

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



**TESIS**

**FACTORES ESTRESORES Y NIVEL DE SATISFACCIÓN  
LABORAL EN OBSTETRAS. RED V DE SALUD-  
CAJABAMBA, 2020.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
OBSTETRA**

**PRESENTADA POR LA BACHILLER EN  
OBSTETRICIA:**

López Pérez, Leydy Fiorella

**ASESORA:**

Dra. Obsta. Elena Soledad Ugaz Burga

**CAJAMARCA- PERÚ**

**2020**

**Copyright © 2020 BY**  
Leydy Fiorella López Pérez  
Derechos Reservados

### **SE DEDICA A:**

Dios, por la vida, por darme la oportunidad de llegar hasta etapa importante de mi vida con éxito, por ser mi guía y fortaleza en el camino hacia el logro de mis metas.

Mis amados padres, mi tío padrino y mi abuelito, que son mi motor y motivo, por todo su amor, apoyo incondicional, sus consejos, valores y principios que me inculcaron e impulsaron a conseguir el ansiado anhelo de ser profesional.

**Leydy**

### **SE AGRADECE A:**

Mi Alma Mater, la Universidad Nacional De Cajamarca; por acogerme en sus aulas durante el proceso académico del pregrado.

Los Docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, por brindarme una formación profesional de calidad.

Asesora, Obsta. Dra. Elena Soledad Ugaz Burga, por su apoyo, orientación y sus valiosos conocimientos para la realización de este trabajo de investigación.

Cada uno de los obstetras que laboran en los diferentes Establecimientos de la Red V de Salud -Cajabamba, por sus aportaciones, experiencias, enseñanzas y apoyo brindado para la realización del presente trabajo de investigación.

Mi familia y a todas aquellas personas que me acompañaron en toda la carrera profesional y quienes contribuyeron con la realización de la presente investigación.

**Leydy**

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE ABREVIATURAS</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>x</b>
<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	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.1.3. Antecedentes Regionales	13
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Estresores laborales	14
2.2.2. Nivel de satisfacción laboral	26
2.2.3. Labor del profesional obstetra en la actualidad	34
2.3. Hipótesis	35
2.4. Variables de Estudio	35
2.5. Conceptualización y operacionalización de variables	36
<b>CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Diseño y tipo de estudio	38
3.2. Área de estudio	39

3.3. Población	39
3.4. Muestra	39
3.5. Unidad de análisis	40
3.6. Criterios de inclusión y exclusión	41
3.7. Aspectos Éticos	41
3.8. Procedimientos, técnicas y descripción del instrumento	42
3.9. Control de calidad de datos	45
<b>CAPITULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>69</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>85</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01.</b> Características sociodemográficas del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020.	46
<b>Tabla 02.</b> Perfil laboral del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020.	50
<b>Tabla 03.</b> Nivel de satisfacción del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020	55
<b>Tabla 04.</b> Presencia de factores estresores del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020.	57
<b>Tabla 05.</b> Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores ambientales.	59
<b>Tabla 06.</b> Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores organizacionales.	61
<b>Tabla 07.</b> Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores personales.	63
<b>Tabla 08.</b> Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores sociales.	65
<b>Tabla 09.</b> Nivel de satisfacción según los factores estresores del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020.	67

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

<b>OMS.</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>OIT.</b>	Organización Internacional del trabajo
<b>INSST.</b>	Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>FLO.</b>	Federación Latinoamericana de Obstetras
<b>COP.</b>	Colegio de Obstetras del Perú
<b>CAS.</b>	Contrato Administrativo de Servicio
<b>CLAS.</b>	Contrato de Locación de Servicios
<b>SERUMS.</b>	Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud
<b>IPRESS.</b>	Institución Prestadora de Servicios de Salud
<b>UPSS.</b>	Unidad Prestadora de Servicios de Salud



## RESUMEN

A consecuencia de los constantes cambios en las instituciones de salud debido a los procesos de globalización actual, la exposición a factores psicosociales principalmente; el estrés laboral se convierte en un hecho cada vez más frecuente e intenso. Cuando éstos son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida del trabajador se traducen en un mayor nivel de insatisfacción laboral, afectando la calidad de los servicios ofertados en salud. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud- Cajabamba, 2020. **Metodología:** la investigación corresponde a un diseño de estudio no experimental de corte transversal, tipo descriptiva correlacional; la muestra estuvo conformada por 48 obstetras asistenciales que cumplían con los criterios de inclusión. Para la recolección de información se utilizó como instrumento un cuestionario de recolección de datos elaborado por la autora, el cuestionario de Factores Estresores en el Trabajo y el test de Nivel de Satisfacción (Font-Roja) tipo Likert, ambos validados mediante prueba piloto. **Resultados:** el 95,3% tuvo mediana exposición a factores de estrés laboral, según el tipo de factores estresores los organizacionales presentan un mayor porcentaje de exposición (89,6%) estando el 89,6% está medianamente satisfecho con su trabajo. **Conclusión:** La presencia de factores estresores en el trabajo no tiene influencia sobre el nivel de satisfacción laboral, por lo que no se encontró una relación significativa entre las variables en estudio ( $p > 0,05$ ).

**Palabras claves:** Factores ambientales, factores personales, factores laborales, factores sociales y nivel de satisfacción laboral.

## ABSTRACT

Due to the constant changes in health institutions produced by the current globalization processes, especially the exposure to psychosocial factors; work stress has become an increasingly frequent and intense matter. When these factors are unfavourable for the development of work activity and for the worker's quality of life, they turn into a higher level of job dissatisfaction, affecting the quality of the offered health services. The present research had the objective of determining the relationship between stressor factors and the obstetricians' level of job satisfaction in Red V de Salud - Cajabamba, 2020. **Methodology:** the research is a descriptive – correlational investigation, with a non-experimental - transversal design descriptive; the sample was made up of 48 healthcare obstetricians who met the inclusion criteria. To collect the information, the instruments used were: a data collection questionnaire developed by the author, the questionnaire of stressor factors at Work and the Likert-type Satisfaction Level test (Font-Roja), both validated by pilot test. **Outcomes:** 95.3% had a medium exposure to work stress factors. According to the type of stressors, the organizational ones have a higher percentage of exposure (89.6%) and 89.6% are moderately satisfied with their work. **Conclusion:** The presence of stressors at work has no influence on the level of satisfaction at work because it was not found a statistic significant relation between the variables under study ( $p > 0.05$ ).

**Keywords:** Environmental factors, personal factors, work factors, social factors and level of job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es la enfermedad de salud mental del siglo XXI a nivel mundial que se presenta con frecuencia en el personal sanitario debido a que se encuentra inmerso dentro de uno de los entornos laborales con mayor presencia de factores de riesgo psicosocial; que son el resultado de la intensa labor al cuidado de la salud de los demás muchas veces en circunstancias críticas. En este sentido, el compromiso por la vida, las relaciones con los pacientes y las características propias de las instituciones sanitarias, colocan a los trabajadores de la salud en particular al personal obstetra en una situación de riesgo permanente. Es aquí donde la satisfacción laboral constituye un indicador importante tanto para el personal como para la institución ya que determina la calidad asistencial de los servicios que prestan y la satisfacción de los usuarios, por lo tanto, al tener trabajadores insatisfechos laboralmente conlleva a problemas o resultados desfavorables para la organización.

