

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
OBSTETRICIA**



**TESIS**

**FACTORES INSTITUCIONALES Y ESTRÉS LABORAL EN  
PERSONAL DE GÍNECO OBSTETRICIA. HOSPITAL  
REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**OBSTETRA**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER EN OBSTETRICIA:**

Anita Raquel, Marcelo Huamán

**ASESORA:**

M. Cs. Obsta. Rossana Patricia, León Izquierdo

**CAJAMARCA- PERÚ**

**2023**

**Copyright © 2023 BY**

Anita Raquel Marcelo Huamán

Derechos reservados

**SE DEDICA A:**

Dios, por brindarme vida y salud, además de ser mi guía y fortaleza.

Mis amados padres, resaltando el gran ejemplo de valor y lucha de mi madre, mis hermanos por ayudarme a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial y mi pequeño Novak que ha llegado en el momento justo para darme el último empujón y culminar este proceso.

**Anita**

**SE AGRADECE A:**

La Universidad Nacional De Cajamarca; por su acogida durante el proceso de formación académica.

Los Docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, por sus valiosas enseñanzas, a la Obsta. Rossana Patricia León Izquierdo, por su orientación para realizar este trabajo de investigación.

Al personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente De Cajamarca por su participación en esta investigación.

Mi familia, amigos y compañeros que formaron parte de mi formación profesional.

**Anita**

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE .....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
GLOSARIO DE ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPITULO I. EL PROBLEMA</b>	
1.1. Definición y delimitación del problema .....	3
1.2. Formulación del problema .....	5
1.3. Objetivos .....	5
1.4. Justificación.....	6
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes del problema.....	7
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	8
2.1.3. Antecedentes Locales.....	10
2.2. Bases teóricas .....	11
2.2.1. Estrés laboral.....	11
2.2.2. Factores institucionales que producen estrés.....	21

2.3. Hipótesis.....	23
2.4. Variables de Estudio.....	23
2.5. Definición conceptual y operacionalización de variables.....	24
<b>CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Diseño y tipo de estudio .....	25
3.2. Área de estudio y población .....	25
3.3. Muestra.....	26
3.4. Unidad de análisis .....	26
3.5. Criterios de inclusión y exclusión.....	26
3.6. Consideraciones éticas de la investigación.....	26
3.7. Procedimientos para la recolección de datos.....	27
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.9. Procesamiento y análisis de datos.....	29
3.10. Control de calidad de datos.....	29
<b>CAPITULO IV. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	30
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	37
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01.</b> Características demográficas y laborales del personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022	30
<b>Tabla 2.</b> Nivel de factores institucionales estresantes en profesionales del departamento de Ginecología y Obstetricia, Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022	32
<b>Tabla 3.</b> Nivel de estrés según dimensiones del personal que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia, Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022	33
<b>Tabla 4.</b> Factores institucionales según estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022	34
<b>Tabla 5.</b> Factores institucionales según estrés laboral en la dimensión despersonalización en el personal de salud del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022	35
<b>Tabla 6.</b> Factores institucionales según estrés laboral en la dimensión realización personal en el personal de salud del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022	36

## GLOSARIO DE ABREVIATURAS

<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>BBC</b>	Corporación Británica de Radiodifusión
<b>HRDC</b>	Hospital Regional Docente de Cajamarca
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>MBI</b>	Maslach Burnout Inventory
<b>SAG</b>	Síndrome general de adaptación
<b>SNA</b>	Sistema nervioso autónomo
<b>ACTH</b>	Hormona adrenocorticotrópica

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre factores institucionales y estrés laboral en el personal de salud que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022. **Metodología:** la investigación corresponde a un diseño de estudio no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 45 profesionales asistenciales entre ginecólogos, obstetras y enfermeras, que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de información se utilizó como instrumentos dos cuestionarios: cuestionario sobre factores institucionales y cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). **Resultados:** el nivel de los factores institucionales estresantes fue; en presión y exigencia el 51,1% manifestó que es una condición medianamente estresante, en organizativos burocráticos 35,6% como escasa y medianamente estresante; en los ambientales, 62,2% medianamente estresante. En cuanto al nivel de estrés en relación a su dimensión agotamiento emocional el personal presenta un nivel predominantemente bajo (48.9%), en la dimensión despersonalización un nivel bajo (68.9%) y en la realización personal un nivel predominantemente alto (44.4%). Se determinó que existe relación entre los factores organizativos burocráticos con el nivel de estrés en sus dimensiones agotamiento emocional y realización personal; asimismo los factores ambientales con agotamiento emocional. **Conclusión:** Al encontrarse el coeficiente de correlación rho de Spearman menores al valor de significancia  $p=0,05$ , existe relación entre los factores institucionales y el estrés laboral en el personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

**Palabras claves:** Factores institucionales, estrés laboral.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between institutional factors and work stress in health personnel working in the Department of Gynecology and Obstetrics of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, 2022. Methodology: the research corresponds to a non-experimental study design, cross-sectional, descriptive correlational type; The sample consisted of 45 healthcare professionals, including gynecologists, obstetricians, and nurses, who met the inclusion criteria. For the collection of information, two questionnaires were used as instruments: the questionnaire on institutional factors and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire. Results: the level of stressful institutional factors was; in pressure and demand, 51.1% stated that it is a moderately stressful condition, in bureaucratic organizational 35.6% as low and moderately stressful; in the environmental ones, 62.2% moderately stressful. Regarding the level of stress in relation to its emotional exhaustion dimension, the staff presents a predominantly low level (48.9%), in the depersonalization dimension a low level (68.9%) and in personal fulfillment a predominantly high level (44.4%). It was determined that there is a relationship between the bureaucratic organizational factors with the level of stress in its dimensions emotional exhaustion and personal fulfillment; likewise environmental factors with emotional exhaustion. **Conclusion:** When Spearman's rho correlation coefficient was found to be less than the significance value  $p=0.05$ , there is a relationship between institutional factors and work stress in the Gynecology and Obstetrics staff of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, 2022.

**Keywords:** institutional factors, work stress.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el estrés diario en los trabajadores alcanzó un récord en todas las profesiones, se considera que el personal de salud tiene más riesgo de padecerlo particularmente el de ginecología y obstetricia, por ser un departamento de atención altamente demandante tanto física como psicológicamente al tener la responsabilidad de satisfacer las necesidades brindando atención y cuidado integral a mujeres, en especial a gestantes con complicaciones; convirtiendo al departamento en un servicio en estado de emergencia constante, esto implica una carga estresante importante; además el profesional debe de confrontar algunas condiciones institucionales como la presión y exigencia, la jerarquía y el espacio físico en que se trabaja, que al no ser adecuadas el profesional desarrolla una serie de reacciones adaptativas, entre las cuales se incluye el estrés laboral, este genera un desgaste personal que conduce al agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, afectando también a la organización, los usuarios y pacientes.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se realizó la presente investigación que buscó identificar en el personal que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, cual es el nivel de estrés laboral en sus tres dimensiones y cuan estresantes son los factores institucionales, para luego determinar si existe relación entre ambos.

Se identificó que la mayoría de profesionales considera a los factores institucionales como medianamente estresantes; en cuanto al nivel de estrés en relación a su dimensión agotamiento emocional el personal presenta un nivel predominantemente bajo, en la dimensión despersonalización presenta un nivel bajo y en la realización personal un nivel predominantemente alto, encontrándose una relación significativa entre las variables.

La presente tesis está estructurada de la siguiente manera:

**CAPÍTULO I:** Describe el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y justificación.

**CAPÍTULO II:** Presenta las bases teóricas de la investigación en la cual se exponen antecedentes internacionales, nacionales y locales en el marco conceptual de las variables, también las bases teóricas, hipótesis y operacionalización de variables.

**CAPÍTULO III:** Comprende el diseño metodológico, área de investigación, unidad de análisis y descripción de instrumentos.

CAPÍTULO IV: Corresponde a los resultados de la investigación, análisis y discusión, incluye las conclusiones de la investigación, así como las recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas y anexos.

La autora

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Definición y delimitación del problema**

En la actualidad el estrés laboral es considerado uno de los problemas de salud pública más graves por desencadenar enfermedades incapacitantes, que afecta a gran porcentaje de trabajadores, independientemente a la profesión u oficio que realice (1). La Organización Mundial de la Salud (OMS), califica a los que laboran dentro del área de bienestar, como individuos sometidos a elevados niveles de estrés; reconociendo que el estrés laboral, no es considerado una enfermedad, sino un estímulo, alarma o alerta que prepara al organismo para reaccionar y cuando ciertas circunstancias o factores propios de la institución como, sobrecarga de trabajo, presiones laborales, la jerarquía y el ambiente, se perciben inconscientemente como amenazas, provocan reacciones defensivas en el organismo (2).

A nivel mundial al año 2020 el estrés diario de los trabajadores alcanzó un récord de alto nivel, el 43% de encuestados en más de cien países aseguraron haber experimentado estrés durante gran parte del día anterior, el porcentaje era 38% en el 2019. La OMS menciona que China tiene 73% de prevalencia de estrés laboral, Estados Unidos 59% y en Japón es causa de ansiedad y depresión, ocasionando el suicidio de diez mil personas anualmente, según el artículo publicado por la Corporación Británica de Radiodifusión (BBC), en el 2018 solo en Reino Unido quinientas noventaicinco mil personas sufrieron estrés laboral (3,2).

Maslach y Jackson (4) precisan que el estrés laboral es un síndrome manifestado en las profesiones de servicios de atención de salud, caracterizado por ser medido en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El personal de Ginecología y Obstetricia, es parte de esta problemática, estudios muestran a médicos, enfermeras y obstetras ocupando elevados niveles de estrés en sus dimensiones; en España matronas presentaron alto nivel de estrés en

agotamiento emocional 39,5%, donde una de cada tres matronas consideró dejar la profesión (5), también se registraron altos niveles de estrés laboral en enfermeras que trabajan en esta unidad, presentando altos niveles de agotamiento emocional 29%; despersonalización 19% y baja realización personal 44 % (6).

En América Latina, las condiciones son propicias para generar estrés laboral por distintos factores entre ellos los institucionales, reconocidos como un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales estimulantes dados en el trabajo que a menudo produce una respuesta al estrés (10). Los países con mayor nivel de estrés son; México (75%), Venezuela (63%), Ecuador (54%), Panamá (49%) y Colombia (26%); las mujeres presentaron altos niveles de estrés (44,8%) versus (37,6%) los varones; en Chile y Venezuela los factores institucionales más influyentes de estrés son las malas relaciones personales y carga de trabajo (7-9),

En el Perú, cerca del 60% de la población sufre estrés y el 70% de los trabajadores estrés laboral, la edad más común es entre los 25 a 40 años, siendo el personal de salud con mayor vulnerabilidad de padecerlo (11). Ramos (12) menciona que el 85 % de profesionales obstetras tienen un nivel de estrés moderado.

En Cajamarca; estudios precisan que el 95,8% de obstetras presentaron una mediana presencia de factores estresores en el trabajo, destacando los factores institucionales organizacionales y ambientales en mediana presencia con una puntuación de 89,6% y 70,8% respectivamente (13).

El Hospital Regional Docente de Cajamarca no es ajeno a esta realidad, se considera que el personal del departamento de Ginecología y Obstetricia es altamente demandante tanto física como psicológicamente al tener la responsabilidad de satisfacer las necesidades de las pacientes, en especial a gestantes con complicaciones; convirtiendo al departamento en un servicio en estado de emergencia constante, esto implica una carga estresante importante; además, el profesional debe de confrontar algunas condiciones institucionales como la presión y exigencia, la jerarquía y el espacio físico en que trabaja, que al no ser adecuadas desarrolla una serie de reacciones adaptativas, que conduce al agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, afectando también a la organización, los usuarios y pacientes. En el año 2021 en dicho establecimiento se obtuvo niveles de estrés leve-moderado en médicos y leve en obstetras y enfermeras (14).

