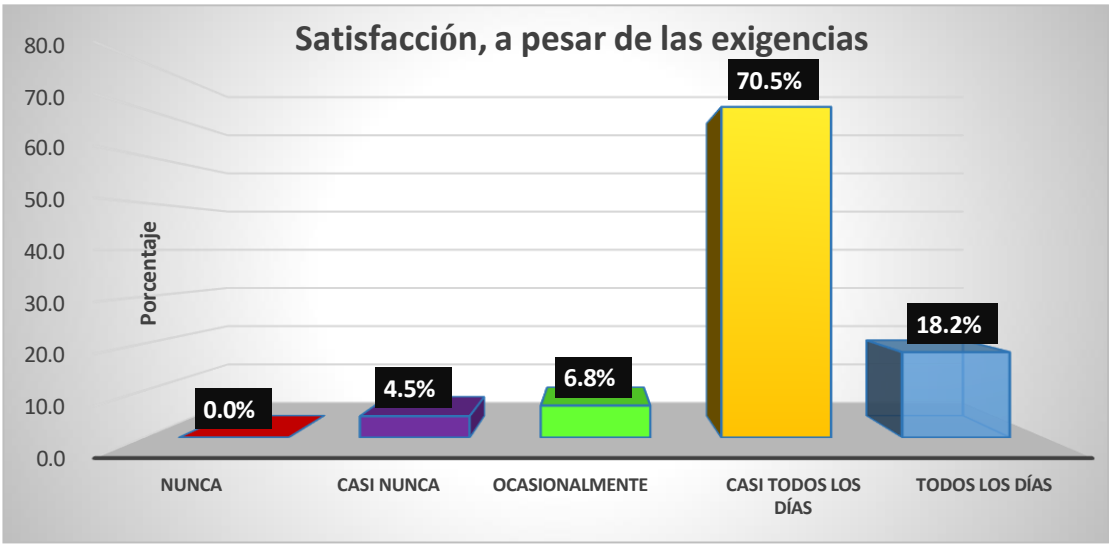
Se infiere que el personal obstétrico ante la carga laboral se siente relativamente estresado y a la vez satisfecho por la labor encomendado, denotando que cumplen los objetivos y metas propuestas.

Tabla 9.

Satisfacción y exigencias en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi nunca	2	4.5
Ocasionalmente	3	6.8
Casi todos los días	31	70.5
Todos los días	8	18.2
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 9. Satisfecho y exigencias en las Obstetras del Hospital Tingo María. .

Como se puede observar, en la tabla 9 y gráfica 9, de la población encuestada de 44 obstetras, respecto a la satisfacción a pesar de las exigencias; casi todos los días 70.5%, todos los días 18.2%, ocasionalmente 6.8% y casi nunca 4.5%.

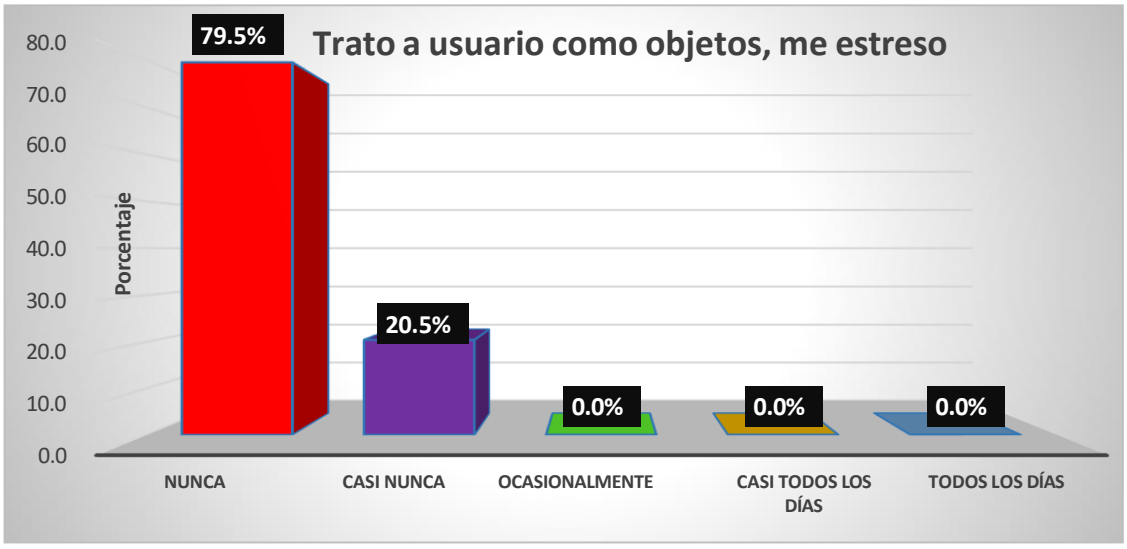
Se deduce que el personal se siente satisfecho del servicio realizado a las usuarias a pesar las exigencias respecto a la carga laboral.

Tabla 10.

El trato a usuarias como objeto, estresa a los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Nunca	35	79.5
Casi nunca	9	20.5
Ocasionalmente	0	0.0
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 10. Trato a usuarias como objeto, me estreso, Obstetras del Hospital Tingo María.

En la Tabla 10 y gráfica 10 podemos observar, que la población encuestada de 44 obstetras, respecto al trato a los usuarios como objetos; nunca 79.5% y casi nunca 20.5%.

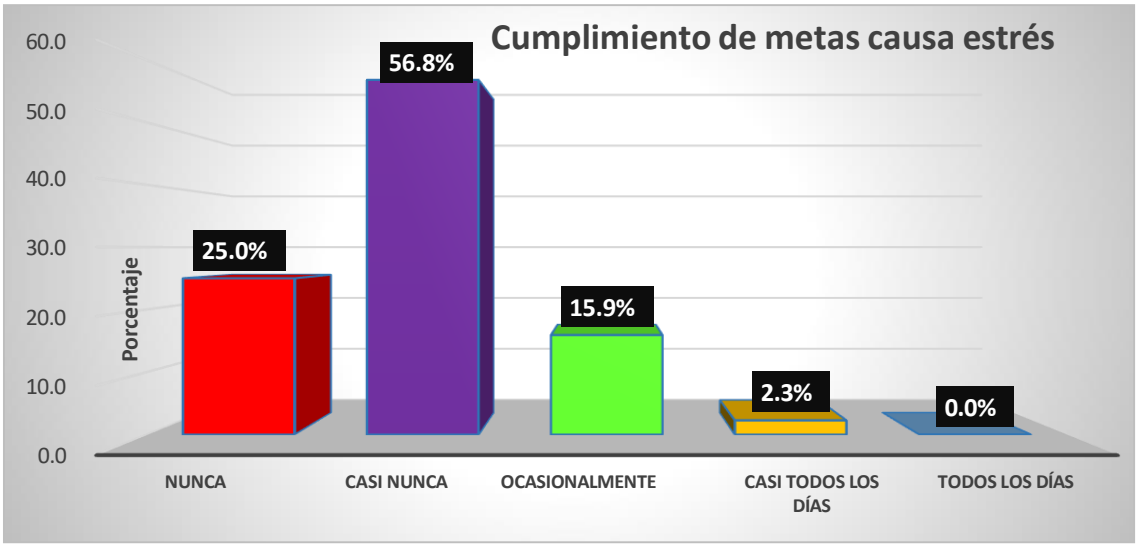
Se percibe que el personal obstétrico, realiza sus funciones y trata a las usuarias como personas humanas y no como objetos, a pesar que la carga laboral es significativo.

Tabla 11.

El cumplimiento de las metas, estresa a los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

Responden	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Nunca	11	25.0
Casi nunca	25	56.8
Ocasionalmente	7	15.9
Casi todos los días	1	2.3
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 11. Cumplimiento de las metas, estresa, en Obstetras del Hospital Tingo María.

Podemos observar, en la Tabla 11 y gráfica 11, de la población encuestada de 44 obstetras, respecto al cumplimiento de metas causa estrés; casi nunca 56.8%, nunca 25%, ocasionalmente 15.9% y casi todos los días 2.3%.

Se infiere que el cumplimiento de las metas le causa un relativo estrés al personal obstétrico debido a la carga laboral.

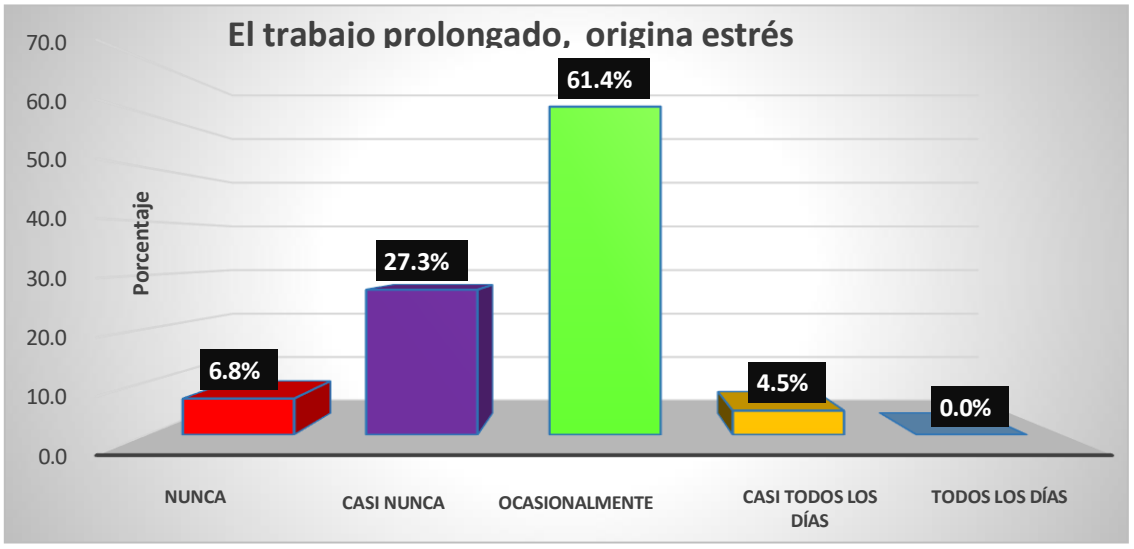
Tabla 12.

El trabajo prolongado, origina estrés a los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.8
Casi nunca	12	27.3
Ocasionalmente	27	61.4
Casi todos los días	2	4.5
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 12



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 12. Periodos de trabajo prolongado, me origina estrés, en Obstetras del H.T.M.

Se observa, en la Tabla 12 y gráfica 12, de una población encuestada de 44 obstetras, respecto al trabajo prolongado que produce estrés; ocasionalmente 61.4%, casi nunca 27.3%, nunca 6.8% y casi todos los días 4.5%.

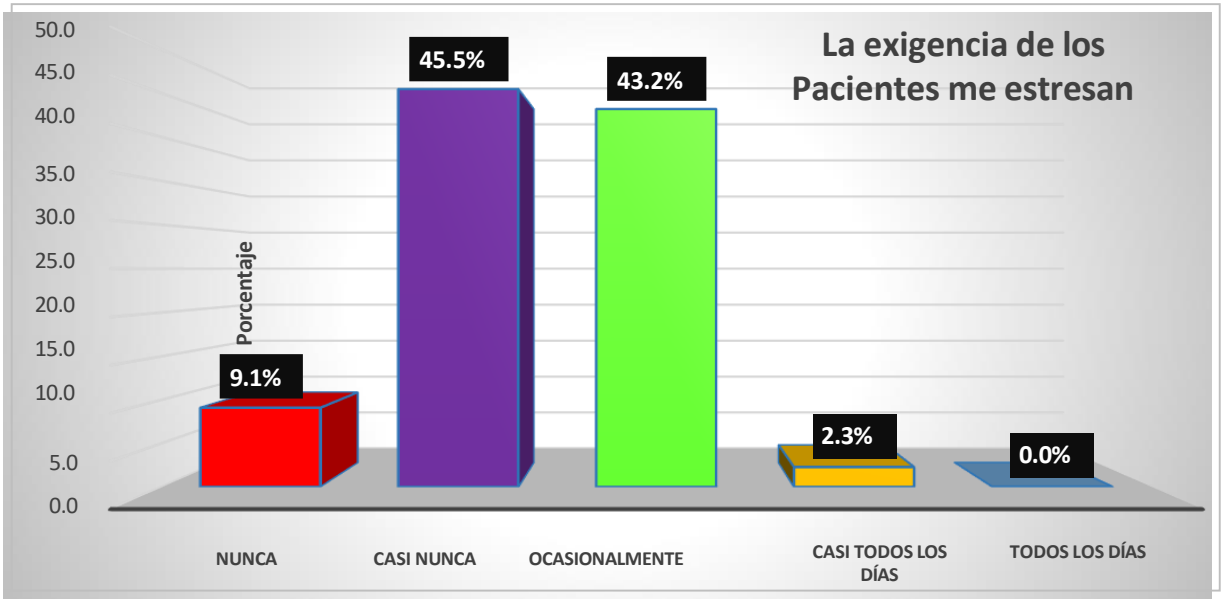
Se deduce que los periodos prolongados de concentración en el trabajo les causan un relativo estrés, debido a las responsabilidades que asumieron.