Desde esta perspectiva es que se realizó la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral en obstetras Red V de Salud- Cajabamba, para así motivar a la unidad de gestión de la calidad a la identificación de los problemas y el diseño de acciones estratégicas que ayuden a fortalecer la satisfacción laboral del obstetra en los diferentes servicios ofrecidos en cada uno de los establecimientos de salud. Se determinó que la mayoría del personal obstetra mostró mediana presencia de factores estresores y mediano nivel de satisfacción laboral en general, pero no se encontró 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, justificación y viabilidad de la presente investigación.

CAPÍTULO II: Presenta las bases teóricas de la investigación en la cual se exponen antecedentes internacionales, nacionales y locales, el marco conceptual de las variables: Factores estresores y Nivel de satisfacción laboral, hipótesis y operacionalización de variables.

CAPÍTULO III: Comprende el diseño metodológico utilizado para el proceso de recolección y procesamiento de la información obtenida de la población en estudio.

CAPÍTULO IV: Corresponde al análisis y discusión de los resultados, además de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

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

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) aluden que para preservar la salud en el lugar de trabajo es esencial promover y conservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores para hacer frente a los riesgos psicosociales, estrés y problemas de salud mental relacionados al trabajo y más aún en tiempos de cambio para la organización y las condiciones laborales (1). Sin embargo, la OMS (2017) señala que los problemas de salud mental como los trastornos por ansiedad entre otros afectan con frecuencia la capacidad de trabajo y productividad a más de 260 millones de trabajadores a nivel mundial (2).

La OMS (2019) señala que en China el 73% de la población sufre de altos niveles de estrés laboral, seguidamente encuentra a Estados Unidos con un 59%, de igual manera (3), Pfeffer (2019) indica que el 61% de trabajadores estadounidenses admitió estar enfermo a causa de éste problema. En Japón, según Yamada K. (2017) mediante una encuesta encontró que el 32,4% de trabajadores sufre un cuadro grave de ansiedad, preocupación y estrés (4).

La Asociación Americana de Psicología (2015) indagó el nivel de estrés en trabajadores americanos quienes calificaron en 4,9 puntos (escala de 10), el 65% señaló como fuente principal a la situación laboral y el 23% reportó un mal estado de salud a causa del estrés laboral (5).

A nivel de Latinoamérica (2017), el país con mayor nivel de estrés laboral fue Venezuela (63%), luego Ecuador (54%) y Perú con un 29% (6). En Perú (2019), el 70% de sus trabajadores sufren estrés laboral (7). No obstante, México es catalogado como líder en altos niveles de estrés laboral y que afecta al 75% de sus trabajadores con un estado de agotamiento mental a causa de una exigencia en el rendimiento laboral excesivo según indica la OMS (2019) (8).

Actualmente, se ha documentado una proporción importante de personal de salud que padece estrés (71,5%), depresión, (50,4%) y ansiedad (44,6%) (9). Este problema va más allá de la salud mental de los trabajadores, siendo más notorio y frecuente en el personal sanitario, que de por si es un problema de salud pública, ya que niveles altos de estrés ocasionados por una constante exposición del trabajo y el factor de vocación de servicio que implica, demanda de exigencias físicas y emocionales dando lugar a consecuencias graves y visibles como: problemas cognitivos que afectan la eficiencia y eficacia del trabajo, aumento de la tasa de accidentes, morbilidad y absentismo laboral (10). Esta situación de estrés influida por diferentes factores, merma la capacidad y la calidad de desempeño profesional que repercute negativamente en la atención de la población usuaria.

Por otra parte, Gallup G. (2019), indica que el 85% de los trabajadores a nivel mundial admite que su trabajo no les satisface y no se sienten comprometidos ni identificados con el mismo, los niveles más altos de encuestados insatisfechos en sus puestos de trabajo se encuentran en Oriente Medio y Norte de África, en Estados Unidos el 70% de las personas odian su trabajo y en China y Japón el 94% de los trabajadores manifiestan no participar en su trabajo (11).

Bargsted M. (2019), mediante un sondeo en Chile corroboró que el 87% de los trabajadores con niveles bajos de satisfacción laboral, lo atribuyó a aspectos extrínsecos en el trabajo (salario, estabilidad, conciliación y desarrollo personal en la organización)(12). En el Perú (2016), el 76% de trabajadores respondió que no estaban satisfechos o felices en su trabajo (13). Los profesionales de la salud se

enfrentan a diario a situaciones desafiantes en el trabajo, que a menudo se ven evidenciados por las deterioradas condiciones en los servicios de gran demanda que, junto a una distribución desigual de los recursos humanos, expone una débil política de gestión de seguridad y salud en el trabajo, generando insatisfacción laboral.

En Cajabamba, la situación no es diferente, debido a que el personal de salud, principalmente el profesional obstetra de los diferentes establecimientos de la RED V de servicios de salud está expuesto a factores de riesgo psicosocial en el trabajo por los cuales exterioriza estados de ansiedad, temor, angustia, fatiga u otras manifestaciones psicológicas, ocasionándole sensaciones de estrés e insatisfacción laboral que repercuten en la calidad del servicio brindado a los usuarios. Sin embargo, aún no existen estudios que informen de estas situaciones, lo que motivó la iniciativa del presente trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud- Cajabamba, 2020.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud- Cajabamba, 2020?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud- Cajabamba, 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Caracterizar socio-demográficamente al personal obstetra que labora en la Red V de Salud- Cajabamba, 2020.

- b) Describir el perfil laboral del personal obstetra que labora en la Red V de Salud- Cajabamba, 2020.
- c) Identificar la presencia de factores estresores laborales en el personal obstetra que labora en la Red V de Salud- Cajabamba, 2020.
- d) Establecer el nivel de satisfacción laboral del personal obstetra que labora en la Red V de Salud- Cajabamba, 2020.

#### **1.4. Justificación**

El recurso humano es imprescindible para lograr la eficiencia, productividad y efectividad organizacional (14). Por lo cual, es importante conocer la valoración del trabajador frente a su labor ya que una actitud insatisfecha resulta en un bajo rendimiento laboral (15). Generalmente, los factores que generan insatisfacción en los usuarios internos están relacionados con el puesto de trabajo, el salario, las políticas de promoción, ascenso y de capacitación, así como las relaciones entre distintos niveles jerárquicos (16). La insatisfacción laboral se ve evidenciada en una serie de aspectos como la limitación de funciones, problemas psíquicos, absentismo en el trabajador y debilitamiento de la cultura organizacional, ocasionando la baja calidad de los servicios (17).

Los factores relacionados con el estrés y grado de satisfacción en el trabajo conforman un mecanismo de adaptación a los cambios organizacionales, un indicador de salud ocupacional (18). A partir de estos antecedentes, se infiere que la insatisfacción laboral en el personal de salud, incluyendo al obstetra; afecta indirectamente a la calidad de atención del usuario externo, asimismo refleja los vacíos en la política nacional de calidad en salud como es el de brindar una atención más humanizada en continuo mejoramiento, que garantice la seguridad, continuidad y satisfacción de los usuarios, con el fin de mejorar las condiciones de salud (19).