Por lo antes mencionado, lo observado durante la estancia en las practicas clínicas e internado realizado en mencionado hospital y lo referido por algunos pacientes; se percató de situaciones constantes de irritabilidad en el personal, como fatiga, apatía, mal humor, conflictos además de una serie de signos y síntomas que hacen presumir la presencia de estrés que salen a relucir mediante sus tres dimensiones, que podrían atribuirse a una serie de factores estresores institucionales; allí la importancia de realizar el estudio, que permitió identificar la relación entre estrés laboral y factores institucionales, tema anteriormente no investigada en Cajamarca, 2022.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre factores institucionales y estrés laboral en el personal de salud que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre factores institucionales y estrés laboral en el personal de salud que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

### **Objetivos específicos:**

- Describir las características demográficas y laborales del personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca.
- Identificar los factores institucionales estresantes en sus dimensiones presión y exigencia, organizativos burocráticos y ambientales.
- Especificar el nivel de estrés laboral según sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves en el país por sus consecuencias en la salud física y mental de quien lo padece, Cajamarca no es ajena a esta problemática; particularmente en el personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional donde se registró presencia de estrés de leve a moderado en el año 2021 (14) por ser un departamento de atención altamente demandante tanto física como psicológicamente al tener la responsabilidad de satisfacer las necesidades brindando atención y cuidado integral a mujeres, en especial a gestantes con complicaciones; convirtiendo al departamento en un servicio en estado de emergencia constante, esto implica una carga estresante importante; además el profesional debe de confrontar algunas condiciones institucionales como la presión y exigencia, la jerarquía y el espacio físico en el que trabaja, que al no ser adecuadas el profesional desarrolla una serie de reacciones adaptativas, entre las cuales se incluye el estrés laboral este genera un desgaste personal que conduce al agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, afectando también a la organización, los usuarios y pacientes.

Se consideró oportuno realizar el presente estudio con el fin de determinar la relación entre los factores institucionales como presión y exigencia laboral, organizativos burocráticos y ambientales con el estrés laboral en sus tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los profesionales que laboran en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional de Cajamarca; ya que no se encontró investigaciones que nos brinden conocimiento sobre los mencionados factores desencadenantes de estrés laboral; para ello, se empleó cuestionarios de auto llenado como instrumento para la obtención de datos.

Los resultados de la investigación permitieron profundizar el conocimiento sobre el nivel de estrés laboral en los profesionales de dicho departamento, basados en el modelo tridimensional de Maslach y los factores institucionales estresantes relacionados directamente con estos.

Los principales beneficiados de los hallazgos del presente trabajo son los profesionales que laboran en el departamento de Ginecología y Obstetricia, quienes en base a los resultados pueden seguir estrategias para el manejo de estrés enfatizados en los factores institucionales desencadenantes, y posteriormente se convierta en el personal de salud para formar un buen clima laboral y ofrecer una mejor atención a las personas que están bajo sus cuidados.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**De la Fuente G. et al. (España, 2019)**, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia, los niveles y los factores relacionados del síndrome de Burnout entre las enfermeras que trabajan en los servicios de Ginecología y Obstetricia, tras una revisión sistemática y metaanálisis de la literatura, incluyó 464 enfermeras; en cuyos resultados prevalece altos niveles de agotamiento emocional con un porcentaje de 29%; seguido de despersonalización 19% y baja realización personal 44 %, concluyendo que los enfermeros que laboran en unidades de obstetricia y ginecología presentan altos índices de síndrome de Burnout que es el resultado de estrés crónico, en más del 33%, al menos dos de las dimensiones del burnout consideradas son evidentes (6).

**Cabello P. et al. (Chile, 2017)**, el objetivo de su investigación fue determinar la prevalencia del síndrome entre las matronas de los paritorios de hospitales públicos de la provincia de Málaga. Estudio descriptivo y analítico transversal con 68 encuestas válidas usando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS). Los resultados indicaron un 4.4% de matronas con el síndrome, así como un 11.8% en riesgo alto de padecerlo, además de factores influyentes como las relaciones interprofesionales, las cargas de trabajo que un porcentaje alto de los participantes (42.6%) la percibían como muy alta. Concluyendo que el desgaste profesional está presente en las matronas que desempeñan su labor en las salas de partos (15).

**Aguayza J. (Ecuador, 2017)**, realizó un estudio para determinar los estresores laborales más comunes en el personal de enfermería que labora en Ginecología y Obstetricia del Hospital General Docente de Calderón, estudio de tipo descriptivo con

diseño transversal, modalidad de campo que incluyó un total de 45 enfermeras, utilizó la escala de estresores laborales en enfermería, sus resultados fueron; el 31.1% tuvo edades de 31 a 35 años, siendo éste el de mayor porcentaje, el 82.2% fue de sexo femenino y el 17.8% masculino; un 64.3% tiene pareja y el 35.5% no. En cuanto a los factores estresantes y a las áreas de labores, en emergencias, centro obstétrico y hospitalización existe una alta presencia del estresor carga de trabajo en un porcentaje de 60%, 46.7% 53.3% respectivamente. Concluyendo que el estresor carga de trabajo es el predominante (16).

**Cremades J. et al. (España, 2017)**, en su estudio que tuvo como objetivo identificar y clasificar los principales factores laborales estresantes que afectan a los profesionales de enfermería en las unidades médicas hospitalarias, estudio cualitativo, descriptivo y prospectivo realizado con una muestra de 30 profesionales. Sus resultados afirmaron que los factores estresantes son; sobrecarga laboral 100%, interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas 85,71%, ejecutar tareas distintas simultáneamente 71,42% y, finalmente, el trabajar en horario nocturno (51,14%) horarios que en gineco obstetricia son frecuentemente laborables (5).

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Ramos M. et al. (Huancavelica, 2022)**, en su estudio a fin de determinar el nivel estrés laboral en el profesional, obstetra del Hospital II de Lircay, realizó una investigación de tipo observacional, prospectivo, de corte transversal, nivel descriptivo, se empleó el método inductivo de diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 20 obstetras; los resultados obtenidos mostraron que un 85% tuvieron un nivel de estrés moderado, el 10% alto y el 5% mínimo. Concluyendo que el nivel de estrés en el profesional obstetra fue moderado (12).

**Feria P. et al. (Ayacucho, 2021)**, en su investigación cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral, en el personal profesional obstetra del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho; tipo de estudio fue aplicada y de método descriptivo, muestreo intencional por conveniencia y la muestra conformada por 30 profesionales obstetras a los que se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo OIT/OMS, los resultados obtenidos mostraron que los profesionales obstetras tienen nivel de estrés medio en un 70%, dentro de ellos el 23,3% se hallaron entre los 48 a 54 años; se concluyó que los profesionales tienen un nivel de estrés medio, dependiendo del tiempo de experiencia laboral en el servicio ocupado (17).

**Huamán E. (Andahuaylas, 2020)**, el objetivo de su estudio fue establecer la relación entre estrés laboral y trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia del hospital subregional de Andahuaylas, en el contexto de la pandemia COVID-19. Diseño transversal no experimental de tipo básico, con enfoque correlacional cuantitativo y descriptivo, la muestra estuvo conformada por ginecólogos (10%), obstetras (56%) y enfermeros (34%) un total de 100 trabajadores; el instrumento utilizado fue el cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1986); los resultados indicaron niveles de estrés laboral moderado 92%, con niveles medios de agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%). Además, concluyó que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia, es decir que a medida que aumenta el valor de estrés laboral, disminuye el valor del trabajo en equipo (17).

**Quispe M. et al. (Huancavelica, 2019)**, el objetivo de su investigación fue determinar si existe diferencia en el nivel de estrés laboral de los profesionales obstetras que laboran en Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica; la investigación fue de tipo analítico, observacional, prospectivo, de corte transversal de nivel correlacional, muestra conformada por 50 profesionales; sus resultados mencionan que el Hospital tuvo un mayor porcentaje de estrés moderado 68,4% y alto 23,7%; mientras tanto, en el Centro de Salud el 55,6% estrés mínimo o sin estrés, 33,3% moderado y 11,1% alto. Algo semejante obtuvo el Puesto de Salud con 66,7% de estrés mínimo o sin estrés. Llegando a concluir, que existe una mayor proporción de casos de estrés moderado y severo en los obstetras que laboran en Hospital, a comparación a los que laboran en Puesto y Centro de Salud (19).

**Huamán A. et al. (Lima, 2018)**, realizó su estudio con la finalidad de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolomé, fue de tipo cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. Obtuvo como resultados que el 57,5 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio y 42.5 % bajo, en sus dimensiones casi la totalidad presentó un estrés laboral medio entre 57,5 % a 87,5 % excepto en la dimensión problemas con la jerarquía el 55 % tiene un estrés laboral bajo. Con respecto a la inteligencia emocional, la mayoría presentaron una inteligencia emocional en desarrollo promedio. Se concluyó que no existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral (20).

**Álvarez J. et al. (Lima, 2017)**, su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que entre el nivel de estrés y los factores personales e institucionales del personal de enfermería del Hospital Ventanilla; fue de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 35 enfermeras. Los resultados demostraron que el 46% presentó un nivel de estrés laboral alto, 46% medio y 8% bajo; en relación a sus dimensiones; agotamiento emocional presentó un nivel medio 40%, despersonalización bajo 48,6% realización personal bajo 51,40%, se comprobó también que en el factor presión y exigencia, el 40% fue nivel de estrés bajo, 31,4% alto; en el factor organizativo y burocrático un nivel de estrés medio 42%, seguido de alto 31,4%; en el factor ambiental se manifiesta un nivel predominantemente medio en el 48,6%, seguido de un nivel alto y bajo en el 25,7%. Concluyendo que los factores personales e institucionales se relacionan significativamente con el nivel de estrés (21).

### **2.1.3. Antecedentes locales**

**López L. (Cajabamba, 2021)**, en su investigación con el fin de determinar la relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral en obstetras de la Red V de Salud- Cajabamba; la investigación corresponde a un diseño de estudio no experimental de corte transversal, tipo descriptiva correlacional; la muestra estuvo conformada por 48 obstetras asistenciales; sus resultados mencionaron que el 95,8% obstetras presentaron una mediana presencia de factores estresores en el trabajo, destacando los factores organizacionales y ambientales en mediana presencia con una puntuación de 89,6% y 70,8% respectivamente; además, el 89,6 % de obstetras estuvo medianamente satisfecho con su trabajo. Concluyó que la presencia de factores estresores en el trabajo no tiene influencia sobre el nivel de satisfacción laboral (13).

**Chilón S. (Cajamarca, 2020)**, realizó un estudio con el propósito de identificar y comparar los niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia COVID-19; el cual fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra la conformó por 44 profesionales; los resultados demostraron que el nivel de estrés predominante fue el leve (68%) y la estrategia de afrontamiento fue la activa en un 66%, donde el personal médico ginecólogo presentó un nivel de estrés entre leve a moderado, y el profesional obstetra y enfermera un nivel leve; concluyendo que el nivel de estrés predominante fue el leve, y la forma de afrontamiento activa (14).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Estrés laboral**

#### **- Historia**

Hans Selye Viena en 1907, padre del estudio del estrés, en el segundo año de sus estudios de medicina en la Universidad de Praga (1926) empezó con el desarrollo de su teoría acerca de estrés; todo comenzó al percatarse que sus pacientes indistintamente de la enfermedad que padecieran, presentaban sintomatología en común; como pérdida de apetito, baja de peso, cansancio, astenia, entre otros que no eran síntomas causados directamente por su enfermedad, sino que podrían atribuirse como respuesta del organismo al estrés causado por estar enfermo, denominándolo el "Síndrome de estar enfermo " (22).