Tabla 13.

La exigencia de las usuarias, estresan a los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Nunca	4	9.1
Casi nunca	20	45.5
Ocasionalmente	19	43.2
Casi todos los días	1	2.3
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 12. La exigencia de los pacientes, me estresan, en Obstetras del H.T.M

Como se puede observar en la Tabla 13 y gráfica 13, de la población encuestada de 44 obstetras, referente a la exigencia de los pacientes me estresa; casi nunca en 45.5%, ocasionalmente 43.2%, nunca 9.1% y casi todos los días 2.3%.

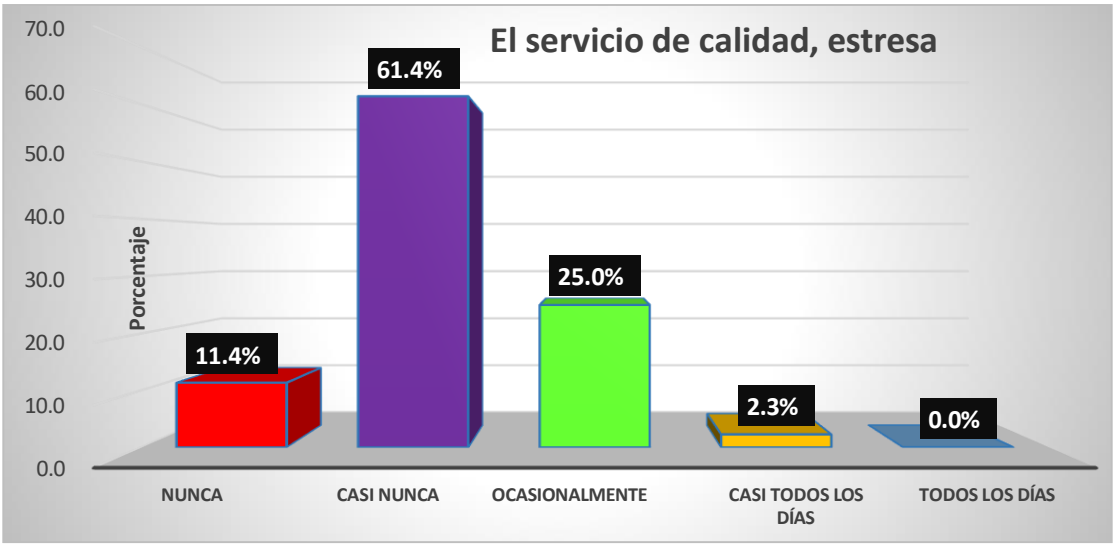
Se percibe que la exigencia de los pacientes les causa un relativo estrés, por las responsabilidades que asumieron.

Tabla 14.

El servicio de calidad, estresa a los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11.4
Casi nunca	27	61.4
Ocasionalmente	11	25.0
Casi todos los días	1	2.3
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 14. El servicio de calidad me estresa, en Obstetras del H.T.M

En la Tabla 14 y gráfica 14, se muestra la encuestada de 44 obstetras, referente al servicio de calidad me estresa; casi nunca 61.4%, ocasionalmente 25%, nunca 11.4% y casi todos los días 2.3%.

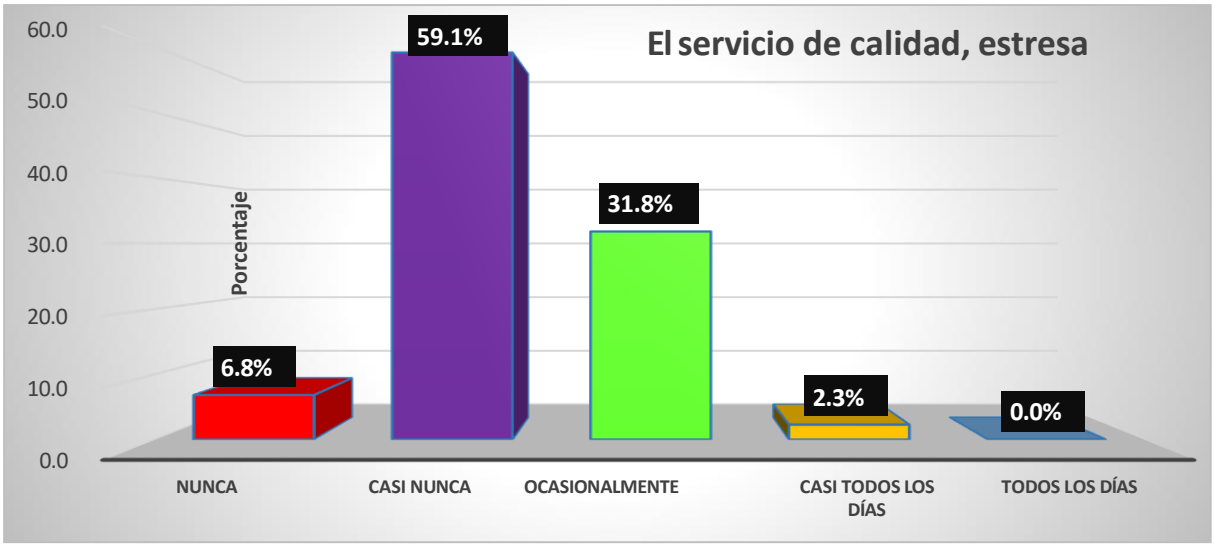
Se infiere que la calidad servicio del personal obstétrico que realizan les ocasiona un relativo estrés debido a sus responsabilidades.

Tabla 15.

El servicio de calidad, estresa a los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.8
Casi nunca	26	59.1
Ocasionalmente	14	31.8
Casi todos los días	1	2.3
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 15. La responsabilidad de servicio de calidad, me estresa, en Obstetras del H.T.M

Podemos observar, en la Tabla 15 y gráfica 15 de la población encuestada de 44 obstetras, referente al servicio de calidad me estresa; casi nunca 59.1%, ocasionalmente 31.8%, nunca 6.8% y casi todos los días 2.3%.

Se deduce que la responsabilidad de brindar servicios de calidad a las usuarias les ocasiona un relativo estrés.

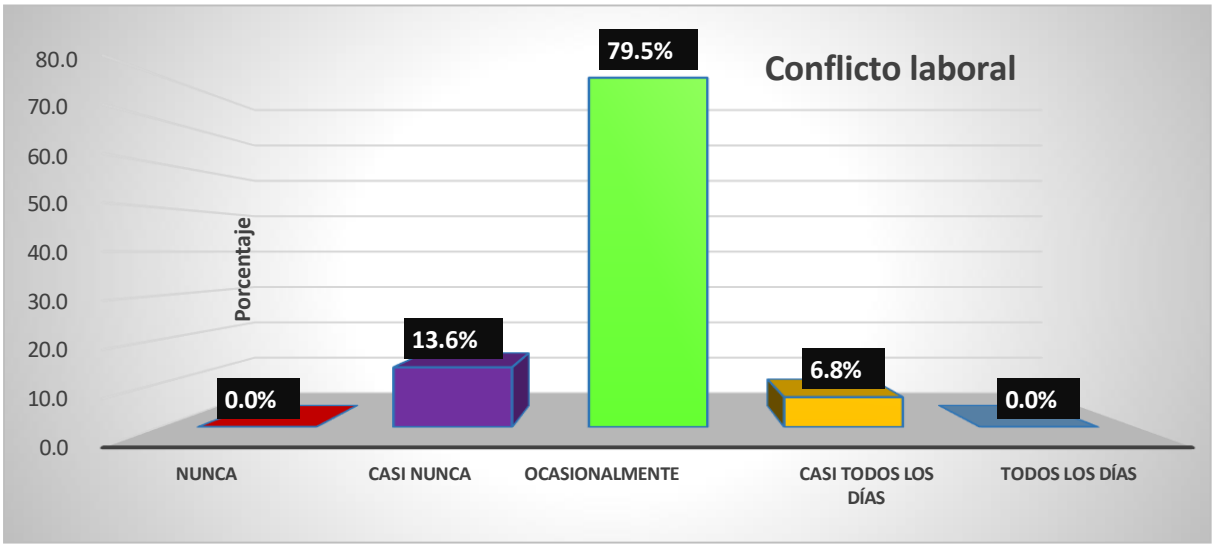
Tabla 16.

La identificación de conflicto laboral, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi nunca	6	13.6
Ocasionalmente	35	79.5
Casi todos los días	3	6.8
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 16



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 16. Identificación de conflicto laboral, en Obstetras del H.T.M

Se observa, en la Tabla 16 y gráfica 16, de la población encuestada de 44 obstetras, referente a la identificación de conflicto laboral; ocasionalmente 79.5%, casi nunca 13.6% y casi todos los días 6.8%.

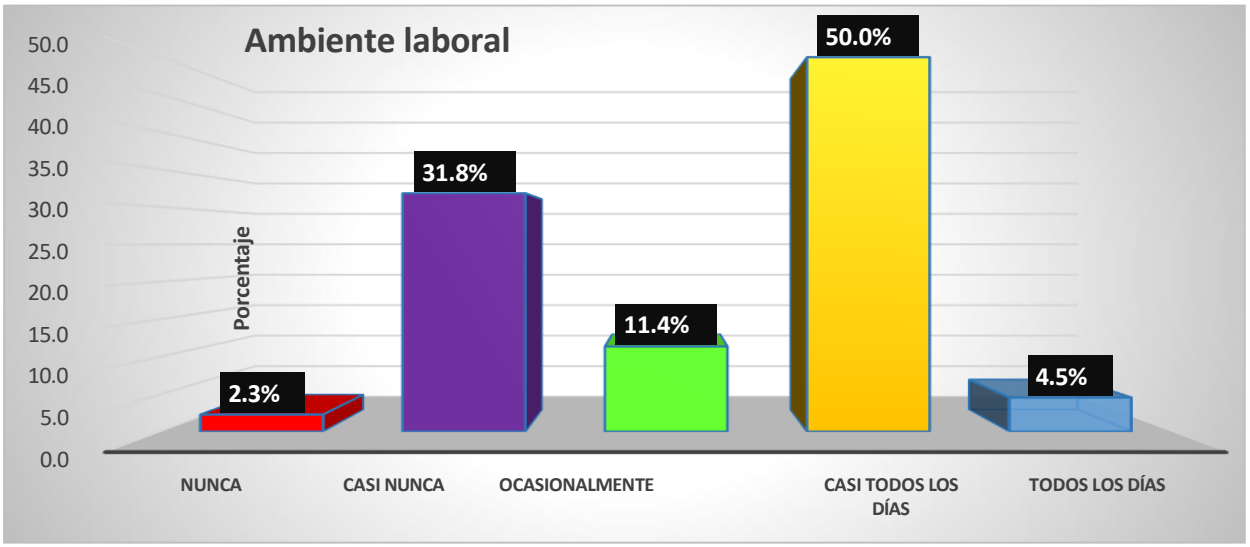
Se percibe que los conflictos laborales les ocasiona un relativo grado de estrés, afectando el ambiente laboral.

Tabla 17.