El profesional de obstetricia, como personal de salud, no está exento de esta problemática, ya que enfrenta situaciones que aún siguen persistiendo en los



sistemas sanitarios como: la sobrecarga laboral, la falta de implementos e insumos biosanitarios, ausencia de condiciones de seguridad, condiciones laborales de contratación no favorables, jornadas extensas de trabajo y agotamiento, son situaciones que contribuyen a una mayor presencia de estrés o ansiedad, depresión y angustia en el personal; factores estresores que provocan un deterioro en la salud mental y probablemente incrementan la insatisfacción laboral en el obstetra, constituyéndose en un problema de salud pública.

A partir de estas premisas, es que se ha creído conveniente desarrollar la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre factores estresores y el nivel de satisfacción laboral del personal obstetra de los establecimientos pertenecientes a la Red de Salud V Cajabamba- 2020, en quienes se ha podido percibir cierto grado de insatisfacción notable; por los problemas ya analizados, haciéndolos más vulnerables debido a que se desarrollan en un ambiente laboral precario con deficiente clima organizacional y por las altas exigencias físico-emocionales que demanda el actual sistema de trabajo, lo cual resulta en una ineficaz atención a la población cajabambina.

Los resultados obtenidos constituirán un aporte a la visión y misión integral del trabajo de los obstetras involucrados en el área asistencial, proporcionando a las autoridades datos importantes sobre ciertas condiciones causantes de estrés e insatisfacción laboral en el personal obstetra. Así mismo, se espera que contribuya al mejoramiento del trabajo institucional mediante el fomento de un clima organizacional de equidad y bienestar donde se favorezca el desarrollo personal/profesional del obstetra para la prevención y control de estrés e insatisfacción laboral. Este estudio será de impacto social, ya que permitirá la elaboración de estrategias orientadas al afrontamiento de las situaciones estresantes a la que están sometidos los obstetras, mejorando su nivel de satisfacción laboral, calidad de vida y por consiguiente la calidad de atención al usuario en un ambiente seguro, con capacidad de respuesta y un trato más humano. Finalmente, servirá de motivación para la realización de futuras investigaciones relacionados a esta problemática.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**Cremades J. y col. (España, 2017)**, realizaron un estudio con el objetivo de identificar y clasificar los principales factores laborales estresantes que afectan a los profesionales de enfermería en las unidades médicas del Hospital General Universitario de Murcia, obtuvieron como resultados que el 83,33% de las encuestadas tenía un rango de edad predominante entre 30 a 39 años, el 91,67% con diplomatura, el 83,33% tuvo un horario de turno rodado y sólo uno de ellos estuvo a media jornada, demostrando como factores estresantes según mayor consenso a la sobrecarga laboral (100%), las interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas (85,71%), la simultaneidad de ejecutar tareas distintas (71,42%) y, finalmente, el trabajar en horario nocturno (51,14%) (20).

**Cedeño G. y col. (Ecuador, 2018)**, el propósito de su investigación fue determinar la influencia de estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital “Sagrado Corazón de Jesús”, revelaron algunos resultados importantes como: el 53% indicó que hubo falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, el 69% no experimentó frustración en su lugar de trabajo, el 57% mencionó que hay exceso de pacientes en su lugar de trabajo, 97% de ellas estuvieron satisfechas con sus compañeras de trabajo y el 56%

consideró que el estrés influyó con su satisfacción laboral mientras que un 15% consideró que nunca ha influido el estrés con su satisfacción laboral. Por último, determinaron que el 67% del personal de enfermería estuvieron siendo afectadas(os) por el estrés, pero a la vez sintieron una satisfacción laboral moderada y el 77% sintió que hay sobrecarga laboral (21).

**Alarcón N. y col. (Chile, 2020)**, durante su estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt-Chile registraron como resultados que la edad promedio de los encuestados fue entre 25- 35 años (57%), antigüedad en el servicio mayor al quinquenio (60%), condición laboral fue contrata (51%), respecto a la medición del nivel de satisfacción general; el 57% tuvo un mediano grado de satisfacción, siendo el factor de condiciones físicas y/o materiales y beneficios laborales y remunerativos el que presentó el menor nivel de alta satisfacción (26%). Finalmente, con el estudio demostraron un nivel medio-bajo de satisfacción laboral, en la mayoría de los factores medidos (22).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Díaz L. y col. (Lambayeque, 2017)**, en su investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, demostró con los resultados que de la población estudiada; el 66,7% tenía un nivel moderado de estrés, siendo la dimensión de ámbito físico el que generó alto estrés (24,2%), mientras que las dimensiones de ámbito psicológico (87,9%) y social (78,8%) lo hizo en nivel moderado. Por otro lado, el 72,7% de enfermeras presentó un nivel moderado de satisfacción, con respecto a las dimensiones estudiadas la que presentó mayor satisfacción fue el trabajo actual (84,8%), luego el trabajo en general (72,7%) y el ambiente de trabajo (54,50%) mientras que las dimensiones con insatisfacción laboral fueron las remuneraciones e incentivos (24,20%), la interrelación con sus compañeros de

trabajo (18,20%) e interacción con el jefe inmediato (12,10%), la cual más del 60% estuvieron medianamente satisfechos. Ésta investigación concluyó que hubo una relación estadísticamente significativa entre el nivel de entres y la satisfacción laboral (23).

**Aguilar y col. (Lima, 2017)**, en su estudio realizado en el Hospital Nacional Daniel A. Carrión, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia en el año 2016, en el cual obtuvieron en relación a la edad; que el 72% de obstetras tenía entre 47 a 53 años, el estado civil; el 36% fueron solteras y casadas respectivamente, el tiempo que llevaban laborando en la institución fue entre 21 a 26 años con el 60 %, y el 84% de los obstetras mostraron nivel regular de satisfacción laboral; concluyendo que hubo una relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia (24).

**Suárez S. (Trujillo, 2018)**, durante su investigación cuya finalidad fue determinar la relación entre los factores ambientales, laborales, personales y el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Belén de Trujillo, obtuvo como resultados que el 73,3% de los profesionales presentó una mediana presencia de factores estresantes ambientales, el 70% una mínima presencia de factores estresantes laborales y el 90% presentó una mínima presencia de factores estresantes personales, además mostró que del total de encuestadas el 76,7% presentó un mediano grado de satisfacción laboral y un 23,3% presentó un alto grado de satisfacción laboral, por lo que mediante esta investigación demostró la dependencia significativa entre factores estresantes y el grado de satisfacción laboral (25).

**Vilcarano B. y col. (Huancayo, 2018)**, realizaron una investigación con el fin de determinar la relación entre los estresores en el trabajo y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión demostró que el 35,3% de las enfermeras presentaron estresores notables en su

puesto laboral, quienes afirmaron que fueron intensos (2,4%), con respecto a satisfacción laboral; el 37,6% de las enfermeras declararon insatisfacción con la actividad laboral que realizaban y el 4,7% estuvieron muy insatisfechas. Concluyeron que cuando incrementó los estresores laborales disminuyó la satisfacción laboral en las enfermeras (26).