Tras sus experimentos sometiendo ratas a temperaturas extremas, ejercicio físico extenuante, traumatismos e inyección de distintas drogas, pudo comprobar las observaciones antes obtenidas, cuyos resultados los publicó en 1936 en el British en un artículo llamado; un síndrome producido por diversos agentes nocivos, donde explicó que independientemente de la naturaleza del estímulo nocivo, el organismo responde de manera estereotipada, denominándola Síndrome General de Adaptación (SAG), la cual incluye tres etapas; la primera es la reacción de alarma, involucra cambios como hipertrofia e hiperactividad de la corteza suprarrenal, involución del timo e hipersecreción de corticotrofina y tirotrófina. Si el organismo sobrepasa esta etapa y el estímulo nocivo persiste, ingresa a la segunda donde los órganos estabilizan su función a niveles normales; es decir, se constituye una resistencia. Por último, si la situación se prolonga de uno a tres meses, el organismo ingresa en una tercera etapa de agotamiento, que culmina con la muerte (22)

Unos años más tarde Selye al continuar con sus investigaciones para definir la condición con la que el organismo responde a agentes nocivos utilizó el término stress que significa tensión, presión o coacción, descubriendo que no solamente los agentes físicos nocivos producen estrés, sino también, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación (22).

#### **- Definición**

El estrés propiamente dicho, no es considerado una enfermedad, sino un estímulo, alarma o alerta que prepara al organismo para reaccionar ante una amenaza; y

cuando ciertas circunstancias nocivas, como la sobrecarga de trabajo, las presiones laborales, el ambiente, u otras, se perciben inconscientemente como amenazas, provocan reacciones defensivas en el organismo, sufriendo malas consecuencias, convirtiéndose en un verdadero peligro (23).

Desde el punto de vista fisiológico; es un síndrome o reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente. Psicológicamente, es un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo (24).

El estrés o estrés positivo se distingue cuando el organismo responde con adecuados niveles de activación que no supera su propia capacidad, necesarios para enfrentar una situación excitante, regresando luego a su estado base; pero, en el estrés o estrés negativo, la respuesta es de excesiva duración temporal y sobrepasa la capacidad de resistencia y adaptación del organismo provocando un desequilibrio con consecuencias físicas y emocionales dañinas (24).

La OMS define al estrés laboral, como la reacción que puede tener el individuo ante presiones laborales no ajustables a sus capacidades, que pone a prueba sus habilidades de afrontamiento con respuestas; fisiológicas, psicológicas y comportamentales preparando su organismo a adaptarse. Para la OIT, es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para enfrentar a esas exigencias (25).

#### - **Teorías**

El estrés es un fenómeno complejo que implica estímulos, respuestas y procesos, conceptualizándose en cuatro teorías: (26).

**Teorías basadas en el estímulo.** Según Holmes y Rahe; el estrés se localiza fuera de la persona como ciertas condiciones ambientales considerados estímulos, que producen sentimientos de tensión y/o se perciben como amenazantes o peligrosos denominados estresores. Así pues, esta idea de estrés es la estimulación nociva externa que recibe un organismo que altera o amenaza con alterar sus actividades, generando un reajuste en su conducta el cual implica reacciones psicofisiológicas y psicológicas con probabilidad de enfermar (26).

**Teorías basadas en la respuesta.** Este enfoque se centra en cómo reaccionan las personas ante los estresores, descrito así por Hans Selye, desde una perspectiva fisiológica y bioquímica del estrés, donde están presentes dos fenómenos: estímulo y respuesta. El estresor que puede ser psicológico, cognitivo o emocional; es decir el estímulo es todo elemento que atenta contra la homeostasis. La respuesta es el reajuste homeostático y se entiende como un estado de tensión que tiene dos componentes: el psicológico (conducta, pensamientos y emociones emitidos por el sujeto) y el fisiológico (activación corporal). Cannon también la define como una respuesta automática para atacar o huir en defensa a estímulos amenazantes, internos o externos. Mediante la activación del sistema nervioso autónomo (SNA) simpático con la liberación de catecolaminas además de la elevación del arousal fisiológico (26).

**Teoría de un proceso interactivo.** Por Lazarus y Folkman, incorporan tanto los estresores como las respuestas a los mismos y además añade la interacción entre la persona y el ambiente. El determinante crítico del estrés es cómo la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos (26).

#### - **Fisiopatología**

Selye, en la descripción de la enfermedad, la llamó Síndrome de Adaptación General en la que se identifican tres fases (26).

**Fase de alarma.** Esta es la primera etapa en la que el organismo, amenazado por las circunstancias, se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente por las del hipotálamo y la hipófisis, además de las glándulas suprarrenales. El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo, que produce “factores liberadores”, A.C.T.H. (Hormona adrenocorticotrópica) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, que, bajo el influjo de tal mensaje, produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides. A su vez, otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina, estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en todo el cuerpo (26).

Esta fase, a su vez, se divide en subfase de choque, que es la reacción más inmediata, e implica taquicardia, hipotonía, disminución de la temperatura y de la presión sanguínea; la subfase de contra choque, donde aparecen signos opuestos, como

movilización hacia una fase defensiva, reacción de rebote, arousal por encima de lo normal: hipertensión, hiperglucemia, hipertermia y diuresis. En esta fase de alarma, si se supera la situación, finaliza el SAG; si no, aparece la segunda fase (26).

**Fase de resistencia.** El arousal disminuye, pero aún permanece por encima del basal para adaptarse al estresor, se produce una mejoría en los síntomas de estrés. El organismo se vuelve vulnerable a determinadas enfermedades de adaptación como úlceras y asma. Cuando se es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes nocivos, si bien el organismo prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede disminuir sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase, suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo (26).

**Fase de agotamiento.** La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés que es extremadamente grave y prolongado, conduce a un estado de gran deterioro, con pérdida de la adaptación requerida; con ello sobreviene la fase de agotamiento con arousal anormalmente bajo, se debilita el sistema inmune, se vacían las reservas de energía del organismo reduciendo al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio, si el estrés continúa aumenta la probabilidad de enfermedades, infecciones e incluso puede significar la muerte (26).

## - **Modelos teóricos**

### **a. Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist**

El estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo que puede ser; extrínseco (demandas y obligaciones) y/o intrínseco (alta motivación y deficiente afrontamiento del estrés) y una baja recompensa asociado a tres tipos de estímulos fundamentales; dinero, estima y control del status. De esta forma se produce estrés cuando el esfuerzo supera a la recompensa que provoca el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia y en consecuencia riesgo de enfermedad cardiovascular y deterioro de la salud mental (26, 27).

### **b. Modelo de interacción entre demandas y control de Karesek**

Se basa en la aparición de altos niveles de estrés en la interacción de unas altas demandas laborales y unos bajos niveles de control por parte del trabajador. Considerando como demandas laborales a la producción, es decir; cuánto se trabaja,

tipo de trabajo, volumen, ritmo, órdenes contradictorias o incongruentes, nivel de atención o concentración requerido, interrupciones; mientras el control, hace referencia a los recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; como su nivel de formación y habilidades como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo. Cuando no existen altas demandas y el trabajador tiene un alto grado de control, el trabajo se desarrolla de manera relajada, sin tensión, sin altos niveles de estrés. Cuando se sale de control, este modelo está asociado con enfermedad coronaria, trastornos psicológicos y trastornos musculoesqueléticos, sobre todo en las extremidades superiores (26, 27).

#### **c. Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social**

Propuesta por Jhonson, Hall, Karasek y Theorell, es prácticamente una ampliación del modelo anterior, donde se añade un factor modulador o amortiguador del estrés el apoyo social, que hace referencia a las relaciones interpersonales entre los compañeros, entre los subordinados y los jefes, y puede verse influido e influir en los cambios en la organización y en el clima laboral. Se puede bordar desde el punto de vista de la prevención en los centros de trabajo, factores específicos, identificables y susceptibles de modificación. Así los cambios en la organización del trabajo, son intervenciones preventivas (26, 27).

#### **d. Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones**

Según Payne y Fletcher este modelo, el estrés se produce cuando no hay equilibrio entre; demandas laborales es decir tareas y el ambiente laboral y los apoyos laborales que son los recursos disponibles de tipo técnico, intelectual, social, económico, etc. relevantes para satisfacer las demandas laborales; y las restricciones laborales o limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la carencia de recursos e impiden al trabajador afrontar las demandas. Por tanto, las demandas no son estresantes si el trabajo proporciona buenos niveles de apoyo y bajos niveles de restricciones (26, 27).

#### **e. Modelo de desajuste entre demandas y recursos**

Descrita por Harrison, donde lo produce el estrés laboral es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos disponibles de los trabajadores para afrontarlas. Permite identificar tres factores importantes en la generación del estrés laboral: los

recursos para hacerle frente a las demandas y exigencias del medio laboral, la percepción de dichas demandas por parte del trabajador, y las demandas (26, 27).

**f. Modelo orientado a la dirección Matteson e Ivancevich.**

Menciona, que los estresores que pueden ser factores organizacionales (intrínsecos del puesto, de la estructura y control organizacional, del sistema de recompensa, sistema de recursos humanos y de liderazgo), también los extra organizacionales (relaciones familiares, problemas económicos, legales, etc.); estos inciden sobre la apreciación-percepción cognitiva por el trabajador; e incide sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y comportamentales de esa apreciación y éstos, a su vez, sobre las consecuencias, tanto en la salud del individuo y desempeño en la organización (26, 27)

**- Síntomas**

Para diferenciar y determinar la presencia estrés laboral se debe valorar los síntomas que presenta, analizando el proceso de su aparición, realizando un diagnóstico diferencial, evaluando la frecuencia e intensidad de los síntomas.

**Físicos.** Cansancio hasta el agotamiento, fatiga crónica y malestar general con alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardio respiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como aumento de frecuencia cardíaca y respiratoria, hiperhidrosis, cefaleas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales y úlceras, pérdida de peso, tensión muscular, hipertensión, crisis de asma (28).

**Psicológicos.** Predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, ansiedad, culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, alienación, impotencia, depresión, desorientación, tristeza, despistes y olvidos, preocupación, sensación de falta de control, dificultad en la toma de decisiones, vergüenza (28).

**Conductuales.** Absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como aumento del consumo de sustancias como café, tabaco y alcohol también abuso de barbitúricos y estimulantes, disminución de las relaciones en el entorno laboral, dificultad de desconexión del trabajo en momentos de ocio, conductas impulsivas y agresivas, alteraciones en el habla como tartamudeo o veloz, patrones de alimentación insanos e irregulares e incapacidad para vivir de forma relajada (28).

## - **Consecuencias**

El estrés trae consecuencias en el individuo tales como físicas o en el organismo, psicológicas o mentales y conductuales o comportamentales, por lo que se considera uno de los problemas de salud más graves en la actualidad que puede desencadenar enfermedades incapacitantes en el individuo; la OIT afirma que el estrés amenaza el futuro de la productividad de un organismo local hasta nacional, por ello la importancia de impedir resultados negativos (10).

### **Dimensión física o a nivel orgánico**

Se atribuye que entre el 50 y 70% de enfermedades son a causas ligadas al estrés. En la respuesta ante el estrés están implicados los mecanismos neural y endocrino. El organismo se prepara para luchar contra la amenaza o huir, esta es una reacción natural, que puede acabar teniendo consecuencias negativas si se presenta con demasiada frecuencia. El eje neural se activa en tan sólo unos segundos, con la activación del SNA y el Sistema Nervioso Somático (SNS). Eje neuroendocrino, de actuación lenta, es la activación de la médula de las glándulas suprarrenales, con la segregación de adrenalina y noradrenalina, que producen efectos similares a la activación simpática, aumentando la actividad adrenérgica. Y el eje endocrino, esto provoca la liberación de corticoides. Bajo la acción de estas hormonas el cuerpo sufre toda una serie de modificaciones:

- Inicia la liberación de adrenalina y noradrenalina.
- Hay transformación de los nutrientes en energía, por el hígado.
- Para bombear más sangre hacia las extremidades, el corazón acelera su ritmo.
- Para cerrar rápidamente eventuales heridas, la sangre aumenta su velocidad de coagulación
- La circulación sanguínea se desvía de la superficie corporal para evitar pérdidas y se dirige a los músculos largos, para pelear o retirarse.
- Las membranas de la nariz y garganta se encogen para facilitar el paso de un mayor flujo de aire.
- Los pulmones, con respiración rápida y entrecortada, oxigenan el cerebro y los músculos en busca de energía y eficacia.
- Se prioriza la oxigenación en las zonas del cerebro que se ocupan de los sentidos para agudizar el oído, se dilata la pupila para ver mejor, pero se sustrae oxígeno de las zonas del cerebro que se ocupan de funciones de largo plazo como pensar y alimentarse (28).