El Ambiente laboral, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.3
Casi nunca	14	31.8
Ocasionalmente	5	11.4
Casi todos los días	22	50.0
Todos los días	2	4.5
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 17. Ambiente con mis compañeros es ideal, en Obstetras del H.T.M.

Como se puede observar, en la Tabla 17 y gráfica 17, que la población encuestada de 44 obstetras, referente al ambiente con mis compañeros es ideal; casi todos los días 50%, casi nunca 31.8%, ocasionalmente 11.4, todos los días 4.5% y nunca 2.3%.

Se deduce que el ambiente laboral ideal entre el personal obstétrico, en términos promedio es aceptable, produciéndoles un relativo estrés.

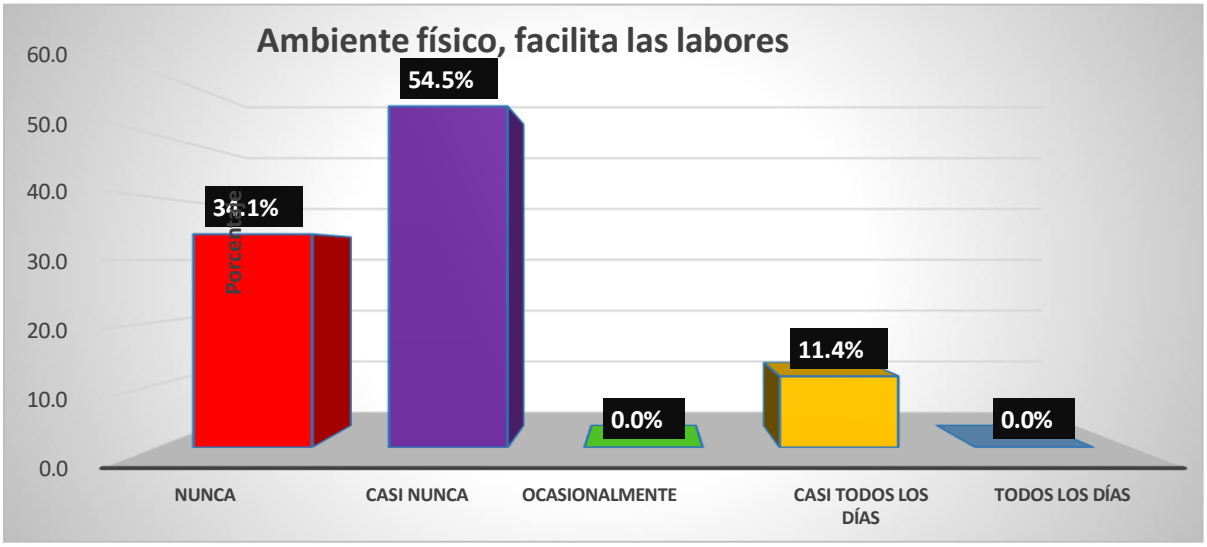
Tabla 18.

El ambiente físico, facilita las labores, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	34.1
Casi nunca	24	54.5
Ocasionalmente	0	0.0
Casi todos los días	5	11.4
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 18



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 18. Ambiente físico, facilita mis labores, en Obstetras del H.T.M.

En la Tabla 18 y gráfica 18, podemos observar que la población encuestada de 44 obstetras, Referente al ambiente físico, facilita las labores; casi nunca 54.5%, nunca 34.1% y casi todos los días 11.4%.

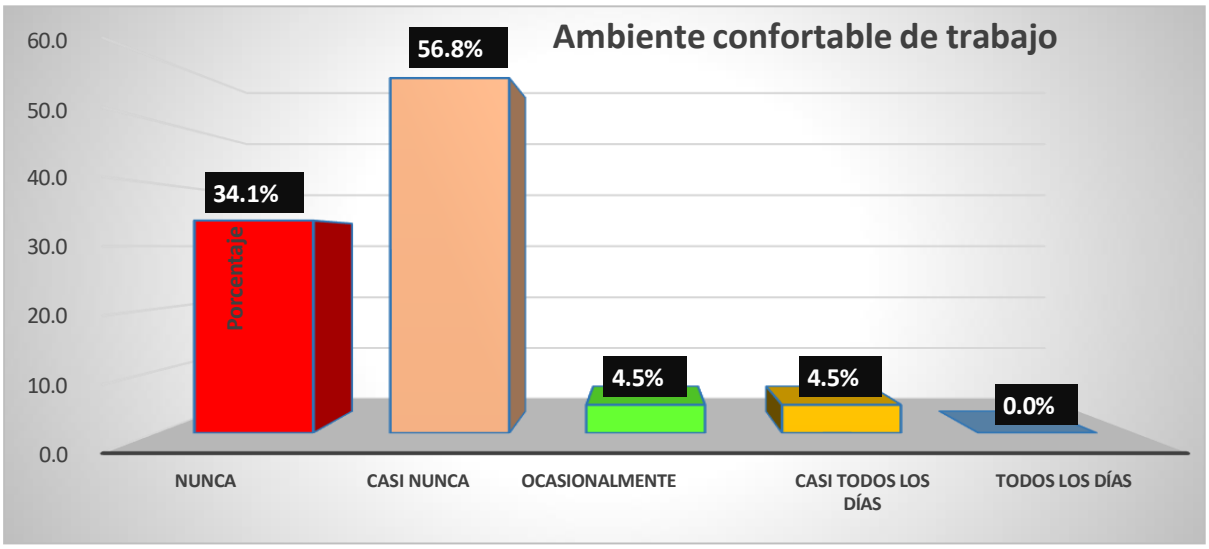
Se deduce que los ambientes físicos con respecto al ambiente laboral, repercute mínimamente en la realización de sus labores y por ende el estrés no es relevante.

Tabla 19.

El ambiente confortable de trabajo, de los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	34.1
Casi nunca	25	56.8
Ocasionalmente	2	4.5
Casi todos los días	2	4.5
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019. Figura 19.
Ambiente confortable de trabajo, en Obstetras del H.T.M.

Podemos observar, en la Tabla 19 y gráfica 19, de la población encuestada de 44 obstetras, referente al ambiente confortable de trabajo; casi nunca 56.8%, nunca 34.1%, ocasionalmente y casi todos los días con el mismo indicador con 4.5%.

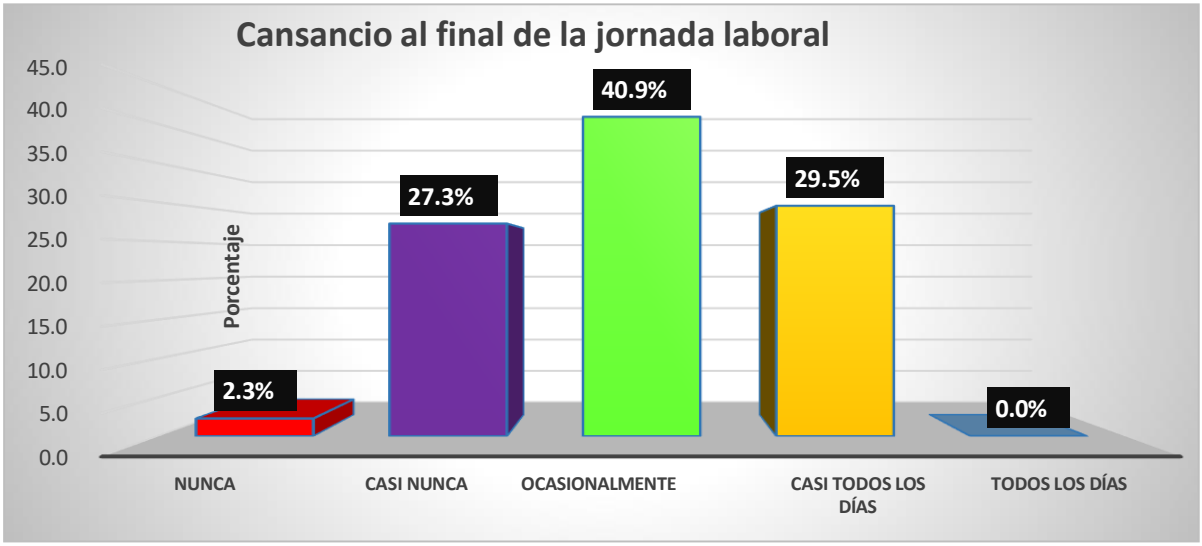
Se percibe que el ambiente confortable de trabajo no tiene trascendencia en los resultados de las labores del trabajo obstétrico, por lo tanto, el estrés tiene una mínima significancia.

Tabla 20.

El cansancio al final de la jornada laboral, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.3
Casi nunca	12	27.3
Ocasionalmente	18	40.9
Casi todos los días	13	29.5
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 20. Cansancio al final de la jornada laboral, en Obstetras del H.T.M.

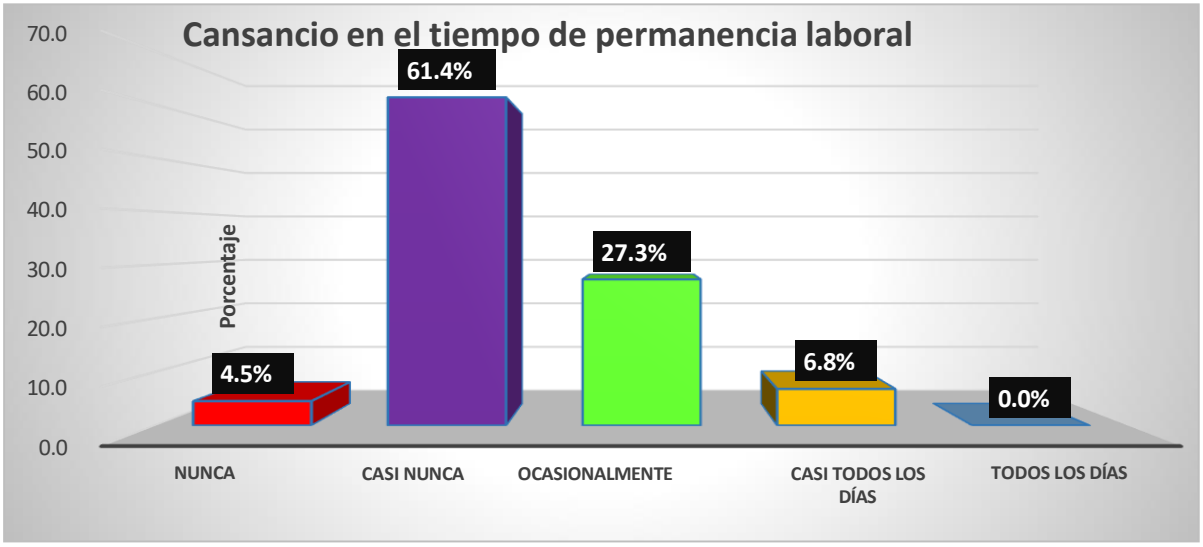
Se observa, en la Tabla 20 y gráfica 20, que la población encuestada de 44 obstetras, referente al cansancio al final de la jornada laboral; ocasionalmente 40.9%, casi todos los días 29.5%, casi nunca 27.3% y nunca 2.3%.

Tabla 21.

El cansancio en el tiempo de permanencia laboral, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.5
Casi nunca	27	61.4
Ocasionalmente	12	27.3
Casi todos los días	3	6.8
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 21. Cansancio al final de la jornada laboral, en Obstetras del H.T.M.