**Paulino (2018)**, en su investigación cuyo objetivo fue determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en Obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal, encontró que el 96,4% eran del sexo femenino, el 54% con edad mayor a 45 años y con un estado civil de casados (51,2%). En cuanto a las características laborales, el 74,7% fueron nombrados, el 59,6% de los obstetras llevaba un tiempo de ejercicio profesional mayor a veinte años, el 44% laboraban en el servicio de Hospitalización, el 86,2% tuvo una mala o regular satisfacción según remuneración salarial y también, el 83,7% percibió que el reconocimiento por su trabajo es malo o regular, el estudio concluyó que las obstetras con presencia de Síndrome de Burnout fueron aquellas mayores de 45 años (57,1%) y aquellas que tenían entre 11 a 20 años laborando (42,9%) (27).

**León Y. (2018)**, en su estudio cuyo objetivo fue determinar los factores estresantes y la satisfacción laboral de la Enfermera del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, ES SALUD Trujillo, La Libertad, encontró que el 66,7% de enfermeros tuvo mediana exposición a factores estresores en el trabajo, según el tipo de factores estresantes los personales y laborales tuvieron mayor predominio con un 59,5% cada uno, según el grado de satisfacción un 64,3% estuvo medianamente satisfecho con su trabajo, finalmente concluyó que no hubo una relación significativa entre las variables en estudio ( $\chi^2 = 4,875$  con  $p = 0.087$ ) (28).

**Hualpa C. y col. (Arequipa, 2019)**, realizaron su estudio con el propósito de determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia en el Hospital Regional Honorio Delgado durante el 2018, en la cual encontró que el 35,4% de los trabajadores tenía una edad comprendida entre 30 a 39 años, el 41,9% con estado

civil convivientes, el 38,7% con una antigüedad laboral de 6 a 10 años, por otro lado, el 45,2% tuvo estrés moderado, de los cuales el 38,7% tuvo un nivel de satisfacción regular, en conclusión señalaron que existió relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral en las enfermeras (29).

**León F. (Lima, 2020)**, realizó una investigación cuya finalidad fue determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho, encontró que la mayoría de los encuestados tenía entre 41 a 50 años (34,8%), el 62,1% se encontraba trabajando más de 10 años, el 78,8% de profesionales eran nombrados. Los datos obtenidos mediante las encuestas revelaron que el estrés ocupacional en el profesional de enfermería fue de nivel bajo (13,6 %), moderado (60,6%), y alto (25,8%); y el nivel de satisfacción laboral fue bajo (19,7%), regular (60,6%) y alto (19,7%), por lo tanto, la investigación concluyó que el estrés ocupacional estuvo relacionado de manera positiva y moderada (regular) con la satisfacción laboral (30).

**Quispe y col. (2019)**, durante su investigación tuvo como objetivo determinar si existe diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica, obtuvo como resultados que del 100% de obstetras que laboraban en el Hospital Regional de Huancavelica; el 68,4% tuvo estrés moderado y el 23,7% estrés severo, en comparación a los que laboraban en Centros de Salud; donde el 55,6% tuvo estrés mínimo o sin estrés, el 33,3% tuvo estrés moderado y el 11,1% estrés alto y en Puestos de Salud; el 66,7% tuvo estrés mínimo o sin estrés, por lo que concluyeron que el nivel de estrés de los profesionales obstetras fue mayor en el Hospital Regional de Huancavelica, donde hubo presencia de estrés moderado y severo en los obstetras, en comparación a los que laboraban en Puestos y Centros de Salud (31).

### **2.1.3. Antecedentes Regionales**

**Pretell J. (Cajamarca, 2015)**, realizó una investigación con la finalidad de determinar y analizar la relación entre las condiciones de vida, de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca encontró que las características sociodemográficas más frecuentes de los trabajadores fueron de sexo femenino (88,9%), la edad entre 26 a 39 años (66,7%), el estado civil casado (48,8%), en cuanto a las condiciones laborales el 18,9% percibió un salario mensual entre 1000 y 2000 nuevos soles, el 58,9% fueron contratados, el 66,6% tuvo alguna especialización, el 36,7% de los enfermeros mencionaron que el uniforme no era el adecuado para su protección al ejercer sus funciones, el 64,4% afirmó que la institución no realizó controles médicos al personal, el 81,1% indicó que no hubo incentivos laborales, finalmente, el 57,8% tuvo un nivel medio de satisfacción laboral, de modo que encontró una relación significativa de variables entre los ingresos mensuales, problemas de salud, jornada laboral, horario de trabajo y condiciones de trabajo con el nivel de satisfacción laboral (32).

**Huamán N. (Jaén, 2018)**, durante su estudio tuvo como objetivo determinar los principales estresores laborales y las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, encontró que el 73,6% pertenecían al género femenino, el 67,9% se encontraba dentro del grupo de edad adulto joven (20-40 años), el 43,4% eran casados y tenían entre uno a dos hijos, en su mayoría laboraban en los servicios de hospitalización y emergencia (37,6%), tenían una experiencia laboral superior a un quinquenio (86%) y dentro de los estresores laborales más relevantes estuvieron los errores laborales (48,1%), los conflictos (46,4%) y la sobrecarga de trabajo (42,7%) (33).

**Olea D. y col. (Chota, 2019)**, su investigación tuvo como objetivo determinar los factores relacionados al estrés en el profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Emergencias en el Hospital José Soto Cadenillas en Chota. El estudio determinó que los factores relacionados al ambiente físico más estresantes

fueron: la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio (65%), el no tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería (60%) y no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente (57,5%), en cuanto a factores del ambiente psicológico más estresantes fueron ver a un paciente sufrir (75%) y la realización de cuidados de enfermería que resultaban dolorosos a los pacientes (67.5%), finalmente dentro de los factores del ambiente social más estresantes estuvo la ausencia del médico ante una urgencia (50%) y la dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (47,5%), la investigación concluyó que el 75% presentó factores relacionados al ambiente psicológico de los cuales el 65% estuvieron relacionados al ambiente físico y el 48% al ambiente social (34).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Estresores laborales**

La OMS define al fenómeno del estrés como las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción (35). Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos o capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (36). Vidal (2020), conceptualiza al estrés en cuatro categorías, tales como:

- **Conjunto de estímulos.** Algunas condiciones ambientales producen tensión y se perciben como amenazas, denominados “estresores”, por lo cual se genera la respuesta de ataque y/o huida ante estímulos amenazantes, activándose sucesos vitales reunidos en la “Escala de Estrés de Holmes y Rahe”.
- **Respuesta.** Cita a Hans Selye, “el padre” de la teoría del estrés, quien lo define como un estado de tensión, una reacción o respuesta específica ante estresores, un estímulo físico/fisiológico (activación corporal) o psicológico (conducta, pensamientos y emociones), dando a conocer el “Síndrome General de Adaptación”. El estrés es innato a la existencia y oscila entre el Eustress (placer) que produce salud vs. el Distress (angustia) que produce enfermedad.



- **Proceso.** Hace referencia a Lazarus y Folkman, que lo define como interpretaciones/valoraciones cognitivas influenciadas por la interacción de retroalimentación/feedback persona- ambiente. El estrés a consecuencia de un desequilibrio en la percepción del individuo entre las demandas de la situación (estresores internos o externos) y los recursos que cuenta para dar respuesta, lo cual repercute en su bienestar personal (37).