Estos efectos generan enfermedades cardiovasculares como hipertensión o arritmias, enfermedades de la piel como alopecia y dermatitis, problemas gastrointestinales como úlceras, lesiones musculares como contracturas y dolores crónicos, insomnio, alteraciones del sistema inmune y cefaleas y migrañas (28).

**Dimensión psicológica o a nivel cognitivo.** Una de las consecuencias de los niveles elevados de cortisol es la aparición de deficiencias en el intelecto a nivel cognitivo, generando: preocupaciones, dificultad para decidir y concentrarse, sensación de confusión, bloqueos mentales, experiencias aprensivas negativas, pensamientos irracionales negativos, temor a que se perciban las dificultades, miedo a la pérdida de control, dificultad para percibir la realidad, inseguridad y dificultad para resolver problemas (28).

En cuanto a lo emocional, con frecuencia, la reacción de estrés produce emocionalidad negativa, sobre todo ansiedad que es una respuesta caracterizada por un estado de alerta y activación generalizada; saliendo a flote bajo una gama de reacciones como huida y conductas de evitación, búsqueda de protección, agresividad y enfermedades psicosomáticas. Depresión, las formas de depresión se presentan, principalmente por el estado de ánimo, sintiendo tristeza, intensa angustia y desconsuelo; el impulso, es la ausencia de energía, falta de vitalidad, apatía y desgano; la valoración de sí mismo, aparecen frecuentes ideas de acusación, sentimiento de indignidad, de ruina, de negación, de pesimismo y desesperanza y los síntomas somáticos como insomnio, pérdida de peso, anorexia nerviosa; inseguridad, se caracteriza por una dificultad para tomar decisiones y por una disminución de la confianza en las propias capacidades (28).

**Dimensión conductual:**

Un aumento de los niveles de estrés, puede modificar los hábitos relacionados con la salud, favoreciendo la aparición de comportamientos no saludables como:

- Exceso de alcohol, tabaco y drogas.
- Abuso de fármacos sedantes.
- Estallidos emocionales.
- Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, habla rápida, tartamudeo, etc.)
- Llantos.
- Adopción de posturas defensivas ante colegas y jefe.
- Evitación de situaciones por temor.

- Impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, falta de compromiso laboral, incluso abandono de la profesión.
- Disminución de habilidades sociales.
- Comer en abundancia o pérdida del apetito.
- Agresividad Aislamiento, derrotismo.
- Predisposición a accidentes laborales (28).

Maslach y Jackson describieron el estrés laboral (burnout) como un síndrome de estrés crónico manifestado en las profesiones de servicios de atención de salud, caracterizado por ser un modelo medido por tres dimensiones:

- Agotamiento emocional, traducido como agotamiento físico y psíquico, abatimiento emocional, sentimientos de impotencia y desesperanza, actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general, dificultad en levantarse de la cama por las mañanas, pérdida de la motivación y del entusiasmo profesional, frustración, y sensación de que cualquier exigencia laboral es excesiva. Es un síntoma muy próximo a la depresión, pero el matiz de tristeza suele ser menos relevante que los sentimientos de agresividad, hostilidad e irritabilidad (4).
- Despersonalización. La actitud emocional se vuelve fría, distante y despectiva, y aparecen conductas de evitación laboral, como absentismo, ausencia a reuniones y a otras actividades laborales, resistencia a relacionarse con el personal o a atender al público (4).
- Baja realización personal, con tendencia a evaluarse negativamente, con deterioro progresivo de la capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal con el trabajo; los profesionales se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (4).

#### - **Manejo**

El personal de salud es la fuente primordial de la organización en la que se desempeña, por lo que es necesario su cuidado y protección usando las correcciones necesarias para prevenir las enfermedades y atacar los estresores contaminantes. Las indicaciones sobre la prevención del estrés laboral y cómo manejar el estrés laboral es tanto para el personal de salud y la organización; al personal ofrece una serie de pautas acerca de cómo manejar el estrés laboral, fomentando el autocuidado y dotarla de recursos de afrontamiento frente a la presión y las demandas laborales;

en cuanto a la organización, se incluyen medidas preventivas sobre el entorno social y físico. A continuación, pautas sobre cómo gestionar el estrés laboral (28).

**Planificar el tiempo:** una adecuada planificación y organización del tiempo reduce la presión y carga mental, ya que de esta forma no se emplea energía y otros recursos en pensar qué se tiene que hacer a continuación, al principio de la jornada se debe ordenar las tareas a realizar de acuerdo a la urgencia o importancia (28).

**Tener las responsabilidades definidas:** la incertidumbre sobre las funciones laborales es una de las causas más frecuentes de estrés laboral, por ello la clarificación de responsabilidades y tareas ayuda en el manejo del estrés laboral (28).

**Establecer límites:** para prevenir la carga laboral, es indispensable fijar límites y por lo que es importante conocer las funciones y tareas laborales para no aceptar excesiva responsabilidad. Asimismo, también deben existir límites entre la vida laboral y la personal, la jornada laboral finaliza al salir del trabajo, no se puede estar disponible siempre (28).

**Evitar la multitarea:** no se es más eficiente cuando se destina tiempo y energía a más de una tarea a la vez, esto resulta contraproducente y genera una mayor sensación estresante (28).

**Establecer objetivos realistas:** es sano fijar metas en otras áreas vitales y personales que van más allá del ámbito laboral, pues éste es solo una faceta de la vida. El crecimiento personal es más saludable (28).

**Conocer tus derechos laborales:** la información y el conocimiento es uno de los primeros pasos para lograr el empoderamiento personal y colectivo. Este conocimiento facilita el establecimiento de límites y el reclamo de unas condiciones laborales justas y legales (28).

**Sindicarse:** los sindicatos informan y asesoran a las personas sobre cuestiones y dudas en el ámbito del trabajo, velan por el cumplimiento de unas condiciones laborales más dignas que favorecen el bienestar personal. La sindicación de las personas trabajadoras, fomenta la sensación de seguridad en el trabajo (28).

**Desarrollar hábitos saludables:** es saludable mantener pautas de cuidado personal. Entre los hábitos de autocuidado se encuentran la higiene del sueño, alimentación saludable, ejercicio, evitar el consumo excesivo de sustancias, como tabaco, café y alcohol (28).

**Reservar un tiempo personal diariamente:** intentar tener momentos de disfrute y placer cada día para desconectarse de la jornada laboral (28).

**Mantener apoyos:** las relaciones positivas con los compañeros de trabajo, es un factor protector del estrés ya que generan un buen ambiente laboral. Asimismo, el mantenimiento de las relaciones sociales externas resulta gratificantes y fomentan la desconexión del trabajo (28).

**Aprender a gestionar el estrés:** valorar la opción de acudir a una persona profesional para el entrenamiento en diferentes técnicas que disminuyan la tensión; entre las técnicas que pueden entrenarse se encuentra la relación progresiva, ejercicios de respiración, inoculación del estrés, visualización, reestructuración cognitiva (28).

**Identificar lo estresante:** identificar los orígenes específicos del estrés, así como los recursos y herramientas que dispone el individuo para hacerle frente (28).

**Disfrutar en el tiempo libre:** dedicar un tiempo al ocio, a las personas del entorno cercano y a las aficiones, contrarresta la sensación de sobrecarga y de tensión (28).

**Autorrecompensarse:** la propia capacidad para proveerse de un premio después de un día difícil, el cierre de un proyecto, la consecución de una tarea exigente; estimula el bienestar personal y, por lo tanto, ayuda a hacerle frente al estrés (28).

### **2.2.2. Factores institucionales que producen estrés**

Los factores institucionales son estímulos dados en el área laboral que produce una respuesta al estrés, reconocidos como un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales estimulantes dados en el trabajo que a menudo producen tensión y resultados desagradables para la persona. La OIT/OMS define a los factores estresantes del trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, medio ambiente y las capacidades del trabajador que involucra sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud (10).

Las condiciones y medio ambiente de trabajo influyen indirecta o directamente sobre la vida y la salud de los trabajadores además de las características técnicas, logísticas y administrativas, teniendo en cuenta que la institución es quien provee los recursos económicos y materiales, existe la posibilidad que la insuficiencia operativa y de abastecimiento se convierta en factores institucionales estresores, dentro de la clasificación de los factores que generan estrés encontramos (21).

### **a. Factores relacionados con presión y exigencia**

Presión y exigencia o contenido del trabajo, se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se desempeña son los que causan tensión en el desempeño del trabajo, tanto por la complejidad como por la cantidad del trabajo. Es uno de los más importantes determinantes de los síntomas derivados del estrés mantenido, como el consumo de tóxicos, absentismo, baja motivación. Dentro de ellos se encuentran (21,29):

- Escasez de personal.
- Ser requerida en varios sitios a la vez.
- Dificultad para cambiar turno.
- Poco tiempo para realizar actividades.
- Cumplir órdenes de más de una persona a la vez.
- Presiones o exigencias de los familiares.
- Falta de experiencia.
- Tomar decisiones exigentes.

### **b. Factores Organizativos burocráticos**

son aquellos factores que dependen a la institución donde se realiza la actividad laboral, involucran a las personas responsables de la organización, relaciones interpersonales entre los miembros del equipo, Los estresores más importantes que aparecen en la organización son (21,30):

- Sobrecarga de trabajo.
- Mala organización y funciones.
- Excesivo papeleo
- Horario flexible y sobrecarga.
- Aumento de responsabilidad administrativa.
- Falta de recompensa profesional.
- Malas relaciones con sus superiores.
- Recibir órdenes contradictorias.
- Falta de confianza y restricciones de la autoridad.
- Protocolos establecidos sin validar en el servicio

### **c. Estresores del ambiente físico**

son las condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor de la persona, debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima; estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica. En relación al ambiente físico se consideran (21,30).

- Tipo de servicio condiciones físicas.
- Estado de los pacientes y tipos de cuidados.
- Sometimiento del personal y tipo de cuidados.
- Exigencias de preparación.
- Escasos recursos materiales.
- Ruidos ambientales.

### **2.3. Hipótesis**

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y los factores institucionales en el personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y los factores institucionales en el personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

### **2.4. Variables de Estudio**

Variable 1 Factores institucionales.

Variable 2. Estrés laboral

## 2.5. Definición conceptual y operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Factores institucionales	Las condiciones y medio ambiente de trabajo que son características y cualidades de una institución que desencadena estrés laboral (21).	Características institucionales que el personal de salud considera estresantes, son estudiadas en sus tres dimensiones, mediante el cuestionario de Factores institucionales elaborado por Joana Fórnes	Presión y exigencia laborales	Escasamente estresante Medianamente estresante Altamente Estresante	Ordinal
			Organizativos burocráticos	Escasamente estresante Medianamente estresante Altamente Estresante	
			Ambientales	Escasamente estresante Medianamente estresante Altamente Estresante	
Variable 2 Estrés laboral	Es la respuesta física, emocional y conductual a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para enfrentar a esas exigencias laborales (2).	Son todas aquellas respuestas del personal frente a un estímulo percibido, los recursos y capacidades. Se considera estudiar tres dimensiones, medidos mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).	Agotamiento emocional	Bajo nivel de estrés Medio nivel de estrés Alto nivel de estrés	Ordinal
			Despersonalización	Bajo nivel de estrés Medio nivel de estrés. Alto nivel de estrés.	
			Realización personal	Bajo nivel de estrés. Medio nivel de estrés. Alto nivel de estrés.	

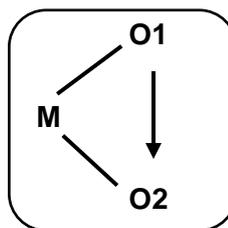
## CAPITULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. Diseño y tipo de estudio

El diseño del estudio de la presente investigación fue no experimental, de corte transversal; tipo de estudio fue descriptivo, correlacional (28).