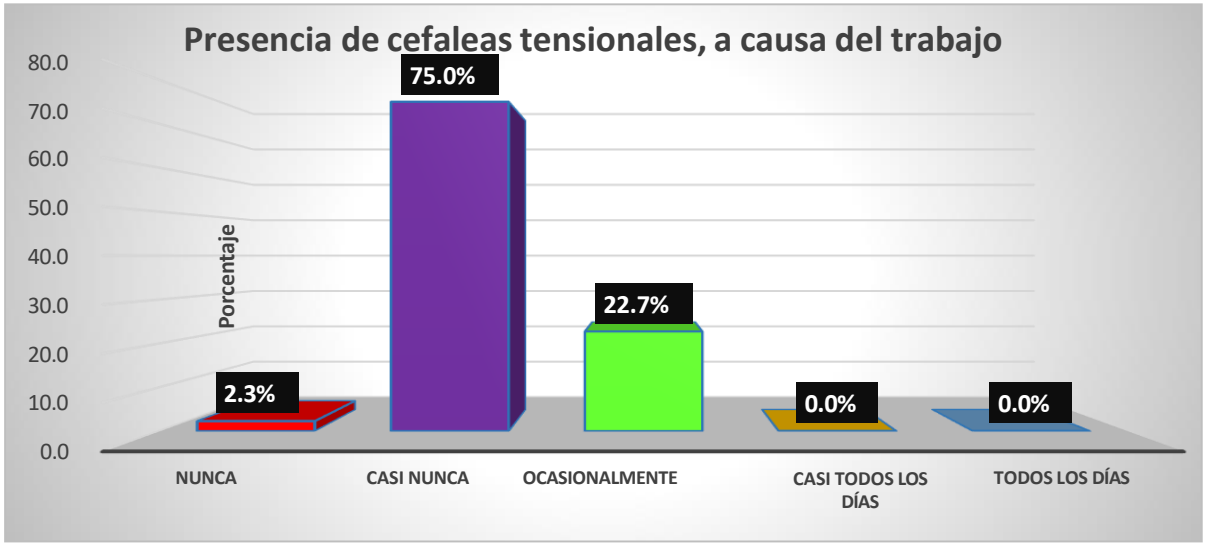
Como se puede observar, en la Tabla 21 y gráfica 21, que la población encuestada de 44 obstetras, referente al cansancio en el tiempo de permanencia laboral; casi nunca 61.4%, ocasionalmente 37.3%, y nunca 4.5%.

Tabla 22.

Presencia de cefaleas tensionales, a causa del trabajo, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.3
Casi nunca	33	75.0
Ocasionalmente	10	22.7
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 20. Presenta cefaleas tensionales, a causa del trabajo de los Obstetras del H.T.M.

En la Tabla 22 y gráfica 22, se muestra que la población encuestada de 44 obstetras, referente a la presencia de cefaleas tensionales, a causa del trabajo; casi nunca 75%, ocasionalmente 22.5%, y nunca 2.3%.

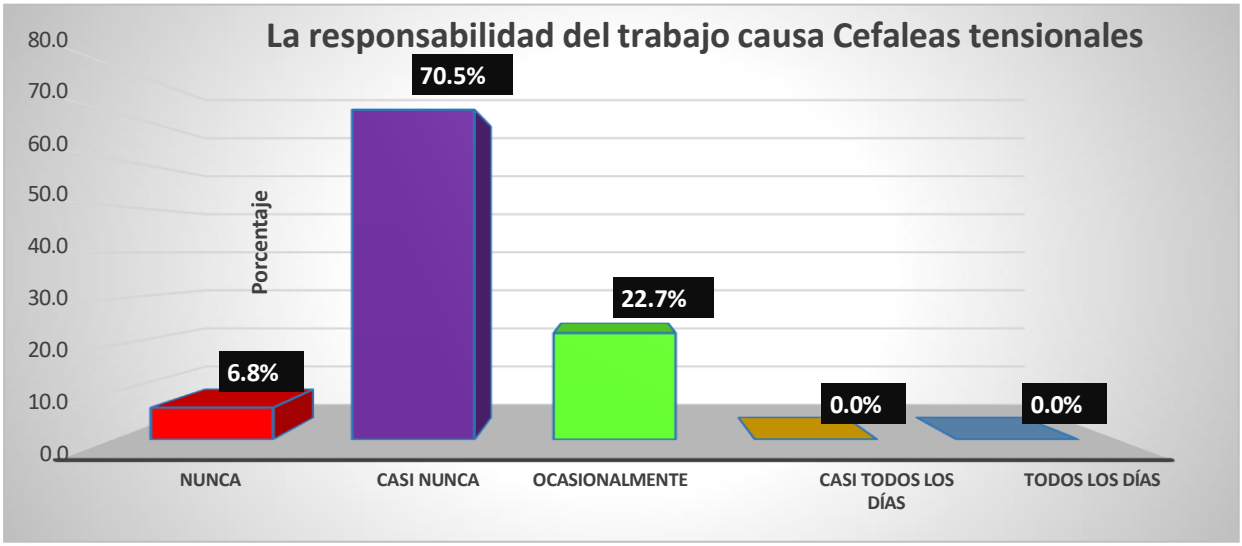
Tabla 23

La responsabilidad laboral causa cefaleas tensionales, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.8
Casi nunca	31	70.5
Ocasionalmente	10	22.7
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 23



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 23. La responsabilidad laboral causa cefaleas tensionales, en Obstetra del H.T.M.

Podemos observar, en la Tabla 23 y gráfica 23, que la población encuestada de 44 obstetras, referente a la responsabilidad del trabajo causa Cefaleas tensionales; casi nunca 70.5%, ocasionalmente 22.7%, y nunca 6.8%.

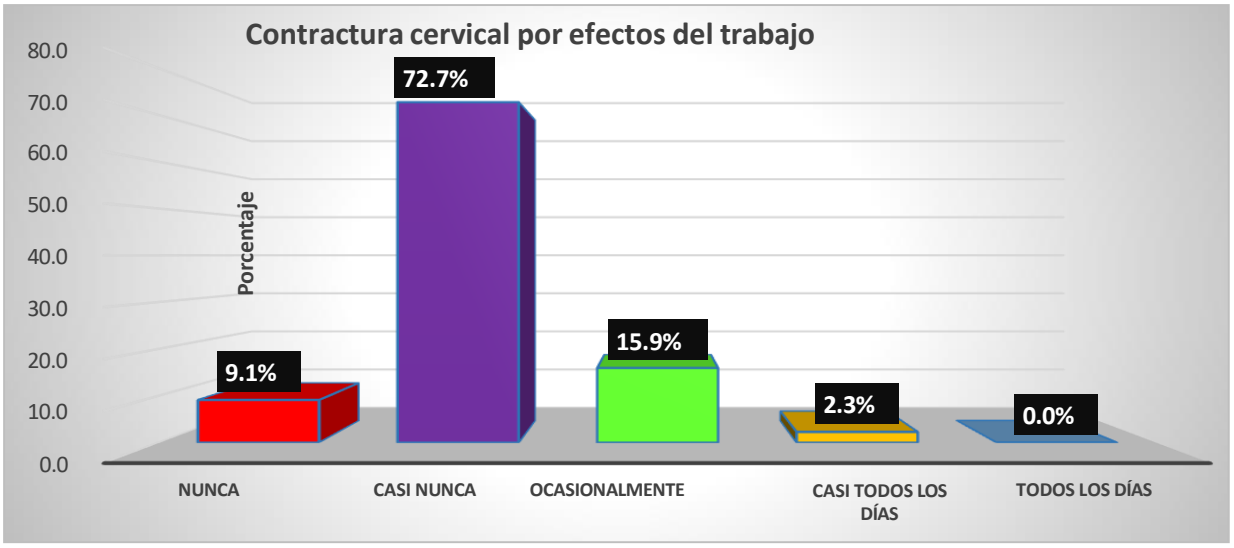
.

Tabla 24.

Contractura cervical por efectos del trabajo, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9.1
Casi nunca	32	72.7
Ocasionalmente	7	15.9
Casi todos los días	1	2.3
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 24. Contractura cervical por efectos del trabajo, en Obstetras del H.T.M.

Se observa, en la Tabla 24 y gráfica 24, que la población encuestada de 44 obstetras, referente a la contractura cervical por efectos del trabajo; casi nunca 72.7%, ocasionalmente 15.9%, y nunca 9.1%.

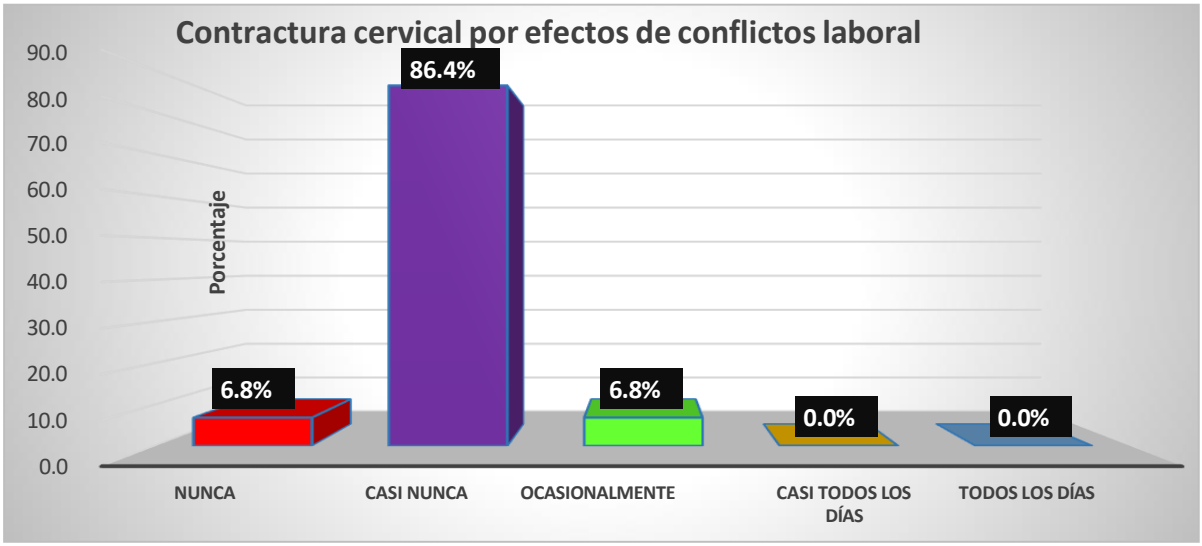
Tabla 25.

Contractura cervical por efectos de conflictos laboral, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.8
Casi nunca	38	86.4
Ocasionalmente	3	6.8
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 25



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 25. Contractura cervical por efectos de conflictos laborales en el Obstetra del H.T.M.

Como se puede observar, en la Tabla 25 y gráfica 25, de la población encuestada de 44 obstetras, referente a la contractura cervical por efectos de conflictos laboral; casi nunca 86.4%, ocasionalmente y nunca con el mismo indicador 6.8%.

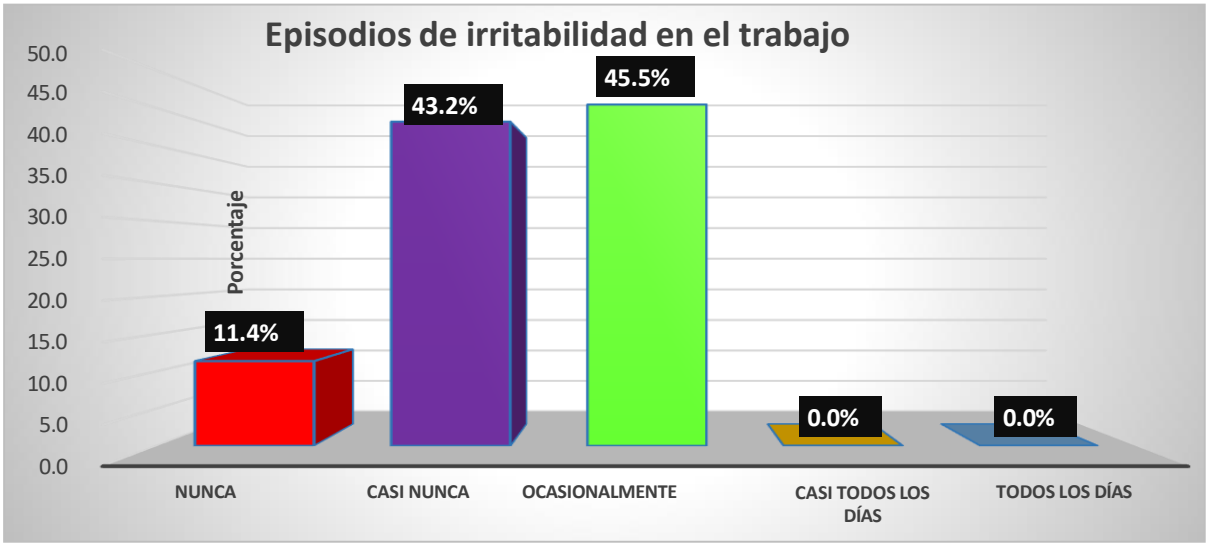
Tabla 26.