De acuerdo con la OMS: “Todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo seguro y saludable y a un ambiente de trabajo que les permita vivir una vida social y económicamente productiva” (38). La Organización Internacional del Trabajo, conceptualiza al estrés laboral como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de agentes estresores derivados del trabajo que pueden afectar la salud física y psicológica del trabajador, debido a riesgos psicosociales y organizacionales, lo que conduciría a diversos problemas de tipo cognitivo y conductual y de manera directa e indirecta causaría accidentes laborales, incapacidad laboral y baja productividad laboral (38). Mansilla (39), en su estudio señala los principales modelos teóricos citados y aceptados por la literatura sobre estrés laboral:

#### **a) Modelo de interacción entre demandas y control de Karasek**

El estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y al mismo tiempo la capacidad de control de la misma es baja por falta de recursos, es decir cuando hay una interacción entre condiciones de demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones por parte del trabajador (39). En contraste, se incrementa la satisfacción laboral a medida aumentan las demandas y el control sobre el trabajo (comportamiento “activo”) o si bajan las demandas y hay alto control sobre el trabajo (comportamiento “pasivo”), este equilibrio permite afrontar el estrés y afecta positivamente el desarrollo personal-profesional del trabajador (40). Las dimensiones estudiadas son:

- **Demandas laborales**, se refiere al nivel de producción: cuánto se trabaja (en tipo y cantidad de trabajo), volumen y ritmos de trabajo, ritmo dependiente del trabajo de los demás, órdenes contradictorias, demandas conflictivas, por el nivel de atención o necesidad y por la cantidad de interrupciones imprevistas.
- **De control**, está asociada al organigrama laboral, tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. El control por parte del trabajador según sus propios recursos para hacer frente a las demandas, está determinado por su nivel de formación y habilidades, así también por la autonomía y participación en la toma de decisiones sobre su trabajo (40).

#### **b) Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social**

Chiang et. al (2020) hace referencia a Jhonson y Hall, Karasek y Theorell quienes proponen este modelo como una ampliación del anterior, añadiendo la dimensión del apoyo social en el trabajo como modulador del estrés, el cual disminuirá el efecto del estrés si está en niveles altos; de lo contrario; lo aumentará (41). Otro factor modificador es la cantidad y calidad de apoyo social por parte de superiores y compañeros de trabajo que actúan como red social, donde poder expresar ideas y sentimientos teniendo una función reguladora o amortiguadora del efecto del estrés sobre la salud de los trabajadores, de modo que si falta este factor; el entorno socio-profesional se caracterizará por discriminación o intimidación tornándose estresante (40).

Mansilla (2018) cita a algunos autores como House que distinguen dentro del apoyo social; al apoyo emocional (muestras de empatía, amor y confianza), instrumental (conductas o acciones tangibles dirigidas a solucionar el problema concreto de la persona receptora), informativo (información útil que se recibe para afrontar el problema) y valorativo (autoevaluación o comparaciones sociales). El apoyo social está conformado por cuatro factores: orientación directiva, ayuda no directiva, interacción social positiva y ayuda tangible (39). Las relaciones interpersonales influye en el clima laboral, por ende sobre la productividad (41).

### **c) Modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist**

El estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo (bajo control sobre el propio estatus ocupacional) y una baja recompensa (un salario inadecuado), lo que genera la posibilidad de amenazas como: degradación en el empleo, seguridad laboral, y riesgo de descenso o pérdida del trabajo, en consecuencia, este desajuste provocaría el deterioro de la autoestima y autoeficacia, generando estrés, deterioro de la salud mental y un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares (39).

Este modelo funciona de acuerdo a las variables que lo sustentan: variables de esfuerzo extrínseco (demandas y obligaciones), variables de esfuerzo intrínseco (alta motivación y deficiente afrontamiento del estrés) y variables de recompensa (dinero, estima) (39,40). Se predice el estrés laboral cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa obtenida, donde el esfuerzo supera a la recompensa o las mismas no compensan el nivel de esfuerzo añadido.

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

Descrito por Payne y Fletcher, en la cual se establece que el estrés laboral es consecuencia de falta de equilibrio entre los tres factores laborales: Demandas (las tareas y el ambiente laboral con estímulos técnicos, intelectuales, sociales o económicos), apoyos (grado de recursos disponibles en el ambiente laboral ya sea de tipo técnico, intelectual, social, económico, etc.) y las restricciones (limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la escasez de recursos impidiendo afrontar las demandas) (39).

La importancia práctica de este modelo se centra en un alto nivel de apoyo y/o un bajo nivel de restricciones en trabajos muy exigentes (altas demandas) tornándose menos estresantes. Las demandas elevadas pueden resultar estimulantes bajo circunstancias que permiten apoyo y la práctica de habilidades (preparación, capacidad, etc.), de lo contrario se vuelven estresores potentes en ambientes laborales (39).

### **e) Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador**

Presentado por primera vez por Harrison, señala al estrés laboral como un desajuste entre las demandas/exigencias profesionales o laborales a desempeñar y los recursos disponibles o capacidades del trabajador para afrontarlas y satisfacerlas. Se considera importante que el individuo establezca un análisis diferencial entre los niveles de ajuste persona-ambiente (objetivo y perceptivo), el nivel de precisión en la percepción o autovaloración(autoconcepto) de sí mismo y del entorno laboral (39). Así pues, permite identificar tres factores importantes en la generación del estrés laboral: Los recursos con los que cuenta el trabajador para hacerle frente a las demandas y/o exigencias del medio laboral, la percepción de dichas demandas por parte del trabajador y las demandas en sí (39).

### **f) Modelo orientado a la dirección de Matteson e Ivancevich**

Este modelo distingue seis componentes de los estresores: factores organizacionales (factores intrínsecos del puesto, de la estructura y control organizacional, del sistema de recompensa, del sistema de recursos humanos y de liderazgo) y extra-organizacionales (relaciones familiares, problemas económicos, etc.), estas variables moduladoras influyen sobre las relaciones entre los estresores y la percepción cognitiva de la situación por parte del trabajador e inciden sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y de comportamiento de esa apreciación, afectando la salud y desempeño laboral (39).

#### **2.2.1.2. Factores estresores en el trabajo**

Existen múltiples factores que pueden afectar a la salud mental, en su mayoría, los riesgos que conllevan son a causa de una inadecuada interacción entre el tipo de trabajo, el entorno organizacional, las aptitudes o competencias del trabajador y las oportunidades laborales mediante a la gestión de la institución, es por ello que se debe contar con estrategias de prevención de estos problemas. Se reconoce a los estresores 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. Según informe del Comité Mixto de 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, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (38).

El estresor depende bastante de la valoración que la persona le da a la situación, el grado vulnerabilidad, las características individuales y estrategias de afrontamiento. Peiró, en este sentido, señala a los “Desencadenantes del estrés laboral” como elementos estresores en el trabajo, tales como (42):

#### **a. Estresores relacionados al ambiente físico**

Condiciones deficientes como los espacios físicos, materiales mal distribuidos e insuficientes, altos riesgos del puesto del trabajo, la exposición excesiva al ruido e iluminación, esto se encuentra asociado a niveles elevados de las hormonas del estrés y la reducción del desempeño. Las demandas de un determinado ambiente laboral, también pueden contribuir a la propensión del estrés seguida de sus complicaciones (33).