**Esquema:**



**Donde:**

**M:** personal de Ginecología y Obstetricia.

**O1:** variable 1: factores institucionales.

**O2:** variable 2: estrés laboral.

Estudio no experimental, porque no se manipuló las variables. De corte transversal, porque el estudio se realizó en un solo momento y con una población determinada. Descriptiva, ya que se describió características al recoger información de las variables. Correlacional, porque se estableció la relación entre la variable factores institucionales y estrés laboral (31).

#### 3.2. Área de estudio y población

**Área de estudio.** El presente estudio se desarrolló en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, el mismo que

está ubicado en el departamento de Cajamarca, provincia de Cajamarca.

**Población.** Profesionales entre médicos ginecólogos (20), obstetras (32) y enfermeras (18), que brindan atención asistencial en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

### **3.3. Muestra**

Para el estudio, la muestra estuvo constituida entre ginecólogos, obstetras y enfermeras (n= 45).

### **3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis está constituida por cada uno de los profesionales que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca (31).

### **3.5. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **3.5.1. Criterios de inclusión**

- Profesionales; ginecólogos, obstetras y enfermeras que laboran en el departamento de Ginecología y Obstetricia, Hospital Regional Docente de Cajamarca.
- Profesionales; ginecólogos, obstetras y enfermeras que aceptaron participar y firmaron el consentimiento informado.

#### **3.5.2. Criterios de exclusión**

- Profesionales ginecólogos, obstetras y enfermeras que estuvieron de vacaciones, suspendidos y/o con licencia por enfermedad, maternidad u otro tipo.

### **3.6. Consideraciones éticas de la investigación**

Para asegurar la calidad y objetividad de la investigación a continuación los siguientes criterios:

**Autonomía.** Se informó al profesional sobre la investigación, propósito y metodología mediante el consentimiento informado; para luego acceder a su libre participación y decisión de retirarse en cualquier momento si lo desea.

**No maleficencia.** Los datos se obtuvieron tras el consentimiento del profesional.

**Privacidad.** Se respetó el anonimato del profesional participante.

**Consentimiento informado.** Luego de informar en forma clara y precisa del propósito y modalidad de la investigación al participante, este emitió su autorización firmando el consentimiento informado.

**Confidencialidad:** La información obtenida solo fue utilizada para fines de investigación.

### **3.7. Procedimientos para la recolección de datos**

Luego de informar la naturaleza del estudio y presentar la documentación pertinente, se obtuvo los permisos correspondientes del departamento de investigación y docencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca y luego la autorización del jefe del departamento de Ginecología y Obstetricia; por lo que se procedió a la recolección de datos, para ello se coordinó con los profesionales, acordando la hora para la aplicación del instrumento, el cual fue durante su jornada de labores, momento en que el personal tuvo tiempo libre y tras obtener su consentimiento informado llenaron los cuestionarios en un tiempo aproximado de 15 minutos en un ambiente adecuado.

### **3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, mediante preguntas y respuestas, se utilizó como instrumento el cuestionario.

**Cuestionario de factores institucionales,** recoge información sobre factores estresores institucionales en el trabajo, en base a la encuesta elaborada por Joana Fornes Vives aplicada en (1994), modificada y aplicada por Álvarez (2017) que usó la escala de Likert y empleó la escala de Staninos para agrupar los puntajes, no existiendo la posibilidad de que algún puntaje quede fuera de los intervalos determinados. Para evaluar la fiabilidad de dichos ítems aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach y se obtuvo valores que como se muestran son aceptables: Alpha = 0.78 para el factor de presión y exigencia, alpha= 0.76 para factores organizativos burocráticos y finalmente un alpha = 0.86 para los factores Ambientales. El cuestionario consta de 23 ítems (21). Una vez tratadas sus puntuaciones obtenemos tres categorías (ver figura 1).

FACTORES	PUNTAJE	CATEGORÍA
<b>Presión y exigencia 08 preguntas</b>	→No estresante = 0 punto.  →Poco estresante = 01 puntos.	→Escasamente estresante: >11 puntos. →Medianamente estresante: 11 a 16 puntos. →Altamente estresante: >16 puntos.
<b>Organizativos burocráticos y sus Relaciones 09 preguntas</b>	→Medianamente estresante = 02 puntos.	→Escasamente estresante: <14 puntos. →Medianamente estresante: 14 a 20 puntos. →Altamente estresante: > 20puntos.
<b>Ambientales 06 preguntas</b>	→Estresante = 03 puntos.	→Escasamente estresante: <7 puntos. →Medianamente estresante: 7 a 11 puntos. →Altamente estresante: >11

*Figura 1:* Cuestionario de factores institucionales instrumento elaborado por Joana Fórnes (1994), aplicado por Álvarez (2017) (21)

**Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).** Para medir el estrés laboral consta de 22 ítems, tipo escala Likert, que mide el estrés laboral a través de sus tres dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), realización personal (8 ítems). El valor de fiabilidad de Cronbach fue de 0.751 lo cual es aceptable (19).

Se le asignará a cada pregunta el siguiente puntaje:

- Nunca: 0
- Pocas veces al año: 01
- Una vez al mes: 02
- Unas pocas veces al mes: 03
- Una vez a la semana: 04
- Pocas veces a la semana: 05
- Todos los días: 06

Subescalas:

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

Una vez tratadas sus puntuaciones, se habla de tres niveles de estrés (ver figura 2).

Valoración:

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	<b>De 27 a 54 (*)</b>
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	<b>De 10 a 30 (*)</b>
Realización personal	<b>De 0 a 33 (*)</b>	De 34 a 39	De 40 a 56

(\*) Síntomas del Síndrome de Burnout

*Figura 2:* Nivel de estrés medidos según el test de Maslach Burnout (19)

### 3.9. Procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectados los datos fueron procesados con el programa paquete estadístico para las Ciencias Sociales SPSS, versión 26. Se aplicó la prueba Rho de Spearman para explorar la relación entre estrés laboral y factores institucionales. Para el análisis de cada variable se empleó estadística descriptiva de frecuencia y proporciones. Finalmente, los datos se presentan en tablas estadísticas de frecuencia y proporciones.

### 3.10. Control de calidad de datos

La calidad de la información dependió fundamentalmente de la validez y confiabilidad del instrumento utilizado para la recolección de datos; el cuestionario de factores institucionales estresores fue analizado con Alpha de Cronbach: Alpha = 0.78 para el factor de presión y exigencia, Alpha= 0.76 para el factores organizativos y finalmente un Alpha = 0.86 para los factores ambientales (21), y el de nivel de estrés laboral, con un Coeficiente Alfa de Cronbach total 0.751 (19), lo que indica que ambos instrumentos son confiables, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. Además, se realizó una adecuada integración de la información recogida a la base de datos, a medida que se aplicó el instrumento y se asume un 95% de confiabilidad ya que la información fue recolectada por la propia investigadora.

## CAPITULO IV

### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1. Características demográficas y laborales del personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**

<b>Características</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Femenino	35	77,8
Masculino	10	22,2
<b>Edad</b>		
25 a 30	5	11,1
31 a 40	8	17,8
41 a 50	18	40
51 a 59	10	22,2
60 a más	4	8,9
<b>Estado civil</b>		
Soltero	14	31,1
Viudo	1	2,2
Divorciado	1	2,2
Casado	24	53,3
Conviviente	5	11,1
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
<b>Carrera profesional</b>		
Médico	8	17,8
Obstetra	25	55,6
Enfermera	12	26,7
<b>Tiempo de servicio</b>		
Menor de 5 años	6	13,3
De 5 a 10 años	16	35,6
De 11 a 20 años	13	28,9
De 21 a 30 años	7	15,6
Más de 30 años	3	6,7
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado.

En tabla 1, se evidencia que son más numerosas las mujeres (77,8%); se aprecia que el grupo etario predominante es entre los 41 y 50 años (40%), referente al estado civil, 53,3% son casados y 11,1 % convivientes, pero también existe un buen porcentaje de personal soltero (31,1%).

En cuanto a las características laborales, 55,6% son obstetras, 26,7% licenciadas en enfermería y 17,8% médicos ginecólogos; además más de la mitad del personal tiene entre 5 a 20 años de tiempo de servicio siendo el grupo más numeroso quienes tienen entre 5 y 10 años de trabajo (35,6%), seguido de los que laboran entre 11 y 20 años (28,9%).

**Tabla 2. Nivel de factores institucionales estresantes en profesionales del departamento de Ginecología y Obstetricia, Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**

Factores institucionales	Nivel de factor estresante						Total	
	Escasamente estresante		Medianamente estresante		Altamente estresante			
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Factores de presión y exigencia	15	33,3	23	51,1	7	15,6	45	100,0
Factores organizativos burocráticos	16	35,6	16	35,6	13	28,9	45	100,0
Factores ambientales	10	22,2	28	62,2	7	15,6	45	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 2, se muestra a los factores institucionales de presión y exigencia, donde 51,1% de profesionales manifiesta que es una condición medianamente estresante, 33,3% escasamente y solo 15,6 % altamente estresante. Para factores organizativos burocráticos, 35,6% refirió ser escasamente estresante, igual porcentaje (35,6 %) medianamente y 28,9% altamente estresante; por último, en factores ambientales 62,2% manifestó ser medianamente estresante, 22,2% escasamente y 15,6% altamente estresante.

**Tabla 3. Nivel de estrés según dimensiones del personal que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia, Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.**

Dimensiones	Nivel de estrés						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n°	%
	n°	%	n°	%	n°	%		
Agotamiento emocional	22	48.9	15	33.3	8*	17.8	45	100.00
Despersonalización	31	68.9	9	20.0	5*	11.1	45	100.00
Realización personal	13*	28.9	12	26.7	20	44.4	45	100.00

Fuente: encuesta aplicada.

Nota: \*Síntomas del síndrome de Burnout

En la tabla 3, se observa que el nivel de estrés en relación a su dimensión agotamiento emocional el personal presenta un nivel predominantemente bajo (48.9%), en la dimensión despersonalización presenta un nivel bajo (68.9%) y en la realización personal un nivel predominantemente alto (44.4%).

**Tabla 4. Factores institucionales según estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**

Factores institucionales (estresores)		Estrés laboral: Agotamiento emocional						Total		Rho de Spearman	
		Bajo		Medio		Alto					
		n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	R	p-valor
<b>Presión y exigencia laborales</b>	Escasamente estresante	7	15,6	6	13,3	2	4,4	15	33,3	0,087	0,568
	Medianamente estresante	13	28,9	6	13,3	4	8,9	23	51,1		
	Altamente estresante	2	4,4	3	6,7	2	4,4	7	15,6		
<b>Organizativos burocráticos</b>	Escasamente estresante	10	22,2	4	8,9	2	4,4	16	35,6	0,302*	0,043
	Medianamente estresante	9	20,0	5	11,1	2	4,4	16	35,6		
	Altamente estresante	3	6,7	6	13,3	4	8,9	13	28,9		
<b>Ambientales</b>	Escasamente estresante	6	13,3	4	8,9	0	0,0	10	22,2	0,353*	0,018
	Medianamente estresante	15	33,3	9	20,0	4	8,9	28	62,2		
	Altamente estresante	1	2,2	2	4,4	4	8,9	7	15,6		

Fuente: encuesta aplicada.

En la tabla 4, se observa que, en lo referente a los factores institucionales estresores relacionados con el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, el 28,9% es medianamente estresante y el agotamiento emocional es bajo. Con respecto a los organizativos burocráticos, el 22,2% es escasamente estresante y el agotamiento emocional es bajo, y el 8,9% es altamente estresante y el agotamiento laboral es alto. Y como factores ambientales, el 33,3% es medianamente estresante y el agotamiento emocional es bajo, además el 8,9% es altamente estresante y el agotamiento emocional es alto.