Episodios de irritabilidad en el trabajo, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11.4
Casi nunca	19	43.2
Ocasionalmente	20	45.5
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 26



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 26. Episodios de irritabilidad en el trabajo, en Obstetras del H.T.M.

En la Tabla 26 y gráfica 26, se puede observar que la población encuestada de 44 obstetras, referente a los episodios de irritabilidad en el trabajo; ocasionalmente 45.5%, casi nunca 43.2% y nunca 11.4%.

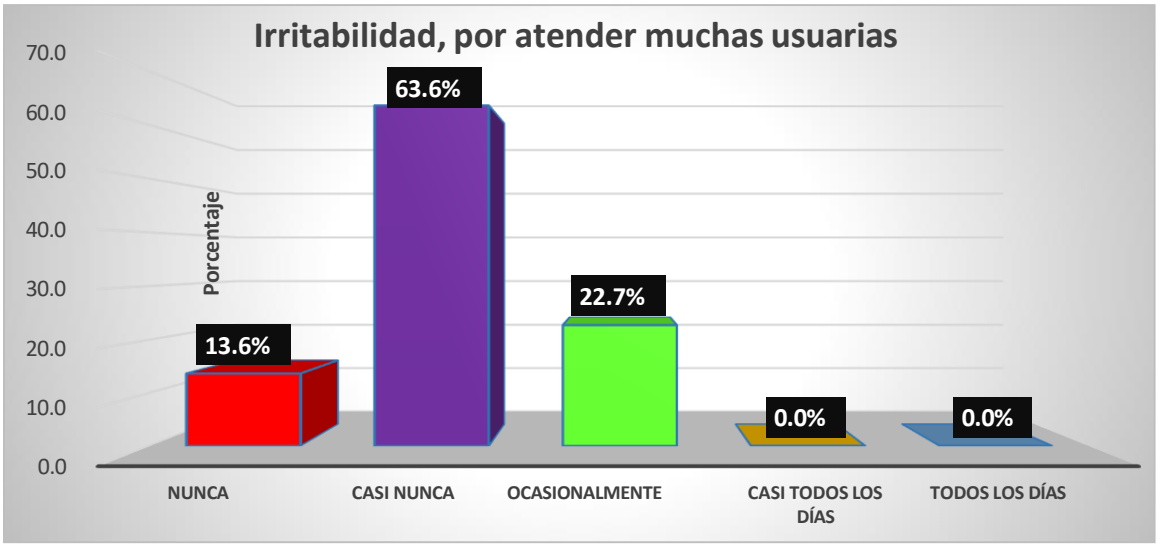
Tabla 27.

Irritabilidad, por atender muchas usuarias, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13.6
Casi nunca	28	63.6
Ocasionalmente	10	22.7
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 27



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 27. Irritabilidad, por atender muchas usuarias, en Obstetras del H.T.M.

Podemos observar en la Tabla 27 y gráfica 27, de la población encuestada de 44 obstetras, referente a la irritabilidad por atender muchas usuarias; casi nunca 63.6%, ocasionalmente 22.7% y nunca 13.6%.

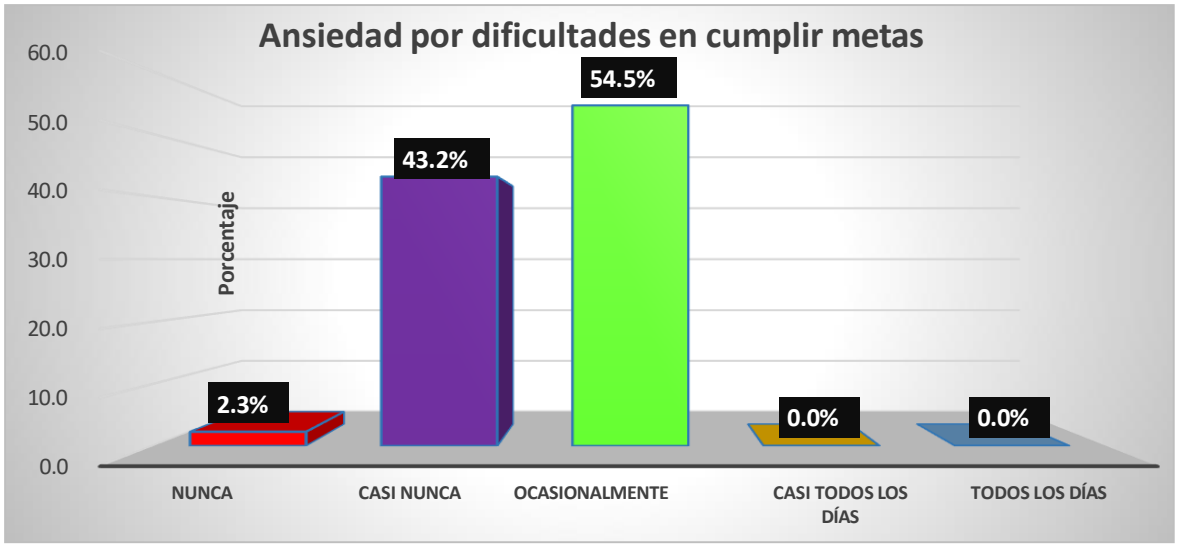
Tabla 28.

Ansiedad por dificultades en cumplir metas, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.3
Casi nunca	19	43.2
Ocasionalmente	24	54.5
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 28



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 28. Ansiedad por dificultades en cumplir metas, en Obstetras del H.T.M. .

Se observa, en la Tabla 28 y gráfica 28, de la población encuestada de 44 obstetras, referente a la ansiedad por dificultades en cumplir metas; ocasionalmente 54.5%, casi nunca 43.2% y nunca 2.3%.

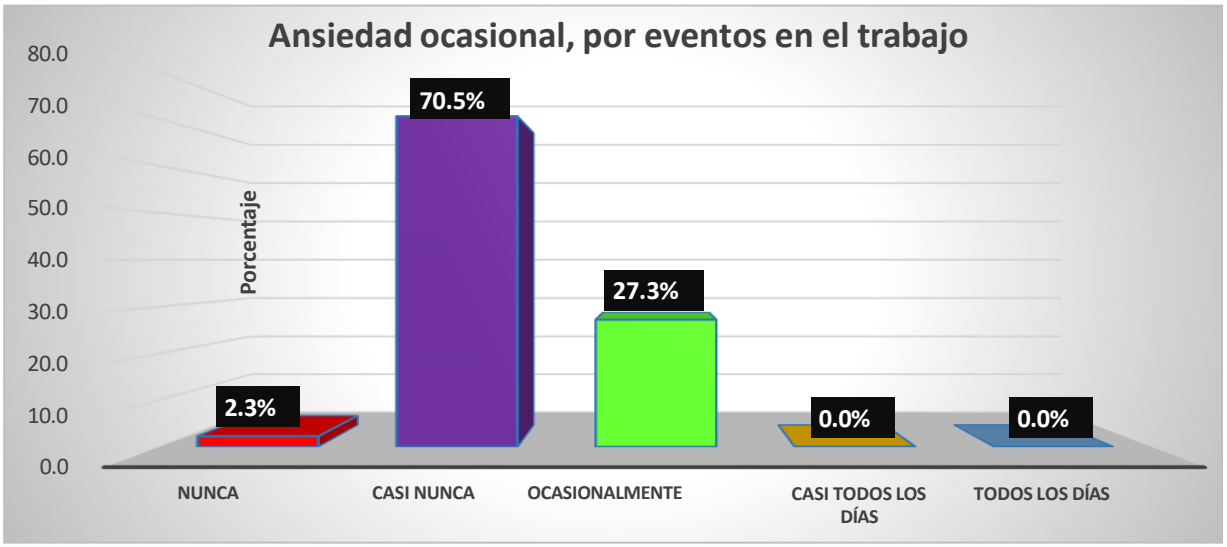
Tabla 29.

Ansiedad ocasional, por eventos en el trabajo, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.3
Casi nunca	31	70.5
Ocasionalmente	12	27.3
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 29



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 29. Ansiedad ocasional, por eventos en el trabajo, en Obstetras del H.T.M.

Como se puede observar, en la Tabla 29 y gráfica 29, que la población encuestada de 44 obstetras, referente a la ansiedad ocasional por eventos en el trabajo; casi nunca 70.5%, ocasionalmente 27.3% y nunca 2.3%.

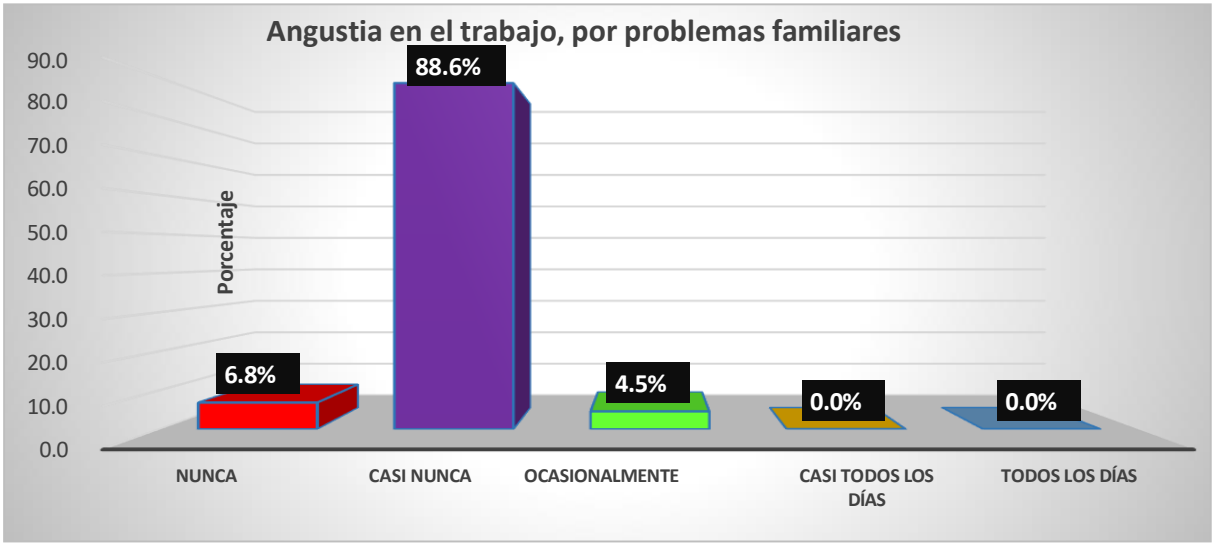
Tabla 30.

Angustia en el trabajo, por problemas familiares, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.8
Casi nunca	39	88.6
Ocasionalmente	2	4.5
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia.

Gráfico 30



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 30. Angustia en el trabajo, por problemas familiares en el Obstetra del H.T.M.

En la Tabla 30 y gráfica 30 se puede mostrar que la población encuestada de 44 obstetras, referente a la angustia en el trabajo por problemas familiares; casi nunca 88.6%, nunca 6.8% y ocasionalmente 2.3%.