#### **b. Estresores relacionados al ambiente psicológico**

- **La percepción de control o previsión del individuo.** Referido a una respuesta ante una situación desde la percepción del trabajador que se ve afectada por las características del trabajo y del ambiente laboral. La percepción de control sobre el trabajo mejora si se relaciona con la autonomía, el grado de control sobre las tareas a realizar en su puesto, esto ayuda a la toma de decisiones, del mismo modo a la reducción del estrés y sus efectos.
- **Esfuerzo emocional.** Es la regulación de las emociones con el fin de cumplir con las demandas del trabajo, puede ser causante de estrés al tratar de manejar las emociones cuando se requiere mostrar determinadas acciones o expresiones, llegando a regularlas mediante la actuación superficial o

profunda, es decir que el trabajador maneja sus propios sentimientos al fingir expresiones o emociones requeridas por el trabajo.

- **Fatiga mental por sobrecarga de trabajo.** Este estado se produce cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea está muy por encima de la capacidad del trabajador para realizarla, generando un sentimiento desbordado en él, que en muchas ocasiones prolonga en exceso su jornada laboral, por consiguiente pérdida del tiempo libre, lo cual disminuye la eficiencia del trabajador, aumenta la insatisfacción, afectándolo física y psicológicamente debido al estrés, así también deteriora las relaciones sociales y familiares (33).

#### **c. Estresores relacionados a la tarea o rol**

- **Ambigüedad de rol.** En una organización, el “rol” o “papel” de cada trabajador es el conjunto de actividades a desarrollar, la forma de comportarse y las formas de relación con su trabajo. Se produce una ambigüedad de rol cuando el trabajador tiene una inadecuada o carente información acerca de su función o rol en la organización, no teniendo claro de si se está realizando de buena manera, completamente, o si está tomando decisiones que exceden de su ámbito de trabajo, experimentando incertidumbre al querer desempeñarse correctamente.
- **Conflicto de rol.** Cuando hay demandas/exigencias en el trabajo que son incongruentes o incompatibles con el trabajo a realizar. Se origina por contradictorias entre distintos órdenes jerárquicos, que están por encima del trabajador o bien por falta de tiempo para realizar dos tareas a la vez. Así también, cuando el trabajador no quiere realizar actividades porque no le competen al rol que debe desempeñar o van en contra de su sistema de creencias y valores. Además, cuando se tiene demasiados roles que cumplir al mismo tiempo puede ocasionar que las personas trabajen demasiado tiempo, incrementando su estrés (40).

#### **d. Estresores relacionados al ambiente social**

- **Conflictos interpersonales.** Pueden ir desde discusiones, hasta incidentes desagradables que ocurren frecuentemente cuando hay recursos escasos en el trabajo, intereses incompatibles de los empleados, o cuando sienten un trato injusto. Estos conflictos distraen al trabajador y con ello surgen consecuencias como: depresión, agresión, sabotaje, insatisfacción laboral. Las relaciones personales problemáticas con los miembros de trabajo y usuarios llegan a ser grandes fuentes generadoras de estrés.
- **Conflicto trabajo-familia.** Se produce cuando los trabajadores experimentan conflicto entre los roles que desempeñan en el trabajo y su vida personal/familiar, que se ha convertido en un modelo actual y una fuente común de estrés laboral (40).

#### **e. Estresores organizacionales**

- **Clima organizacional.** Si una organización tiene un modo particular, propio del esquema productivo, este clima ya sea tenso, relajado o cordial condiciona la conducta de los individuos que la integran.
- **Estilos gerenciales.** Determinado por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones.
- **Tecnología.** Será de alto valor estresante cuando la organización dota de cierta disponibilidad de elementos necesarios para su acción, estos recursos deben ir acorde con los requerimientos y exigencias laborales.
- **Diseños y características de los puestos.** Generan motivación para el progreso dentro de una organización laboral.
- **Fechas topes no racionales.** Es a causa del establecimiento de metas inalcanzables en los tiempos prefijados por las jefaturas.

- **Control de sistemas informáticos.** Cuando los integrantes de la organización no dominan o controlan los sistemas informáticos objetiva o subjetivamente.
- **Horario de trabajo inadecuado.** El tiempo de jornada laboral organiza en gran medida la forma de vida de la población activa y si es de manera es inadecuada puede ser fuente de estrés, adquiriendo importancia factores como: la duración de la jornada de trabajo, la posibilidad de realizar jornada continua, el número y duración de las pausas y descansos, la existencia de trabajo a turno o nocturno.
- **Inseguridad en el trabajo.** La incertidumbre acerca del puesto de trabajo es un fuerte estresor, ya sea por la posibilidad de ser despedido o se acabe la vigencia del contrato, generando altos niveles de estrés en el trabajador.
- **Falta de participación en las decisiones de la organización.** cuando la empresa restringe o no facilita a los trabajadores; la iniciativa, la toma de decisiones en temas relativos a su tarea y otros aspectos del ámbito laboral, lo cual genera un estrés considerable.
- **Cambios en la organización.** Referidos a cambios que suponen un gran esfuerzo de adaptación laboral por lo que generan inseguridad y sensación de amenaza en el trabajador. Al enfrentarse a una situación nueva existe temor a que no se domine, por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías en los métodos de trabajo realizados de forma manual tradicionalmente (40).

### **2.2.1.3. Efectos psicofisiológicos y consecuencias del estrés laboral**

El estrés es un estado biológico tras el procesamiento información nerviosa cerebral que reciben los órganos de los sentidos y receptores nociceptivos, generándose de este modo cogniciones resultantes de interacción a nivel límbico-cortical biológica, inherentes a la conciencia e implican percepciones de las condiciones del entorno y las posibilidades para sobrevivir en él (37).



El procesamiento de estímulos se da en dos vías una subcortical que va del tálamo a la amígdala, encargada de una respuesta inmediata fisiológica y motora, y otra vía cortical que es controlada y consciente que va del tálamo a la corteza donde se representan de forma detallada las características del estímulo, finalmente alcanzando la información a la amígdala (37). Existen tres ejes de activación: neural, neuroendocrino y endocrino:

- **El eje neural.** Da una respuesta inmediata, activándose el Sistema Nervioso Autónomo (SNA), principalmente la rama simpática, esta red cerebral formada por alta cantidad de receptores de glucocorticoides en estructuras como la amígdala, el hipocampo y la corteza prefrontal, regula la respuesta al estrés. A los pocos segundos de exposición el agente estresante, surge la activación iniciada por el hipotálamo estimulando la liberación de catecolaminas desde la medula suprarrenal y principales terminales nerviosas adrenérgicas liberando hormonas como la adrenalina y noradrenalina del sistema simpaticoadrenomedular, estas hormonas no pasan fácilmente la barrera hematoencefálica, pero estimulan el nervio vagal dando lugar a un aumento de la actividad noradrenérgica por su acción en la región cefálica (*locus coeruleus*) que estimula varias áreas cerebrales, predominantemente la amígdala.
- **Eje neuroendocrino del estrés.** Comprende el simpato adreno medular (SAM) y el pituitario adrenocortical (HPA). Las hormonas del estrés (catecolaminas, cortisona y hormona de crecimiento) movilizan las reservas sistémicas aumentando la capacidad del individuo para afrontar las necesidades de una situación crítica, principalmente preparan el sistema circulatorio y su contenido en nutrientes para la respuesta inmediata ya sea de lucha o huida ante condiciones adversas (37).
- **Eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal.** Su activación es lenta y duradera, provoca una serie de reacciones hormonales en cadena. Los altos niveles cerebrales de dopamina y noradrenalina provocan una liberación de la hormona liberadora de corticotropina (CRH) desde el hipotálamo, que estimula la liberación de beta-endorfina por las células corticotropas de la hipófisis anterior,