La prueba de correlación Rho de Spearman utilizada para explorar la relación entre los factores estresores institucionales y el estrés laboral, demuestra que existe una correlación positiva de 0,302 ( $r=0,302$ ) y un valor de  $p= 0,043$  entre los factores institucionales organizativos burocráticos, y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional. Asimismo, existe correlación positiva de 0,353 ( $r=0,353$ ) y un valor de  $p= 0,018$  entre los factores institucionales ambientales y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional.

**Tabla 5. Factores institucionales según estrés laboral en la dimensión despersonalización en el personal de salud del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**

		Estrés laboral: Despersonalización						Total		Rho de Spearman	
		Bajo		Medio		Alto		n°	%	R	p-valor
		n°	%	n°	%	n°	%				
<b>Presión y exigencia laborales</b>	Escasamente estresante	10	22,2	3	6,7	2	4,4	15	33,3	-0,108	0,481
	Medianamente estresante	15	33,3	5	11,1	3	6,7	23	51,1		
	Altamente estresante	6	13,3	1	2,2	0	0,0	7	15,6		
<b>Organizativos burocráticos</b>	Escasamente estresante	9	20,0	5	11,1	2	4,4	16	35,6	-0,175	0,250
	Medianamente estresante	12	26,7	2	4,4	2	4,4	16	35,6		
	Altamente estresante	10	22,2	2	4,4	1	2,2	13	28,9		
<b>Ambientales</b>	Escasamente estresante	6	13,3	3	6,7	1	2,2	10	22,2	0,353	0,118
	Medianamente estresante	21	46,7	4	8,9	3	6,7	28	62,2		
	Altamente estresante	4	8,9	2	4,4	1	2,2	7	15,6		
<b>Tota</b>											

Fuente: encuesta aplicada.

En la tabla 5, se observa que, en lo referente a los factores institucionales estresores relacionados con el estrés laboral en la dimensión despersonalización, el 33,3% es medianamente estresante y la despersonalización es bajo. Referente a los organizativos burocráticos, el 26,7% es medianamente estresante y la despersonalización es baja. Y finalmente, como factores ambientales, el 46,7% es medianamente estresante y la despersonalización es baja.

La prueba de correlación Rho de Spearman utilizada en la realización entre los factores estresores institucionales y el estrés laboral, nos demuestra que no existe una correlación significativa ( $p > 0,05$ ) entre los factores institucionales y el estrés laboral en la dimensión despersonalización.

**Tabla 6. Factores institucionales según estrés laboral en la dimensión realización personal en el personal de salud del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**

Factores institucionales (estresores)		Estrés laboral: Realización personal						Total		Rho de Spearman	
		Bajo		Medio		Alto					
		n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	R	p-valor
<b>Presión y exigencia laborales</b>	Escasamente estresante	7	15,6	2	4,4	6	13,3	15	33,3	0,259	0,085
	Medianamente estresante	6	13,3	8	17,8	9	20,0	23	51,1		
	Altamente estresante	0	0,0	2	4,4	5	11,1	7	15,6		
<b>Organizativos burocráticos</b>	Escasamente estresante	8	17,8	3	6,7	5	11,1	16	35,6	0,335*	0,025
	Medianamente estresante	4	8,9	5	11,1	7	15,6	16	35,6		
	Altamente estresante	1	2,2	4	8,9	8	17,8	13	28,9		
<b>Ambientales</b>	Escasamente estresante	5	11,1	2	4,4	3	6,7	10	22,2	0,267	0,076
	Medianamente estresante	8	17,8	7	15,6	13	28,9	28	62,2		
	Altamente estresante	0	0,0	3	6,7	4	8,9	7	15,6		

Fuente: encuesta aplicada.

En la tabla 6, se observa que, en lo que respecta a los factores institucionales estresores relacionados con el estrés laboral en la dimensión realización personal el 20,0% es medianamente estresante y la realización personal es alta. En lo referente a los organizativos burocráticos, el 17,8% es altamente estresante y la realización personal es alta, y también el 17,8% es escasamente estresante y su realización personal es baja. Por otro lado, el 28,9% es medianamente estresante y el nivel de realización personal es alto.

Se ha encontrado correlación positiva de 0,335 ( $r=0,335$ ) y un valor de  $p=0,025$  entre los factores institucionales organizativos burocráticos y el estrés laboral en la dimensión realización personal, según la prueba de correlación Rho de Spearman con 95% de confiabilidad.

Con los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman para explorar la relación entre los factores institucionales y el estrés laboral, queda demostrado la hipótesis alterna de la investigación: existe relación entre el estrés laboral y los factores institucionales en el personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El estrés laboral es un serio problema que llega a impactar enormemente al individuo provocando daño a su salud, repercute en su entorno social, familiar, además afecta la productividad del centro de labores y la atención a los pacientes. El personal de salud está en riesgo de padecer estrés por el mismo desempeño de sus labores, pero algunos factores institucionales estresantes como la presión, organizativos y ambientales podrían exacerbar el riesgo, por eso fue fundamental determinar el nivel de estrés en sus dimensiones e identificar su relación con los factores institucionales; a continuación, se menciona el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación.

En las características demográficas del profesional que labora en el departamento de ginecología y obstetricia del HRDC, se halló que el mayor porcentaje (77,8 %) representa al personal femenino, datos coinciden con Aguayza (16), donde el mayor número de profesionales (82.2%) fueron mujeres que laboran en el departamento de Ginecología y Obstetricia. Estadísticas refieren a nivel mundial que el 70% del personal sanitario es femenino (4), Pérez (33) menciona que el sexo influye en el nivel de estrés, debido a que las mujeres y los hombres tienen diferentes tipos de trastornos psicológicos derivados de este, las mujeres atraviesan por una serie de eventos hormonales, con tensión a angustiarse y estresarse. Además, el ser mujer es exponerse a altas demandas en el trabajo y en el hogar, y en su afán de llevar todo bajo control, terminan con altos niveles de estrés (34). Es evidente la vulnerabilidad de las mujeres vinculadas al estrés, pero estudios muestran que el género no supone un factor de riesgo para padecerlo (6).

En la característica edad, el 62,2% corresponde a personal entre 41 a 59 años, resultados diferentes reportó Aguayza (16), refiriendo que el mayor porcentaje de enfermeras (31.1%) que laboran en Ginecología y Obstetricia corresponde a la edad entre 31 a 35 años. Entre los 41 y 59 años de edad es considerada una edad crítica para el profesional femenino que se encuentra en una edad de pre, post o menopausia, siendo este un periodo fisiológico en la vida de la mujer, dirigido por cambios hormonales, edad que a la exposición prolongada de situaciones estresantes presentan mucho más agotamiento o falta de energía. Pérez (33) en su estudio obtuvo que el personal entre 40 a 49 años tuvo alto nivel de estrés, aun así, la edad en relación al nivel de estrés es variable e igual que el género no supone un factor de riesgo (6).

Sobre la unión civil, más de la mitad de la población estudiada (64.4%), está unida en una relación de pareja. Dicho dato muestra similitud con lo hallado por Aguayza (16), quien reportó que el 64.3 % del personal de enfermería que labora en el departamento de Ginecología y Obstetricia tenía pareja. El hecho de tener pareja o no, podría también influir en el nivel de estrés laboral, ya que el trabajador casado o conviviente tiene más responsabilidades y obligaciones que cumplir en el hogar, y requiere de mayores exigencias físicas y emocionales, por otro lado, les serviría de gran apoyo emocional, sirviendo de sostén afectivo permitiendo adaptarse mejor a situaciones estresantes (13), Karasek (27) en su modelo teórico de interacción entre demandas y apoyo social, coloca como factor modulador o amortiguador del estrés el apoyo social, que hace referencia a las relaciones interpersonales.

En cuanto a las características laborales, el 55,6% de participantes fueron obstetras, el 26,7% enfermeras y el 17,8% médicos ginecólogos. Huamán E (18), reportó datos similares donde el 10% fueron ginecólogos, 56% obstetras y 34% enfermeros. Pérez (33) obtuvo que el departamento de Ginecología y Obstetricia presentó un nivel de estrés más alto (72,2%) en relación a otras especialidades, independientemente si el personal es ginecólogo, enfermera u obstetra; en tal sentido, el personal del departamento de Ginecología y Obstetricia tienen una labor dirigida a la mujer durante su ciclo sexual, gestación y puerperio, lo que crea un vínculo muy cercano con la mujer y una elevada carga emocional, además de una gran exigencia físico-mental que generaría estrés. En cuanto al tiempo de servicio, se muestra que los profesionales cuentan con experiencia mayor a 5 años en el campo asistencial, muchas veces a más tiempo de experiencia se observa un mayor rechazo constante al cambio en el ámbito laboral.

Se evaluó cuan estresantes son los factores institucionales en cada una de sus dimensiones; obteniendo que más de la mitad de la población estudiada (51%), considera al factor institucional presión y exigencia como medianamente estresante, es decir, que el contenido del trabajo, o características propias del ejercicio profesional son los que causan tensión en el desempeño de éste, tanto por la complejidad como por la cantidad del trabajo, esto involucra situaciones que evidentemente son estresantes en el departamento tales como, la escasez de personal, ser requerido en varios sitios a la vez, dificultad para cambiar turno, poco tiempo para realizar actividades, cumplir órdenes de más de una persona a la vez entre otras. Resultados afirman el modelo teórico de Karasek (27), que señala a la aparición de altos niveles

de estrés por la interacción de unas altas demandas laborales (contenido de trabajo) y bajos niveles de control que son los recursos frente a ello.

En referencia a los factores organizativos burocráticos, el 35,6 % los califica como medianamente estresante y mismo porcentaje escasamente estresante. Este factor involucra malas relaciones con sus superiores, así como restricciones de autoridad, falta de recompensa profesional, recibir órdenes contradictorias; además de sobrecarga de trabajo, excesivo papeleo, entre otras. Resultados guardan similitud con los de López (13), donde obstetras presentaron una mediana presencia de factores estresores organizacionales. Considerando a la carga laboral parte de los factores organizativos, Cremades (5), identificó a la sobrecarga laboral (100%) como factor estresante, Aguayza (16) refiere que los estresores laborales más comunes en el personal de enfermería de Ginecología y Obstetricia es carga de trabajo. Por su parte Cabellos (15) reportó que un 42.6% de matronas percibían que la carga de trabajo era muy alta y a mayores niveles de carga de trabajo aumenta sustancialmente los niveles de estrés. Al respecto, Matteson et al. (28) en su modelo teórico orientado a la dirección indicaron, que los estresores organizacionales (sistema de recompensa, recursos humanos y liderazgo), inciden en el desempeño laboral del trabajador.

En la última dimensión sobre factores ambientales un gran porcentaje 62,2% manifestó que es medianamente estresante. Estos datos muestran concordancia con los de López (13), donde el 70,8% de obstetras presentaron una mediana presencia de factores estresores ambientales. Para la OIT, el estrés laboral es causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos para enfrentar a esas exigencias (24).

En referencia al estrés laboral, Maslach et al. (34) lo define como un síndrome de estrés crónico que se manifiesta en profesionales de atención de salud, medido por tres dimensiones; en el presente estudio se ha identificado que el nivel de estrés en relación a su dimensión agotamiento emocional el personal presenta un nivel predominantemente bajo (48.9%), en la dimensión despersonalización presenta un nivel bajo (68.9%) y en la realización personal un nivel predominantemente alto (44.4%). Datos que difieren con Huamán E, (18), cuyos resultados indicaron niveles medios de agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%) en el personal de Ginecología y Obstetricia. Chilón (14) identificó que el nivel de estrés predominante fue leve (68%) en la misma área de estudio. Ramos (12) y Feria (17) determinaron que el nivel estrés laboral en el profesional obstetra es moderado en el 85% y 70% respectivamente y Huamán A, (20)

reportó que el personal de enfermería que labora en Ginecología y Obstetricia el mayor porcentaje (57,5 %) tiene nivel de estrés laboral medio. Mientras que De la Fuente (6) indica altos índices de estrés en enfermeros que laboran en unidades de obstetricia y ginecología, en cuyos resultados prevalece altos niveles de agotamiento emocional (29%), despersonalización (19%) y baja realización personal (44 %).