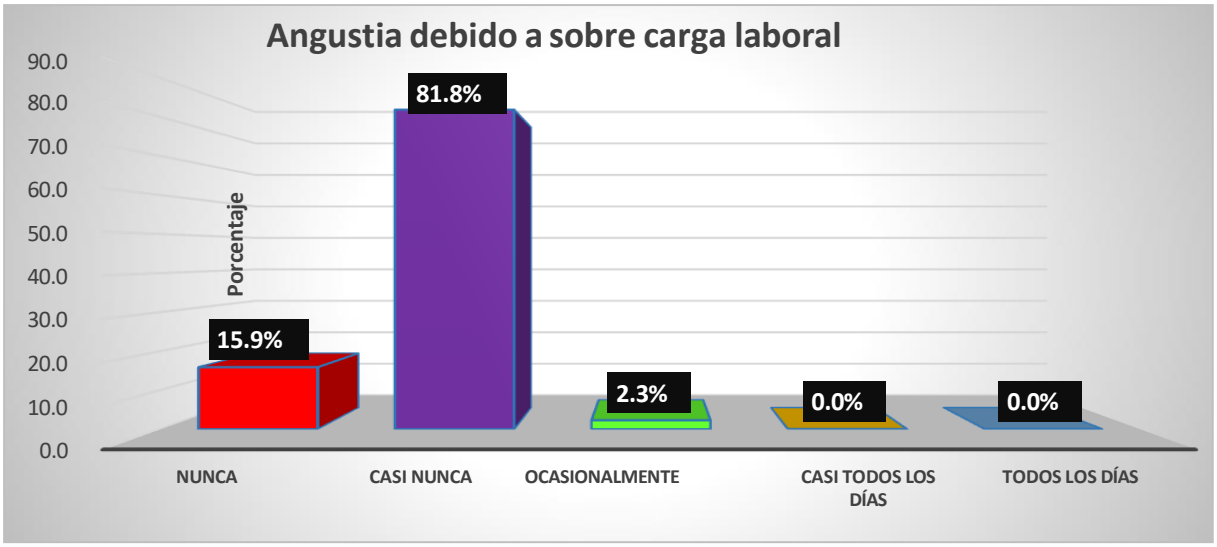
Tabla 31.

Angustia en el trabajo, por carga laboral, en los profesionales obstetras del H.T.M

Responden	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	15.9
Casi nunca	36	81.8
Ocasionalmente	1	2.3
Casi todos los días	0	0.0
Todos los días	0	0.0
Total	**44**	**100.0**

Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Elaboración: propia

Gráfico 31



Fuente: encuestas a obstetras del Hospital Tingo María, 2019.
Figura 30. Angustia en el trabajo, carga laboral, en Obstetras del H.T.M.

Podemos observar, en la Tabla 31 y gráfica 31, que la población encuestada de 44 obstetras, referente a la angustia debido sobre carga laboral; casi nunca 81.8%, nunca 15.9% y ocasionalmente 2.3%.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Confiabilidad de los instrumentos de la hipótesis general

La fiabilidad de los instrumentos medido por el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS versión 25. El Coeficiente de Alfa de Cronbach nos permite garantizar la confiabilidad de los instrumentos en la investigación, que componen sus respectivas variables; en este caso como variable independiente, factores estresores laboral y la variable dependiente, el estrés laboral; en la siguiente Tablas tenemos los datos y el resultado del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 32.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	24

De acuerdo a la Tabla procesada por el programa estadístico SPSS, nos muestra el resultado del Coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor aproximadamente 0.947; es decir tiene buena confiabilidad los instrumentos en la investigación por ser superior a 0.9, considerado como excelente.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis general

H0: No existen factores estresores relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

H1: Existen factores estresores relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

Tabla 33.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	358.380[a]	266	0.000
Asociación lineal por lineal	34.748	1	0.000
N de casos válidos	44		
a. 300 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.			

El valor de Chi cuadrado en la Tabla, podemos observar que su significación estadística es de 0.000.

Interpretación: la significación estadística del Chi cuadrado es de 0.000 < 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alternante (H1): Existen factores estresores relacionados al estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María

- 2019.

Concluimos, existe una probabilidad del 95%, que los factores estresores tiene relación significativa con el estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María - 2019. La relación entre el factor estadístico del Chi cuadrado de Pearson y los resultados de la encuesta del factor de la dimensión carga laboral. Denotamos la correlación del factor de carga laboral es significativo en el estrés del obstetra; en relación con los resultados de la encuesta, en promedio es medianamente significativo, mostrados en el anexo 03.

Tabla 34.

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0.944	0.000
N de casos válidos		44	

Coeficiente de contingencia, se puede observar que su significación estadística es de 0.000 < 0.05, es decir existe una relación significativa o está fuertemente asociado entre los factores estresores y estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María – 2019.

Tabla 35.

Correlaciones				
			Factores estresores	Estrés
Rho de Spearman	Factores estresores	Coeficiente de correlación	1.000	0.908**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	44	44
	Estrés	Coeficiente de correlación	0.908**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	44	44
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Coeficiente de Rho de Spearman, podemos observar que tiene una relación directa por ser positivo su valor de 0.908 (varía entre 1-1), categorizando como una muy buena correlación (0.8 a 1); además tenemos una significancia bilateral 0.000 < 0.05, es decir existe una relación significativa de las variables de la hipótesis planteada, entre los factores estresores y el estrés laboral.

4.3.3. Contrastación de la hipótesis específicos

4.3.3.1. Contrastación de la hipótesis específico 1

4.3.4. Contrastación de la hipótesis general

H0: No existen factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

H1: Existen factores estresores relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

Tabla 36.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	229.611[a]	140	0.000
Asociación lineal por lineal	27.290	1	0.000
N de casos válidos	44		
a. 165 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.			

Interpretación: la significación estadística del Chi cuadrado es de 0.000 < 0.05; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alternante (H1): Existen factores de carga laboral relacionados al estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María - 2019.

Concluimos, que existe una probabilidad del 95%, factores carga laboral tiene relación significativa con al estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María - 2019.

Tabla 37.

*Tabla 37***Medidas simétricas**			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0.916	0.000
N de casos válidos		44	

Coeficiente de contingencia, podemos observar que su significación estadística es de 0.000 < 0.05, es decir existe una relación altamente significativa o está fuertemente asociado entre los factores de carga laboral y el estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María - 2019.

Tabla 38.

Correlaciones				
			Carga laboral	Estrés
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.801**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	44	44
	Estrés	Coeficiente de correlación	0.801**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	44	44
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Coeficiente de Rho de Spearman, podemos observar que tiene una relación directa por ser positivo el valor de 0.801 (varía entre 1-1), categorizando como una muy buena correlación (0.8 a 1); además tenemos una significancia bilateral 0.000 < 0.05, es decir existe una relación significativa de las variables de la hipótesis planteada, entre carga laboral y el estrés laboral. La relación entre el factor estadístico del Chi cuadrado de Pearson y los resultados de la encuesta del factor de la dimensión de carga laboral. Denotamos la correlación del factor carga laboral es significativo (0.000) en función al estrés del obstetra; con respecto con los resultados

de la encuesta, se infiere en relación de sus indicadores de satisfacción laboral y exigencias en promedio es significativo, mostrados en el anexo 03.

4.3.4.1. Contrastación de la hipótesis específico 2

H0: No existen factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

H1: Existen factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

Tabla 39.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	160.013[a]	112	0.002
Asociación lineal por lineal	31.489	1	0.000
N de casos válidos	44		
a. 135 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.			

El valor de Chi cuadrado, en la Tabla 38 podemos observar que su significación estadística es de 0.000.

Interpretación: el nivel de significación estadística del Chi cuadrado es de 0.002 < 0.05; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alternante (H1): los factores de nivel de responsabilidad tienen relación con el estrés.

Concluimos, que existe una probabilidad del 95%, factores de nivel de responsabilidad tiene relación significativa con el estrés.

Tabla 40.

Correlaciones				
			Responsabilidad	Estrés
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.812**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	44	44
	Estrés	Coeficiente de correlación	0.812**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	44	44
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Coeficiente de Rho de Spearman, en la Tabla 40, podemos observar que tiene una relación directa por ser positivo en su valor de 0.812 (varía entre 1-1), categorizando como una correlación (0.8 a 1); además tenemos una significancia bilateral 0.000 < 0.05, es decir existe una relación significativa de las variables de la hipótesis planteada, entre responsabilidad y el estrés laboral.

La relación entre el factor estadístico del Chi cuadrado de Pearson y los resultados de la encuesta del factor de la dimensión de responsabilidad. Denotamos la correlación del factor de carga laboral es significativo en función al estrés; con respecto con los resultados de la encuesta en relación de sus indicadores de actividad y calidad de servicio, en promedio es medianamente significativo, mostrados en el anexo 03.

4.3.4.2. Contrastación de la hipótesis específico 3

H0: No existen factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

H1: Existen factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.

Tabla 41.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	220.616[a]	140	0.000
Asociación lineal por lineal	30.061	1	0.000
N de casos válidos	44		
a. 165 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.			

El valor de Chi cuadrado, en la Tabla 41 podemos observar que su significación estadística es de 0,000.

Interpretación: el nivel de significación estadística del Chi cuadrado es de 0,000 < 0.05; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alternante (H1): los factores de ambiente laboral tienen relación significativa con el estrés.

Concluimos, que existe una probabilidad del 95%, los factores del ambiente laboral tienen relación significativa con el estrés.

Tabla 42.

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0.913	0.000
N de casos válidos		44	

Coeficiente de contingencia, podemos observar que su significación estadística es de 0,000 < 0,05; es decir existe una relación significativa o está asociado entre los factores del ambiente laboral y el estrés.

Tabla 43.

Correlaciones				
			Ambiente laboral	Estrés
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.831**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	44	44
	Estrés	Coeficiente de correlación	0.831**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	44	44
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Coeficiente de Rho de Spearman, podemos observar que tiene una relación directa por ser positivo el valor de 0.831 (varía entre 1-1), categorizando como una muy buena correlación (0.8 a 1); además tenemos una significancia bilateral 0.000 < 0.05, es decir existe una relación significativa de las variables de la hipótesis planteada, entre ambiente laboral y el estrés.

Relación entre el factor estadístico del Chi cuadrado de Pearson y los resultados de la encuesta del factor de la dimensión carga laboral. Denotamos la correlación del factor ambiente laboral es significativo en función al estrés; con respecto con los resultados de la encuesta en relación de sus indicadores del clima laboral e infraestructura, en promedio es medianamente significativo, mostrados en el anexo 03.

CAPITULO V. DISCUCIÓN

5.1.Relación entre variables

5.1.1. Relación entre los factores estresores y el estrés laboral (Hipótesis general)

Se validó la hipótesis general planteada a través del modelo estadístico no paramétrico del Chi cuadrado, aceptamos la hipótesis general, por la evidencia estadística de relación significativa de dependencia entre los factores estresores y el estrés laboral; de la misma manera el Coeficiente de contingencia confirma la existencia de una relación altamente significativa entre ambas variables; de igual manera el Coeficiente de Rho de Spearman, valida la existencia de correlación positiva directa de dependencia de ambas variables en estudio.

5.1.2. Relación entre factores de la carga laboral y el estrés laboral (hip. específica 1)

La hipótesis especifica 1, se validó a través del modelo estadístico no paramétrico del Chi cuadrado, aceptando la hipótesis planteada, por tener relación significativa de dependencia entre los factores estresores y el estrés laboral; del mismo modo el Coeficiente de contingencia ratifica que ambas variables tienen una relación significativa; de la misma manera el Coeficiente de Rho de Spearman, valida la existencia de correlación positiva directa de dependencia de ambas variables en mención.

5.1.3. Relación entre los factores del nivel de responsabilidad y el estrés laboral (hipótesis específica 2)

La hipótesis especifica 2, se validó a través del modelo estadístico no paramétrico del Chi cuadrado, aceptando la hipótesis planteada, por la relación altamente significativa de dependencia entre los factores del nivel de responsabilidad y el estrés laboral; de la misma forma el Coeficiente de contingencia ratifica que ambas variables se relacionan por su alta significación; de la misma manera el Coeficiente de Rho de Spearman, valida la existencia de correlación positiva directa de dependencia de las variables en referencia.

5.1.4. Relación entre los factores de ambiente laboral y el estrés (hipótesis específica 3)

La hipótesis específica 3, se validó a través del modelo estadístico no paramétrico del Chi cuadrado, aceptamos la hipótesis planteada por su relación de alta significación de dependencia entre los factores del ambiente laboral y el estrés laboral; de la mismo forma el Coeficiente de contingencia ratifica que ambas variables tienen un relación altamente significativa o de una fuerte asociación de dependencia; de la misma manera el Coeficiente de Rho de Spearman, valida la existencia de correlación positiva directa de dependencia de ambas variables en referencia.