hormona que modifica propiedades funcionales de los linfocitos y la secreción de hormona adrenocorticotropina (ACTH) que induce la producción de cortisol aumentando hasta 20 veces más durante los primeros 20 a 30 segundos con la respuesta secretora rápida y potente de la corteza suprarrenal después del estímulo (37). El estrés mental induce un incremento rápido de la secreción de ACTH debido a la estimulación del sistema límbico, sobre todo de la región de la amígdala y del hipocampo que es sensible a glucocorticoides y cuando tiene una exposición excesiva consigue ocasionar atrofia o fallas en la memoria (43).

Los niveles altos de cortisol (marcador de estrés) tras de la exposición a un agente estresor actúan en diversas áreas del cuerpo y cerebro (funciones cognitivas, emocionales y neuropsicológicas) e influye en la percepción, atención y memoria. Los glucocorticoides pasan rápidamente la barrera hematoencefálica afectando varias áreas cerebrales por vía receptores intracelulares y neurotransmisores celulares, influyendo en procesos cognitivos y por ende la salud mental (37).

El estrés laboral influye negativamente sobre el desempeño y rendimiento en el trabajo, ocasionando múltiples consecuencias para la salud a nivel fisiológico, cognitivo o motor, pero cabe mencionar algunas agrupadas como:

**a) Cambios en hábitos relacionados con la salud.** Con la tensión del estrés aumenta las conductas o hábitos poco saludables, afectando el ámbito familiar, social, laboral o de la salud. Estos cambios de hábitos son:

- Tendencia a sufrir adicciones (drogas, alcohol o tabaco).
- Exceso o falta de apetito.
- Trastornos de alimentación (obesidad, anorexia y bulimia) (44).

**b) Trastornos asociados al sistema nervioso autónomo y el sistema inmune.**

Puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas, tales como:

- **Trastornos músculo-esqueléticos.** Tics, temblores y contracturas, alteraciones de reflejos musculares, lumbagos.
- **Trastornos metabólicos y digestivos.** Diabetes, úlcera péptica, dispepsia funcional, síndrome de colon irritable.

- **Trastornos respiratorios.** Asma bronquial, taquipnea, síndrome de hiperventilación, etc
- **Trastornos cardiovasculares.** Hipertensión, enfermedad coronaria, taquicardias, arritmias cardíacas, cefaleas migrañosas.
- **Trastornos dermatológicos.** Prurito, sudoración excesiva, dermatitis atípica, eccemas, acné, psoriasis, etc
- **Trastornos sexuales.** Impotencia, eyaculación precoz, coito doloroso, vaginismo, disminución del deseo.
- **Inmunodepresión.** Riesgo a alergias o infecciones y cáncer (45).

**c) Cambios a nivel cognitivo (pensamientos).** Algunas interpretaciones ante activación fisiológica generada por el estrés pueden afectar a la conducta, toma de decisiones, las emociones y la salud. Estos cambios son:

- Ataques de pánico suelen complicarse con una agorafobia.
- Depresión con cuadros de ansiedad, dependencia de los ansiolíticos.
- Problemas de sueño, insomnio.
- Actitud irritable o de angustia, preocupación.
- Incapacidad para relajarse o concentrarse.
- Disminución del interés por el trabajo.
- Síndrome de burnout o de agotamiento.
- Falta de capacidad en toma de decisiones
- Hipersensibilidad a la crítica.
- Baja autoestima (46).

**d) Detrimento en la salud laboral.** De hecho, el estrés en el trabajo puede resultar positivo cuando se da en baja intensidad, permitiendo a los profesionales mantenerse activos y alertas. No obstante, cuando estos niveles se sobrepasan y se convierte en patología surgiendo:

- Aumento en el riesgo de sufrir un accidente en el trabajo.
- Incremento de las tasas de absentismo laboral.
- Crecimiento del índice de rotación de personal.
- Disminución del grado de motivación y satisfacción del personal.

- Bajada de la implicación y compromiso del capital humano.
- Menor interés de los profesionales en los procesos de incorporación.
- Descenso de la productividad y pérdidas económicas (46).

### **2.2.2. Nivel de satisfacción laboral**

La satisfacción laboral, se puede relacionar con diferentes aspectos. Aún no se llega a un consenso en cuanto a su definición pues hay algunos autores que consideran como una dinámica, una evaluación o bien estado emocional.

Sánchez (2016) hace referencia a Hoppock, quien inició los primeros estudios sobre satisfacción laboral, la define como el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno laboral. Concluyó que la satisfacción laboral forma parte de la satisfacción general con la vida y se relaciona con la habilidad del individuo en adaptarse a situaciones y de relacionarse con otros, además del nivel socioeconómico y preparación para el tipo de trabajo. Así mismo, considera la influencia sobre el nivel de satisfacción laboral múltiples factores como: la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión (47).

#### **2.2.2.1. Modelos teóricos de la satisfacción laboral**

##### **1) “Teoría bifactorial” de Herzberg**

Esta teoría afirma que si una persona se encuentra satisfecha con su trabajo resulta motivador para el desarrollo de capacidades y mejora de su rendimiento. Herzberg referido por Pablos (2016) menciona la influencia de dos factores sobre la satisfacción laboral clasificándola en:

- **Factores extrínsecos**, que conducen a la insatisfacción, factores motivadores (necesidades “higiénicas”) como: el ambiente físico y psicológico del trabajo, políticas y administración de la empresa, supervisión salario, relaciones interpersonales, salario, condiciones de trabajo, status y seguridad. Cuando no se cumplen no estará satisfecho.

- **Factores intrínsecos**, que conducen a la satisfacción y son contenido del trabajo en sí (necesidades de “motivación”), como: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad, progreso y ascenso, si no cumplen no se estará insatisfecho sino en estado neutro (48).

## 2) “Teoría de las determinantes de satisfacción en el trabajo” de Lawler Poter

Se centra en la relación “expectativas-recompensas”, menciona desde los diferentes aspectos del trabajo; si la recompensa alcanza o excede las expectativas el trabajador estará satisfecho, pero si es a la inversa se producirá insatisfacción. La percepción subjetiva tiene vital importancia en el nivel de satisfacción laboral e influye sobre el rendimiento (48). Esta teoría distingue determinantes como: recompensas extrínsecas (para satisfacer las necesidades de nivel inferior) e intrínsecas (para satisfacer las necesidades de autorrealización o de nivel superior); dentro de situaciones laborales, asignándolas en el proceso motivacional (49).