La dimensión agotamiento emocional hace referencia que el personal se siente altamente fatigado físicamente, emocional y mentalmente o sienten no poder dar más de sí mismo a los demás, la sintomatología asociada a esta dimensión engloba; cefaleas, dolor muscular y alteraciones del ritmo circadiano; los resultados obtenidos mostraron bajo agotamiento emocional. Por otra parte, la dimensión despersonalización se ve reflejado en la pérdida del carácter o atributo personal, por lo tanto, el profesional empieza a comportarse automáticamente o brinda una atención fría y distante, deja de considerar a los pacientes como personas que requieren de apoyo, convirtiéndolos en sencillos objetos impersonales; también, conlleva a tener poca o nula buena interrelación entre compañeros, actitud que dificulta el trabajo en equipo, esto hace que la interacción entre el personal de salud sea abrumador, generando un mal clima laboral, pero los resultados demostraron resultados positivos en esta dimensión es decir baja despersonalización. Por otro lado, el personal que obtuvo baja realización personal es aquella que tiene un sentimiento de bajo logro o eficacia en el desempeño de sus labores, con tendencia a la huida por insatisfacción con su rol profesional pero favorablemente solo fue un bajo porcentaje (28.9%) (6).

La prueba de correlación Rho de Spearman utilizada para explorar la relación entre los factores estresores institucionales y el estrés laboral, muestra la existencia de una correlación entre ambas variables estudiadas, resultados coinciden con Álvarez (18) que estudió la relación entre el nivel de estrés y los factores personales e institucionales del personal de enfermería.

El presente estudio resultó la existencia de una correlación positiva entre el factor organizativo burocrático con el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y realización personal; afirmando el modelo teórico sobre esfuerzo-recompensa de Siegrist (25) el cual refiere que la presencia de un alto esfuerzo y baja recompensa produce estrés laboral. Asimismo, se obtuvo una correlación positiva entre el factor ambiental con agotamiento emocional, la teoría según Holmes y Rahe (27); ubica a las condiciones ambientales como un estímulo que produce tensión, convirtiéndola en una estimulación nociva externa que recibe un organismo con probabilidad de enfermar; el modelo de Payne y Fletcher (27) describe que el desequilibrio entre los

apoyos laborales (recursos disponibles) y las demandas generan estrés laboral que se ve reflejado en cansancio emocional.

Con los resultados de la presente investigación, se concluyó que la mayor parte del personal de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional de Cajamarca considera a los factores institucionales como medianamente estresantes y estos tendrían un bajo impacto en generar estrés, ya que el nivel de este se encuentra bajo. Aun así, se demostró la relación que guardan estas variables, y si en algún momento estos factores considerados estresantes aumentan, también lo harían los niveles de estrés. Por lo tanto, es necesario potenciar un manejo estratégico de estrés en los profesionales de la salud.

## CONCLUSIONES

1. En cuanto a las características demográficas y laborales se encontró que son más numerosos los profesionales de sexo femenino, al igual que aquellos que tienen pareja; por otro lado, la mayor proporción superan los 40 años de edad y son de profesión obstetras. Finalmente se obtuvo que el mayor porcentaje de trabajadores tienen más de 5 años de tiempo de servicio.
2. Los factores institucionales que fueron considerados medianamente estresantes por la mayor proporción de profesionales fueron los ambientales, seguido de presión-exigencia; y finalmente los organizativos burocráticos. No obstante, aproximadamente 1/3 de profesionales consideró a los factores ambientales como altamente estresantes.
3. El nivel de estrés laboral del mayor porcentaje de profesionales del departamento de ginecología y obstetricia fue bajo en la dimensión despersonalización, así como en agotamiento emocional y realización personal.
4. Los factores institucionales que tienen relación con el estrés laboral son: la dimensión organizativos burocráticos se relacionan con la dimensión agotamiento emocional y realización personal; la dimensión ambiental se relaciona con agotamiento emocional; al encontrarse en todos los casos un valor  $p < 0,05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

## RECOMENDACIONES

A los directivos del Hospital Regional Docente de Cajamarca se recomienda implementar planes de mejora que permita mejorar los ambientes donde se desempeñan los profesionales ya que estos son los causantes de estrés en el personal.

Al área de recursos humanos del HRDC, manejar un plan estratégico de manejo de estrés y compartido con los profesionales para ser realizado después de cada jornada extenuante, como son las técnicas de relajación, risa, la afectividad o la música como alternativas complementarias para mitigar el estrés manifestados en sus tres dimensiones.

A la escuela académico profesional de obstetricia, fomentar las investigaciones que especifiquen más los factores causantes de estrés laboral y su relación con algunos signos y síntomas presentes en el personal de salud.

A los futuros tesis de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, continuar con las investigaciones que aborden temas relacionados al estrés laboral y factores institucionales estresantes, con un enfoque diferenciado en distintos niveles de atención.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mitchell C. El estrés en el lugar de trabajo afecta a las personas, los empleadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. Washington 2016 [citado el 17 de marzo de 2022]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es)
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). La organización del trabajo y el estrés. [internet]. Ginebra - Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2017 [acceso 07 de abril de 2018]. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
3. WHO. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. Quién.int. 2020 [citado el 17 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
4. Heraldo de Aragón salud. *Como afecta el estrés a las mujeres*. Disponible en: <https://www.heraldo.es/noticias/salud/2018/03/08/como-afecta-estres-las-mujeres-1228980-2261131.html> [consultado el 13 de diciembre de 2022].
5. Cremades J, López M, Gonzales V, Pedraz A, Loreto S. Una nueva contribución a la clasificación de factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. Latino Americana Enfermagen [Internet]. 2017 [citado 22 de julio de 2020];25. Disponible en: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692017000100337&script=sci\\_arttext&tIng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692017000100337&script=sci_arttext&tIng=es)
6. De la Fuente EI, Suleiman N, Pradas L, Gómez J, Cañadas G, Albendín L. Prevalencia, factores relacionados y niveles de síndrome de burnout entre enfermeras que trabajan en los servicios de ginecología y obstetricia: una revisión sistemática y un metanálisis. *Int J Environ Res Salud Pública* 2019, 16(14):2585. [citado el 15 de marzo de 2022] Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142585>
7. Mejía C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2019; 28: 204-211. [citado 5 de agosto de 2020];

Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

8. Angarita E, Ortegón M, Niño L. Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020. [tesis pregrado]. [Colombia]: Universidad Cooperativa de Colombia; 2020 [citado el 16 de marzo de 2022]. Disponible en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18264/7/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18264/7/2020_estres_laboral.pdf)
9. Diario La República. *Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*. Disponible en: <https://www.larepublica.co/altagerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>. [citado el 17 de marzo de 2022].
10. OIT. Estrés laboral. [Internet]. Lima 2016. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf) [consultado el 27 de marzo de 2022].
11. Guía capital humano. El 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/> [citado el 20 de marzo de 2022].
12. Ramos M, Vargas M. Estrés Laboral En El Profesional Obstetra Del Hospital II De Lircay 2021. [tesis pregrado]. [Huancavelica-Perú]: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022. [citado el 20 de marzo de 2022]. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4163>
13. López L. Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V De Salud-Cajabamba, 2020. [tesis pregrado]. [Cajamarca-Perú]: Universidad Nacional De Cajamarca; 2020 [citado el 23 de marzo de 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4098>
14. Chilón S. Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020. [tesis pregrado].

[Cajamarca-Perú]: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4209>

15. Cabello P. *Prevalencia del síndrome de desgaste profesional entre las matronas de paritorio*. 2017; 14: 91, Disponible en: <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1166>
16. Aguayza J. Determinación de agentes estresores en el personal de enfermería de las áreas de emergencias, centro obstétrico y hospitalización de ginecología y obstetricia del hospital general docente de calderón y propuesta de medidas de control. [tesis de maestría]. [Ecuador]: Universidad Internacional SEK; 2018. [citado el 16 de marzo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/2874>
17. Feria P, Zorrilla V, Rodríguez M, Mendoza G. Estrés laboral de profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. [tesis pregrado]. [Ayacucho-Perú]: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo; 2021 [citado el 15 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.unat.edu.pe/handle/UNAT/72>
18. Huamán E. Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020 [tesis de maestría]. [Andahuaylas-Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [citado el 16 de marzo de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57301/Huaman\\_AE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57301/Huaman_AE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
19. Quispe M, Reyes T. Estrés laboral en el personal obstetra en los Establecimientos de Salud del distrito de Huancavelica, setiembre a diciembre del 2018. [tesis pregrado]. [Huancavelica-Perú]: Universidad Nacional de Huancavelica; 2019 [citado 25 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2583>
20. Huamán A, Tanco Y. Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Enfermeras Del Servicio Gineco Obstetricia Del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé 2018. [tesis pregrado]. [Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018. [citado 25 de marzo de 2022. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1899>

21. Álvarez J, Casas S. Nivel de estrés relacionado a factores personales e institucionales de las enfermeras que laboran en el Hospital de Ventanilla. [tesis de maestría]. [Lima-Perú]: Universidad Nacional del Callao; 2017 [citado el 1 de abril de 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3027>
22. Psicología ambiental. El modelo de Selye Disponible en: [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1) [consultado el 20 de marzo de 2022].
23. Instituto Nacional de Salud Pública. *Riesgos del estrés laboral para la salud* México. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>. [consultado el 20 de marzo de 2022].
24. Infantil PRL. *Estrés laboral: riesgos psicosociales*. Disponible en: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/>. [consultado el 1 de abril de 2022].
25. Función Pública. *El estrés laboral*. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938)[consultado el 19 de marzo de 2022].
26. Infantil PRL. *Estrés laboral: Modelos teóricos sobre la aparición del estrés laboral*. Disponible en: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>. [consultado el 31 de marzo de 2022].
27. Izquierdo F. *El estrés laboral: concepto y modelos teóricos*. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>. [consultado el 31 de marzo de 2022].
28. Alabau I. *Cómo Manejar el Estrés Laboral - 15 consejos*. psicologia-online.com. 2019 [citado el 31 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/como-manejar-el-estres-laboral-4696.html>
29. Pieró J. Desencadenantes del estrés laboral. Unidad de Investigación de Psicología de las organizaciones y del trabajo. [Internet]. España: ResearchGate. 2015 [citado 23 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/228786101>

30. Olea Peña D, Riojas Flores R. Factores relacionados al estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencias del Hospital José Soto Cadenillas Chota Perú 2017. [Internet] [Tesis segunda especialidad]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019 [citado 22 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/4534>
31. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación. las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 2da ed. McGraw-Hill; 2018 Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf) [Consultado el 6 abril de 2023].
32. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud de la mujer. [internet]. Ginebra - Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2018 [acceso 07 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/women-s-health>
33. Pérez M. Incidencia de estrés laboral y ansiedad frente a la covid-19 en personal de salud del Hospital III Goyeneche - Arequipa 2022. [tesis pregrado]. [Arequipa-Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2022 [citado el 08 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11642/70.2772.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Huamán N. Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del hospital General de Jaén, 2017. [Internet] [Tesis de titulación]. [Jaén]: Universidad Nacional de Cajamarca; 2018 [citado 23 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2141>

# **ANEXOS**



5. Cumplir órdenes de más de una persona a la vez.							
6. Presiones o exigencias de los familiares.							
7. Falta de experiencia.							
8. Tomar decisiones exigentes.							
<b>FACTORES ORGANIZATIVOS BUROCRÁTICOS</b>							
9. Sobrecarga de trabajo							
10. Mala organización y funciones							
11. Excesivo papeleo							
12. Horario flexible y sobrecarga							
13. Aumento de responsabilidad administrativa							
14. Falta de recompensa profesional							
15. Malas relaciones con sus superiores							
16. Recibir órdenes contradictorias							
17. Falta de confianza y restricciones de la autoridad							
<b>FACTORES AMBIENTALES</b>							
18. Tipo de unidad/ servicio (condiciones físicas)							
19. Estados de los pacientes y tipos de cuidados							
20. Sometimiento del personal y tipo de cuidados							
21. Exigencias de preparación/ especialización							
22. Escasos recursos materiales							
23. Ruidos ambientales							
<b>III. CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)</b> A continuación, tiene usted una lista afirmaciones que influyen sobre el estrés laboral, califíquelas usando la escala de puntuación del 1 al 6	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
4. Comprendo fácilmente como se sienten los Pacientes	0	1	2	3	4	5	6
5. Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	0	1		3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6

<b>16.</b> Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
<b>17.</b> Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
<b>18.</b> Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
<b>19.</b> He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
<b>20.</b> Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5	6
<b>21.</b> En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	0	1	2	3	4	5	6
<b>22.</b> Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

**ANEXO N°02**

**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DIRIGIDO AL DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, PARA DESARROLLAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

**SOLICITO:** Autorización para ejecución de proyecto de tesis.

**Dr. Carlos Alberto, Delgado Cruces.**

**DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA.**

Yo, Anita Raquel, Marcelo Huamán, Identificada con DNI 76960733, con domicilio en Jr. Piura 209, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, de la Universidad Nacional de Cajamarca, me dirijo ante usted y expongo:

Que, en vías de culminación de mi carrera profesional de obstetricia en mencionada universidad, me encuentro elaborando el proyecto de tesis titulado **“Factores institucionales y estrés laboral en gineco obstetricia. Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022”**, motivo por el cual recurro a su digno despacho solicitando autorización debida para la ejecución de dicho proyecto, mediante la aplicación del instrumento para la recolección de datos, en el servicio de gineco obstetricia, para así poder culminar dicha investigación.