5.2. Concordancia con otros resultados.

5.2.1. Factores estresores y estrés.

Los resultados de las variables de la hipótesis general se relacionan con los siguientes autores:

Oliveti (2010) En particular, se refiere a que existe una diferencia significativa entre estresores y estresores en las cargas de trabajo relacionadas con el logro de metas, donde la fatiga y la ansiedad aparecen en relación al estrés; de la misma manera se infiere que coincide con **(Campero, 2013)** Las relaciones entre los factores de riesgo que pueden inducir estrés incluyen el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la salud, la carga de trabajo, el contacto con la muerte, el dolor, el conflicto y la ambigüedad de roles, y los problemas con la interacción con equipos multidisciplinarios, etc; esto es concordante, por lo que se infiere con **(Chapa, 2015)**, El estrés de los estudiantes de enfermería en la práctica clínica se basa en la responsabilidad, y existen factores de estrés como la fatiga y la ansiedad.

5.2.2. Factores de la carga laboral relacionados con el estrés laboral

Vera (2017) La prevalencia de estrés laboral en trabajadores de la salud es del 68%, y se infiere que el factor carga de trabajo está relacionado con la ansiedad, la fatiga y la contracción muscular entre los factores directamente relacionados con la responsabilidad a partir de los resultados propuestos; esto es concordante, por lo que se infiere **(YupanqueI, 2019)**, La

carga de trabajo tiene una relación significativa con el estrés, que es una actividad importante y por lo tanto afecta el desempeño de los profesionales de la salud; por su parte **(Arquiñego, 2018)**, Coincidentemente, indica que el síndrome de burnout, que se refiere al agotamiento mental, emocional y físico, está relacionado con el estrés inducido por la carga de trabajo.

5.2.3. Factores del nivel de responsabilidad relacionada con el estrés laboral Ramos (2016), menciona que el desempeño laboral está basado en la responsabilidad y tiene una relación significativa con el estrés; en cuanto a los indicadores relacionados, la función de cuidado se clasificó en el orden de responsabilidad de ventas en un 70,7%, nivel de estrés en un 78% y, en particular, agotamiento emocional del 63.4%; coincidentemente se infiere con (Alpaca, 2018). El factor de grado de responsabilidad tiene una relación significativa con el estrés laboral, y en particular, el factor de responsabilidad psicológica está implícito en un 68% y tiene un efecto de alrededor del 66% con el estrés.

5.2.4. Factores del ambiente laboral relacionados con el estrés laboral **Falcón (2018)**, se infiere que el clima laboral motivacional en términos de clima laboral tiene una relación significativa con el estrés, y la significancia bilateral es menor a 0.05. Infiriendo una relación con (**Arquiñego, 2018**) en una significación del p valor de $0.00 < 0.05$, entre el ambiente laboral y el estrés.

CONCLUSIONES

1. Se determinó, los factores estresores relacionados al estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Tingo María, 2019; se sometió ambas variables al Rho del Coeficiente de Spearman determinado por un valor de 0.908, lo cual indica que existe una correlación positiva muy alta y directamente proporcional. Lo que nos muestra que los factores estresores influyen en el estrés del obstetra, asociados en el cumplimiento de las actividades y las exigencias de las usuarias.
2. Se determinó, los factores de la carga laboral relacionados con estrés laboral; esta relación se sometió al Rho del Coeficiente de Spearman determinado por un valor de 0.801, lo cual indica que existe una correlación positiva alta y directamente proporcional. Se infiere que la carga laboral basado en el incremento de atención de usuarias, adicionado a las labores administrativas, teniendo efectos en el estrés síquico y físico del obstetra.
3. Se determinó, los factores del nivel de responsabilidad relacionados con el estrés laboral; esta relación se sometió al Rho del Coeficiente de Spearman determinado por un valor de 0.812, lo cual indica que existe una correlación positiva alta y directamente proporcional. Por lo que se infiere que la responsabilidad asistencial está en función a la calidad del servicio, con la finalidad de satisfacer un buen servicio a las usuarias, ocasionando estrés en el obstetra.
4. Se determinó los factores del ambiente laboral relacionados con el estrés laboral, 2019; esta relación se sometió al Rho del Coeficiente de Spearman determinado por un valor de 0.831, lo cual indica que existe una correlación positiva alta y directamente proporcional. Se deduce que tiene incidencia en las relaciones humanas entre trabajadores, evitando los conflictos laborales y creando un ambiente agradable de trabajo para el beneficio de las usuarias para brindar un buen servicio; la exigencia del trabajo causa estrés emocional como la ansiedad y físico derivado de la fatiga.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda identificar al personal obstétrico que le afecte significativamente su salud emocional por causa de sobre carga laboral basado por incremento de atención de usuarias y labores administrativas, teniendo efectos de estrés síquico y físico.
2. Se recomienda identificar conflictos laborales por efectos de estrés en el personal obstétrico debido a las exigencias de las responsabilidades y exigencias del trabajo derivado por fatigas síquico y físico.
3. Se recomienda realizar programas periódicos de ayuda sicológica con la finalidad de minimizar el estrés laboral por efectos de factores de estresores laborales.
4. Se recomienda mejorar las relaciones humanas con la finalidad de incrementar la calidad del servicio, con el objetivo de satisfacer un buen servicio a las usuarias y a la vez minimizar los efectos del estrés en el obstetra.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alpaca, T. G. (2018). En *Factores estresores y su influencia en prácticas hospitalarias según estudiantes de enfermería del 3er ciclo semestre, universidad alas peruanas, surco-2015.* Lima- Peru: Universidad Alas Peruanas.

Araya Umaña, S. (2003). *Caminos recorridos por las políticas educativas de género.* Costa Rica.

Araya, U. S. (2003). *Caminos recorridos por las políticas educativas de género.* Costa Rica.

Arquiñego, G. D. (2018). *Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017*. En G. Denisse, *Gisell Denisse.* Peru: Universidad Cesar Vallejo.

avidreyero. (15 de Diciembre de 2015). *avidreyero*.

https://*davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores-organizaciones/*

Boere, G. (1998). *Teorías de la Personalidad de Sigmund Freud.*

Campero, d. M. (2013). *Estrés Profesional en el Hospital de Cuyo.* Argentina.

Celpax. (3 de Noviembre de 2019). *Celpax*. Obtenido de Celpax: *https://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/*

Chapa, D. M. (2015). "*El estrés y factores asociados en las practicas clínicas en los estudiantes de enfermería de la universidad de cuenca.* Cuenca 201 asociados en las practicas clínicas. En D. M. Chapa, *Diana Magdalena Sicha Padron Maria Trancito Tenelema Lourdes Valeria Yunga Chapa.* Ecuador: Cuenca-Ecuador.

Chirinos, T. A. (2017). *El enfoque de "género" y su injerencia en el ordenamiento jurídico peruano y sus políticas públicas.* Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Chirinos, T. A. (2017). *El enfoque de "género" y su injerencia en el ordenamiento jurídico peruano y sus políticas públicas* . Chiclayo: Toribio de Mogrovejo.

Conceptodefinicion. (04 de Febrero de 2020). *Conceptodefinicion*.: *https://conceptodefinicion.de/religion/*

Definiciones. (03 de Febrero de 2020). *Definiciones-de.com*.

https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/edad.php

drtpemoquegua. (Agosto de 2020). *drtpemoquegua*.
http://www.drtpemoquegua.gob.pe/web/images/archivos_pdf/Preguntas_Frecuentes/Preguntas_Frecuentes.pdf

Ecured. (4 de Noviembre de 2019). *Ecured*.

https://www.ecured.cu/Estresores

Falcón Valdivia, E. (2018). Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018. Peru .

Gestiopolis. (3 de Noviembre de 2019). *Gestiopolis*.
https://www.gestiopolis.com/desarrollo-de-competencias-laborales/

Inesem. (3 de Noviembre de 2019). *Inesem*. Obtenido de Inesem:
https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/

Jiménez, F. C. (2011). Educación, género e igualdad de oportunidades. *Tendencias pedagógicas*, 33.

Julián Pérez Porto. (2013). *definicion*.

https://definicion.de/irritabilidad/

López, M. (2009). *Relación entre el estrés laboral y la salud de los trabajadores de la planta central de una industria papelera de la ciudad capital.* Guatemala.

Martin, M. (2007). *Estresores. Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana.* . Cuba - La Habana.

Mayoclinic. (3 de Noviembre de 2019). *Mayoclinic*.

https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-*20350961*

Medlineplus. (3 de Noviembre de 2019). *Medlineplus*.
https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000797.htm

Medlineplus. (3 de Noviembre de 2019). *Medlineplus*.

https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm

medlineplus. (03 de noviembre de 2020). *medlineplus*. *https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000797.htm*

Mejorconsalud. (3 de noviembre de 2019). *Mejorconsalud*. Obtenido de Mejorconsalud: *https://mejorconsalud.com/descubre-como-tratar-una-contractura-cervical/*

observatorio. (29 de noviembre de 2012). *observatorio*. *http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas02%20Medio%20ambiente%20fisico%20del%20trabajo.pdf*

OIT. (18 de Octubre de 2019). *Organizacion internacional del trabajo.*: *https://www.ilo.org/global/standards/subjects- covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm*

Oliveti, S. (2010). *Estrés académico en estudiantes que cursan primer año del ámbito universitario.* Buenos Aires: Oliveti .

Parqui, P., & Quispe, M. (2010). *Estresores en la práctica clínica en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín: Propuesta de un programa de intervención.* Arequipa-Perú.

Parqui, P., & Quispe, M. (2010). *Estresores en la práctica clínica en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín: Propuesta de un programa de intervención.* Arequipa-Perú.

Perea, R. (2004). *Educación para la salud, Reto de nuestro tiempo.* . España: Díaz de Santos, S.A. .

Plaza, M. (20 de Marzo de 2015). *Caracterización de las creencias sobre sexualidad de los profesores y su incidencia en las prácticas sobre educación sexual en la escuela media.*

http://digital.bl.fcen.uba.ar/Download/Tesis/Tesis_5871_Plaza.pdf

Ramos Retis, L. M. (2016). *NIvel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el centro de salud Perú Corea.* Huánuco.

Rodríguez, R. A. (2018). *Creencias docentes: el enfoque de género en la educación y la educación sexual en secundaria.* Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú.

Rodríguez, R. A. (2018). *Creencias docentes: El enfoque de género en la educación y la*

educación sexual en secundaria. Lima: Pontificia Católica del Perú.

saludlaboral. (07 de 07 de 2012). *aludlaboral*. Obtenido de aludlaboral: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas07%20Ritmo%20de%20trabajo.pdf

Santos M., M. M. (2010). *Las enfermeras clínicas y las relaciones con los estudiantes de enfermería: un estudio fenomenológico.* Brasil - Rio de Janeiro.

Santos, M., Merighi, M., & Muñoz, L. (2010). *Las enfermeras clínicas y las relaciones con los estudiantes de enfermería: un estudio fenomenológico.* Rio de Janeiro-Barasil.

Thefreedictionary. (04 de Febrero de 2020). *Thefreedictionary*. *https://es.thefreedictionary.com/instrucci%c3%b3n*

Universia. (3 de Noviembre de 2019). *Universia*. *https://noticias.universia.es/educacion/noticia/2018/11/15/1162482/conocimientos-experiencia-dara-mundo-laboral.html*

Vera Sanchez, K. M. (2017). *Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el.* TESIS, LIMA.

Webcache. (3 de noviembre de 2019). *Webcache*. *http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/psicologia/manual_psiquiatr%25C3%25ADa/cap-14.htm*

Wikipedia. (3 de noviembre de 2019). Wikipedia. *https://es.wikipedia.org/wiki/Irritabilidad_(biolog%C3%ADa)*

Wikipedia. (3 de noviembre de 2019). *Wikipedia*.

https://es.wikipedia.org/wiki/Angustia

Yánes, J. (2008). *El control de estrés y el mecanismo del miedo, Argentina.* Argentina: EDAF, S.L. .

YupanqueI, Q. M. (2019). influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de pampas 2019. En Q. M. YupanqueI, *Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de pampas 2019.* Huancayo: Universidad Privado de Huánuco.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta

Edad : 26 – 30 años ( ), 31 – 35 años ( ), 36 – 40 años ( ), Más de 40 años ( )
Sexo : M ( ), F ( ); Estado civil: Casado ( ), Separado ( ), Conviviente ( ), Divorciado ( ), Viudo ( )
Condición de empleo: Nombrado ( ), Contratado ( )
Tiempo de actividad: 0 – 5 años ( ), 6 – 10 años ( ), 11 – 15 años ( ), Más de 16 años ( )
Posees más de un empleo: Si ( ), No ( ):
Turno que realiza habitualmente: Mañana ( ), M/T ( ), N ( ), M/T y N ( )
Marque las frases, según la condición presentada

CONDICIONES		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Ocasional mente	Casi todos los días	Todos los días
	V1: FACTORES ESTRESORES LABORAL					
Nº	**Dimensión carga laboral**					
	Satisfacción laboral					
1	Trabajar con las usuarias en mi jornada laboral me origina cierto estrés, pero me siento satisfecho.					
2	A pesar de las exigencias de mis superiores y la presión laborar, me siento satisfecho por el servicio brindado.					
	Exigencias					
3	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos, cuando me siento estresado.					
4	Las metas que se tienen que cumplir en el trabajo te causa síntoma de estrés.					
	Dimensión responsabilidad					
	Actividad					
5	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempos que me originan estrés.					
6	La exigencia de los pacientes me incomodad y me estresan en la realización de mis actividades.					
	Calidad de servicio					
7	Realizar servicio de calidad en los usuarios me origina estrés.					
8	Es una responsabilidad de brindar servicio de calidad en las usuarias a pesar que es estresantes.					
	Dimensión ambiente					
	Clima Laboral					
9	Ha identificado en algún momento, algún grado de conflicto, en el ámbito laboral					
10	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	Infraestructura					
11	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
12	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	V2: ESTRÉS					
	Dimensión signos físicos					
13	Al final de la formada laboral se siente cansado.					
14	Durante el tiempo de permanencia en el área de trabajo presenta cansancio.					
15	Presenta cefaleas tensionales, a causa del trabajo					

16	Presenta cefaleas tensionales, a causa de la responsabilidad del trabajo					
17	En algún momento, ha presentado contractura cervical por efectos del trabajo					
18	Ha presentado contractura cervical por efectos de conflictos laboral con sus compañeros trabajo					
	Dimensión signos síquicos					
19	En el trabajo diario, ha tenido episodios de irritabilidad					
20	Presenta irritabilidad, cuando tiene muchas usuarias que atender					
21	Ha tenido ansiedad por dificultades en el cumplimiento de sus metas					
22	Ha tenido ansiedad en ocasiones por evento que se originó en el trabajo					
23	Repercute los problemas familiares en que le originan angustia en el trabajo					
24	Le angustia la sobre carga laboral					

Anexo 2

Datos recolectados de las encuestas a las Obstetras del Hospital Tingo María

Orden	Chi cuadrado																							
	V1: Factores estresores												V2: Estrés											
	Dimención: Carga laboral				Dimención: Responsabilidad				Dimención: Ambiente laboral				Dimención: Signos físicos						Dimención: Signos síquicos					
	Satisfacción laboral		Exigencias		Actividad		Calidad de servicio		Clima Laboral		Infraestructura													
	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12	Items 13	Items 14	Items 15	Items 16	Items 17	Items 18	Items 19	Items 20	Items 21	Items 22	Items 23	Items 24
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
4	1	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1
5	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2
6	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
7	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
8	3	4	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
9	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
10	3	5	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
11	3	4	1	1	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2
13	4	4	1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
14	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
15	4	4	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
16	3	4	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
17	4	5	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
18	4	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
19	4	4	1	1	3	2	2	2	4	4	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2
20	4	4	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	4	4	1	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
22	5	4	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
23	4	4	1	3	2	2	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1

24	4	4	1	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
25	4	4	1	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
26	4	5	1	2	3	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
27	4	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
28	4	4	1	3	3	3	2	2	4	4	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
29	4	4	1	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
30	4	4	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
31	5	4	1	2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1
32	4	4	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
33	4	5	1	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
34	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
35	4	4	1	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
36	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
37	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
38	4	5	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1
39	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
40	4	4	2	3	3	2	2	3	3	5	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
41	4	5	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
42	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
43	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
44	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 3

Resultados de los factores estresores laborales

	V1: Factores estresores laborales																							
	Dimensión: Carga laboral								Dimensión: Responsabilidad								Dimensión: Ambiente Laboral							
	Satisfacción laboral				Exigencias				Actividad				Calidad de servicio				Clima laboral				Infraestructura			
Valores y/o alternativas	**Items 1**		**Items 2**		**Items 3**		**Items 4**		**Items 5**		**Items 6**		**Items 7**		**Items 8**		**Items 9**		**Items 10**		**Items 11**		**Items 12**	
Frecuencia y porcentaje	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**	**Frec.**	**Porc.**
1 (Nunca)	2	4.5%	0	0.0%	35	79.5%	11	25.0%	3	6.8%	4	9.1%	5	11.4%	3	6.8%	0	0.0%	1	2.3%	15	34.1%	15	34.1%
2 (Casi nunca)	4	9.1%	2	4.5%	9	20.5%	25	56.8%	12	27.3%	20	45.5%	27	61.4%	26	59.1%	6	13.6%	14	31.8%	24	54.5%	25	56.8%
3 (Ocasional mente)	6	13.6%	3	6.8%	0	0.0%	7	15.9%	27	61.4%	19	43.2%	11	25.0%	14	31.8%	35	79.5%	5	11.4%	0	0.0%	2	4.5%
4 (Casi todos los días)	29	65.9%	31	70.5%	0	0.0%	1	2.3%	2	4.5%	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	3	6.8%	22	50.0%	5	11.4%	2	4.5%
5 (Todos los días)	3	6.8%	8	18.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
Suma y porcentaje (item)	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**	**44**	**100%**

Anexo 4

Resumen de los instrumentos del Alfa de cronback (SPSS 25)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	24

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	44	100.0
	Excluido[a]	0	0.0
	Total	44	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Items 1	3.6136	0.92046	44
Items 2	4.0227	0.66433	44
Items 3	1.2045	0.40803	44
Items 4	1.9545	0.71380	44
Items 5	2.6364	0.68509	44
Items 6	2.3864	0.68932	44
Items 7	2.1818	0.65673	44
Items 8	2.2955	0.63170	44
Items 9	2.9318	0.45227	44
Items 10	3.2273	1.03122	44
Items 11	1.8864	0.89484	44
Items 12	1.7955	0.73388	44
Items 14	2.3636	0.68509	44
Items 15	.2.2045	0.46152	44
Items 16	2.1591	0.52576	44
Items 17	2.1136	0.57933	44
Items 18	2.0000	0.37354	44
Items 19	2.2955	0.70148	44
Items 20	2.0909	0.60302	44
Items 21	2.5227	0.54936	44
Items 22	2.2500	0.48823	44
Items 23	1.9773	0.34022	44
Items 24	1.8636	0.40868	44

Anexo 5

Matriz de correlaciones entre elementos

	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12
Items 1	1,000	,661	,215	,574	,768	,644	,542	,481	,494	,609	,482	,466
Items 2	,661	1,000	,154	,395	,478	,590	,630	,427	,470	,400	,278	,391
Items 3	,215	,154	1,000	,432	,189	,209	,379	,301	,203	,219	,320	,298
Items 4	,574	,395	,432	1,000	,536	,604	,564	,598	,278	,615	,574	,603
Items 5	,768	,478	,189	,536	1,000	,698	,512	,523	,594	,613	,576	,542
Items 6	,644	,590	,209	,604	,698	1,000	,715	,640	,459	,561	,412	,528
Items 7	,542	,630	,379	,564	,512	,715	1,000	,596	,434	,521	,392	,513
Items 8	,481	,427	,301	,598	,523	,640	,596	1,000	,398	,537	,554	,585
Items 9	,494	,470	,203	,278	,594	,459	,434	,398	1,000	,333	,383	,307
Items 10	,609	,400	,219	,615	,613	,561	,521	,537	,333	1,000	,507	,493
Items 11	,482	,278	,320	,574	,576	,412	,392	,554	,383	,507	1,000	,672
Items 12	,466	,391	,298	,603	,542	,528	,513	,585	,307	,493	,672	1,000
Items 13	,603	,523	,453	,643	,433	,577	,631	,621	,374	,601	,606	,574
Items 14	,449	,441	,227	,510	,486	,631	,625	,713	,457	,539	,486	,614
Items 15	,300	,364	,267	,311	,241	,404	,488	,346	,180	,389	,283	,470
Items 16	,514	,522	,495	,577	,487	,532	,655	,625	,340	,575	,583	,568
Items 17	,477	,356	,490	,631	,517	,470	,556	,605	,297	,423	,609	,439
Items 18	,271	,187	,305	,262	,454	,452	,379	,394	,275	,423	,348	,254
Items 19	,577	,434	,271	,445	,519	,576	,587	,533	,578	,677	,462	,436
Items 20	,526	,517	,206	,496	,532	,529	,545	,416	,620	,490	,407	,463
Items 21	,455	,413	,134	,477	,517	,498	,568	,416	,334	,442	,407	,444
Items 22	,272	,197	,438	,367	,278	,259	,435	,358	,290	,300	,333	,081
Items 23	,491	,414	,202	,283	,463	,336	,435	,465	,443	,479	,373	,260
Items 24	,289	,269	,171	,217	,400	,356	,268	,340	,326	,406	,147	,370

	Items 13	Items 14	Items 15	Items 16	Items 17	Items 18	Items 19	Items 20	Items 21	Items 22	Items 23	Items 24
Items 1	,603	,449	,300	,514	,477	,271	,577	,526	,455	,272	,491	,289
Items 2	,523	,441	,364	,522	,356	,187	,434	,517	,413	,197	,414	,269
Items 3	,453	,227	,267	,495	,490	,305	,271	,206	,134	,438	,202	,171
Items 4	,643	,510	,311	,577	,631	,262	,445	,496	,477	,367	,283	,217
Items 5	,433	,486	,241	,487	,517	,454	,519	,532	,517	,278	,463	,400
Items 6	,577	,631	,404	,532	,470	,452	,576	,529	,498	,259	,336	,356
Items 7	,631	,625	,488	,655	,556	,379	,587	,545	,568	,435	,435	,268
Items 8	,621	,713	,346	,625	,605	,394	,533	,416	,416	,358	,465	,340
Items 9	,374	,457	,180	,340	,297	,275	,578	,620	,334	,290	,443	,326
Items 10	,601	,539	,389	,575	,423	,423	,677	,490	,442	,300	,479	,406
Items 11	,606	,486	,283	,583	,609	,348	,462	,407	,407	,333	,373	,147
Items 12	,574	,614	,470	,568	,439	,254	,436	,463	,444	,081	,260	,370
Items 13	1,000	,663	,401	,621	,460	,232	,683	,535	,475	,384	,251	,193
Items 14	,663	1,000	,495	,610	,362	,454	,546	,594	,472	,278	,236	,264
Items 15	,401	,495	1,000	,629	,346	,540	,312	,349	,394	,181	,327	,151
Items 16	,621	,610	,629	1,000	,626	,474	,500	,613	,511	,385	,411	,212
Items 17	,460	,362	,346	,626	1,000	,537	,316	,436	,394	,391	,721	,263
Items 18	,232	,454	,540	,474	,537	1,000	,266	,310	,340	,383	,549	,305
Items 19	,683	,546	,312	,500	,316	,266	1,000	,595	,495	,323	,321	,225
Items 20	,535	,594	,349	,613	,436	,310	,595	1,000	,555	,237	,350	,146
Items 21	,475	,472	,394	,511	,394	,340	,495	,555	1,000	,282	,314	,118
Items 22	,384	,278	,181	,385	,391	,383	,323	,237	,282	1,000	,315	,175
Items 23	,251	,236	,327	,411	,721	,549	,321	,350	,314	,315	1,000	,312
Items 24	,193	,264	,151	,212	,263	,305	,225	,146	,118	,175	,312	1,000