Concedora de su alto espíritu altruista de colaboración con la educación superior, agradezco por anticipado la atención que le merezca la presente.

Cajamarca, 05 octubre de 2022.



---

**Anita Raquel, Marcelo Huamán**  
**DNI.: 76970733**



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA  
OFICINA DE CAPACITACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
Av. Larry Jhonson y Mártires de Uchuracay  
TELÉFONO N° 076 - 599029  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Cajamarca, 09 de noviembre del 2022

CARTA N° 35 -2022-GRC/DRS/HRDC/CDEI

Dr. Jorge Mejía Torres  
Jefe de Departamento de Gineco – Obstetricia

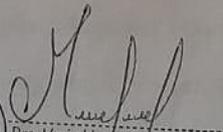
De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el proyecto de investigación titulado: "**Factores institucionales y estrés laboral en Gineco Obstetricia. Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**", que está siendo realizado por la tesista Anita Raquel Marcelo Huamán, ha sido **aprobado** para su ejecución por el comité de Investigación del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Por lo que se le solicita a usted brindar las facilidades para el recojo de información bajo las normativas y ordenanzas que su servicio y la institución consideren necesarias

Sea propicia la ocasión para expresarle a Usted la muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente:



  
Dra. Marisol Jacupiling Rojas Torres  
GASTROENTERÓLOGA  
C.M.P. 5777 - R.N.R. 38066  
JEFA DE LA OFICINA DE CAPACITACIÓN  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

MJRT/CKBM  
C.C. Archivo

**NOTA:** Los datos serán manejados bajo estrictas conductas de "**Ética en Investigación Científica**", los problemas legales generados por el mal uso de estos datos será de única responsabilidad del Investigador.

"Nuestra Atención, Con Calidad y Buen Trato"

### ANEXO N°3

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



## FACTORES INSTITUCIONALES Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE GINECO OBSTETRICIA. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022



Declaro libre y voluntariamente que yo, .....,

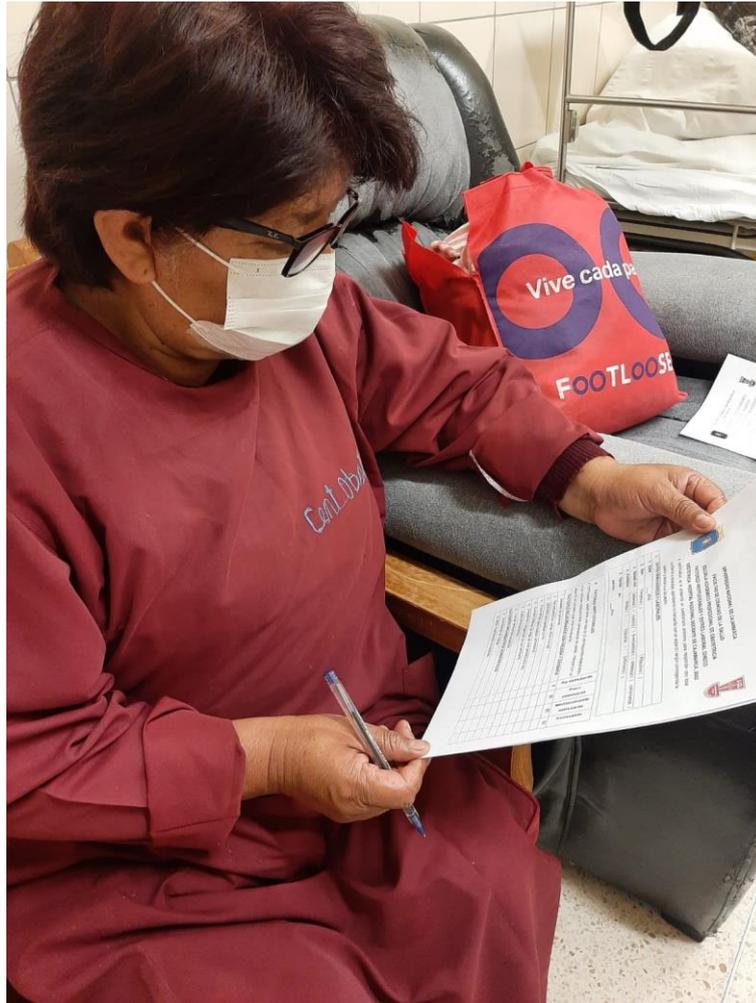
identificada(o) con DNI..... acepto participar en la presente investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre los factores institucionales y el estrés laboral en el personal de gineco obstetricia Hospital regional docente de Cajamarca 2022, que viene siendo realizada por el bachiller en obstetricia Anita Raquel, Marcelo Huamán de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos; y teniendo la confianza plena de que la información que en el instrumento vierta será sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención; además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad.

-----

## ANEXO N°05: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





# APÉNDICE

**Tabla informativa sobre las respuestas del personal de Ginecología y Obstetricia, al cuestionario de factores institucionales. Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022**

	No estresante		Poco estresante		Medianamente estresante		Estresante	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
<b>Factores relacionados con presión y exigencia</b>								
1. Escasez de personal	14	9,1	11	25,00	17	38,6	12	27,3
2. Ser requerido en varios sitios a la vez	7	15,6	6	13,3	19	42,2	13	28,9
3. Dificultad para cambiar turno	6	13,3	8	17,8	16	35,6	15	33,3
4. Poco tiempo para realizar actividades	1	2,3	12	27,3	18	40,9	13	29,5
5. Cumplir órdenes de más de una persona a la vez	9	20,0	14	31,1	19	42,2	3	6,7
6. Presiones o exigencias de los familiares	13	29,5	16	36,4	12	27,3	3	6,8
7. Falta de experiencia	17	37,8	14	31,1	7	15,6	7	15,6
8. Tomar decisiones exigentes	9	20,5	13	29,5	17	38,6	5	11,4
<b>Factores organizativos burocráticos</b>								
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
9. Sobrecarga de trabajo	3	6,7	10	22,2	15	33,3	17	37,8
10. Mala organización y funciones	3	6,7	10	22,2	17	37,8	15	33,3
11. Excesivo papeleo	4	9,1	5	11,4	18	40,9	17	38,6
12. Horario flexible y sobrecarga	9	20,5	9	20,5	15	34,1	11	25,0
13. Aumento de responsabilidad administrativa	11	24,4	16	35,6	14	31,1	4	8,9
14. Falta de recompensa profesional	2	4,4	6	13,3	19	42,2	18	40,0
15. Malas relaciones con sus superiores	6	13,3	11	24,4	18	40,0	10	22,2
16. Recibir órdenes contradictorias	7	15,6	11	24,4	18	40,0	9	20,0
17. Falta de confianza y restricciones de la autoridad	7	16,3	14	32,6	10	23,3	12	27,9
<b>Factores ambientales</b>								
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
18. Tipo de unidad/servicio (condiciones físicas)	5	11,1%	22	48,9%	16	35,6%	2	4,4%
19. Estado de los pacientes y tipos de cuidados	4	9,1%	19	43,2%	16	36,4%	5	11,4%
20. Sometimiento del personal y tipo de cuidados	5	11,4%	21	47,7%	15	34,1%	3	6,8%
21. Exigencias de preparación /especialización	9	20,5%	18	40,9%	16	36,4%	1	2,3%
22. Escasos recursos materiales	1	2,2%	13	28,9%	19	42,2%	12	26,7%
23. Ruidos ambientales	1	2,2%	20	44,4%	15	33,3%	9	20,0%

Fuente: encuesta aplicada.

## Tabla informativa sobre las respuestas del personal de Ginecología y Obstetricia, al test de estrés laboral. Hospital Regional de Cajamarca, 2022

	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes o meos		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
<b>Agotamiento emocional</b>																
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	8,9	12	26,7	9	20,0	2	4,4	4	8,9	9	20,0	5	11,1	45	100,0
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	0,0	6	13,3	3	6,7	9	20,0	3	6,7	16	35,6	8	17,8	45	100,0
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	6	13,3	12	26,7	12	26,7	5	11,1	2	4,4	5	11,1	3	6,7	45	100,0
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	10	22,2	15	33,3	4	8,9	9	20,0	1	2,2	4	8,9	2	4,4%	45	100,0
8. Me siento "quemado" por mi trabajo	13	28,9	17	37,8	4	8,9	3	6,7	2	4,4	2	4,4	4	8,9%	45	100,0
13. Me siento frustrado en mi trabajo	16	35,6	20	44,4	3	6,7	1	2,2	0	0,0	2	4,4	3	6,7%	45	100,0
14. Creo que estoy trabajando demasiado	6	13,3	8	17,8	12	26,7	5	11,1	6	13,3	3	6,7	5	11,1%	45	100,0
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés	16	36,4	18	40,9	3	6,8	4	9,1	0	0,0	3	6,8	0	0,0%	45	100,0
20. Me siento acabado	21	46,7	16	35,6	1	2,2	2	4,4	2	4,4	0	0,0	3	6,7%	45	100,0
<b>Despersonalización</b>																
5. Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	38	84,4	7	15,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	100,0
10. Me he vuelto más insensible desde que ejerzo esta profesión	24	53,3	12	26,7	3	6,7	1	2,2	0	0,0	4	8,9	1	2,2%	45	100,0
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca profesionalmente	14	31,1	19	42,2	5	11,1	3	6,7	1	2,2	2	4,4	1	2,2%	45	100,0
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	33	73,3	8	17,8	0	0,0	0	0,0	1	2,2	0	0,0	3	6,7%	45	100,0
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	22	48,9	14	31,1	5	11,1	3	6,7	0	0,0	0	0,0	1	2,2%	45	100,0
<b>Realización personal</b>																
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	0	0,0	1	2,3	2	4,5	1	2,3	3	6,8	13	29,5	24	54,5	45	100,0
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	3	6,7	5	11,1	1	2,2	2	4,4	2	4,4	12	26,7	20	44,4%	45	100,0
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	1	2,2	0	0,0	2	4,4	2	4,4	1	2,2	11	24,4	28	62,2%	45	100,0
12. Me siento muy activo	3	6,8	6	13,6	2	4,5	2	4,5	1	2,3	16	36,4	14	31,8%	45	100,0
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	3	6,8	1	2,3	3	6,8	4	9,1	3	6,8	11	25,0	19	43,2%	45	100,0
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	2	4,4	0	0,0	7	15,6	4	8,9	5	11,1	9	20,0	18	40,0%	45	100,0
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	1	2,3	2	4,5	1	2,3	1	2,3	2	4,5	15	34,1	22	50,0%	45	100,0
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	4	8,9	5	11,1	5	11,1	4	8,9	5	11,1	9	20,0	13	28,9%	45	100,0

Fuente: encuesta aplicada.