## 3) “Teoría de la discrepancia” de Locke

Definió la satisfacción laboral como un estado “emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o una respuesta afectiva a su propio trabajo”<sup>(54)</sup>. En esta teoría se identifica nueve determinantes de la satisfacción laboral:

- **Satisfacción en el trabajo**. Interés, oportunidades de aprendizaje, variedad, posibilidades de éxito, dificultad y cantidad de trabajo.
- **Satisfacción con el salario**, sueldo adecuado, equidad y respeto al mismo o método de distribución.
- **Satisfacción con las promociones**, referida a las oportunidades de formación.
- **Satisfacción con el reconocimiento**, créditos por el trabajo, críticas y elogios por la realización del trabajo.
- **Satisfacción con los beneficios**, de seguros médicos, pensiones, vacaciones.

- **Satisfacción con la supervisión**, alusiva a la modalidad de control o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- **Satisfacción los compañeros**, incluye las competencias, el apoyo y amistad recibida de los mismos.
- **Satisfacción con la dirección**, aspectos relacionados con el manejo de beneficios y de salarios por parte la organización (48).

#### 4) “Teoría de la jerarquía de las necesidades” de Maslow

Conocida como la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas, sostiene que una vez satisfechos las necesidades esenciales para la vida, el comportamiento humano se dirige hacia motivaciones superiores, demostrando que un alto nivel satisfacción laboral se consigue mediante el cumplimiento de las cinco necesidades básicas por él definidas, que las coloca a modo de pirámide, reconociéndolas de la siguiente manera:

- **Las necesidades fisiológicas**, en la base de la pirámide, corresponderían: al agua, comida, oxígeno, eliminación, descanso, etc., son prioritarias debido al instinto de supervivencia de las personas y las amenazas percibidas.
- **Las necesidades de seguridad/protección**, comprenden las físicas, emocionales y financieras. Los trabajadores quieren sentirse seguros evitando ingresos inadecuados, la pérdida de empleo y la jubilación. Al querer satisfacer esta necesidad, el favoritismo o discriminación hacia algún empleador por parte de los directivos pueden resultar peligrosas.
- **Las necesidades sociales/ pertenencia**, se satisfacen al ser reconocido y aceptado por un grupo, aportando y recibiendo amistad. Un grupo unido trabaja de manera eficaz y satisfactoriamente que si lo hace individualmente.
- **Las necesidades de estima**, estas no se satisfacen fácilmente, entre ellas está la competencia, la independencia, la categoría, el reconocimiento, el prestigio y la reputación, estas contribuyen a la autoconfianza y autoestima. Se pueden satisfacer mediante reconocimiento, aumentos de sueldo, promociones internas, etc.

- **Las necesidades de autorrealización**, en la cúspide la pirámide y la más difícil de lograr. Contribuyen a alcanzarla los sentimientos de realización, responsabilidad, ascenso y nuevas experiencias, entre otras (48).

Al respecto, Ferraz (2020) hace referencia a García-Montalvo, Peiró y Soro mencionan factores que influyen en el grado de satisfacción laboral intrínseca (oportunidad de aprender, la variedad de las tareas, las habilidades requeridas y la autonomía en las tareas) y extrínseca (recursos económicos, la estabilidad del empleo, las oportunidades de promoción y las condiciones laborales). Los autores demuestran que un nivel bajo de satisfacción laboral se origina cuando el trabajador no siente algún grado de responsabilidad y no pone suficiente empeño en su actividad diaria, resaltando una escasa motivación interna (50).

Por otra parte, se hace mención a Caballero Rodríguez, quien estudió a la satisfacción definiéndola como:

- **Resultado de percepciones sobre el trabajo**, basadas en factores referentes al ambiente laboral: el estilo de dirección, las políticas, procedimientos, la satisfacción y las afiliaciones de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y los beneficios. Asocian a cinco dimensiones cruciales de satisfacción laboral: el salario, trabajo, oportunidad de ascenso, jefe y colaboradores.
- **Actitud frente al trabajo**, se compone de tres elementos: cognitivo (creencias, valores y hábitos hacia el trabajo), afectivo (sentimientos y emociones hacia el trabajo) y conativo (predisposición de comportarse de cierta manera u otra hacia los diferentes aspectos del trabajo). El aumento de la carga de trabajo, la falta de carga o tareas rutinarias resultan estresantes para el trabajador(50).

En la actualidad la satisfacción laboral se ha ido relacionando con la organización psicosocial del trabajo, de modo que se reconocen dos estilos: el clásico y el moderno, los cuales difieren en el grado de control, rigidez, participación y permanencia de sus estructuras. El estilo clásico prescinde del elemento humano (necesidades, valores y motivaciones), mientras que el moderno se caracteriza

por centrar su actividad en las características más humanas como intelectuales, emocionales y motivacionales del trabajador (50).

### **2.2.2.2. Determinantes de la satisfacción laboral**

Cuando un trabajador elige un puesto laboral toma en cuenta la posibilidad de oportunidad, de superación y autorrealización en el ámbito personal y profesional, donde pueda hacer uso de sus habilidades para poder lograrlo. Lucas et al. (51) describe en su estudio las principales determinantes relacionadas con la medición de la satisfacción en el trabajo.

#### **2.2.2.1.1. Determinantes situacionales**

Este constructo, cobra un creciente interés en el campo de la psicología laboral debido a que constituye riesgos psicosociales en el trabajo (PERPS), entendidos como factores (demandas relacionadas con el trabajo ya sea en exceso, defecto, o combinación) que son una amenaza para la integridad física, social y/o psicológica de los trabajadores. Este enfoque situacional está basado el tradicional modelo de “Diagnóstico del Puesto de Trabajo (JDS)” de Hackman y Oldham, el cual propone explicar la satisfacción laboral a partir de determinantes intrínsecas del trabajo (motivacionales). Teniendo en cuenta los factores tanto intrínsecos como extrínsecos exige el estudio en las siguientes dimensiones:

##### **a) Dimensión de características de la tarea**

Considera cuatro de las cinco variables del JDS que están muy relacionadas con la satisfacción laboral, además se adiciona la variedad de tareas y se excluye variedad de habilidades.

- **Variedad de competencias o de destrezas:** grado en el cual el empleo requiere diferentes actividades, lo que hace que el trabajador utilice muchas de sus aptitudes, talento, habilidades y conocimientos.



- **Identificación o identidad de la tarea:** expresa el grado en que un puesto exige que el empleado realice un producto completo e identificable, es decir, las funciones necesarias para completar el trabajo desde el inicio hasta el final.
- **Significación de la tarea:** es el nivel en el cual el empleo es reconocido por otros y tiene un impacto en la vida o trabajo de otras personas, contribuye significativamente en la organización y percibe la importancia de su puesto.
- **Autonomía:** es el grado de libertad, independencia y discreción que se da al trabajador, para programar y realizar las diversas tareas, distinguiéndola en tres tipos: la relacionada con la programación del trabajo, la relacionada con la selección de los métodos de trabajo y la asociada con la toma de decisiones. La falta de autonomía, en particular, se encuentra asociada con mayores niveles de stress y, como resultado, con menor satisfacción laboral.
- **Retroalimentación (feedback):** el grado en el cual la realización de las actividades laborales, demandadas por el puesto, provee directa y claramente la información acerca del desempeño del individuo durante la ejecución (52).

#### **b) Dimensión de características del conocimiento**

- **La complejidad del trabajo,** entendida como la medida en la que el trabajo resulta difícil de entender y desempeñar.
- **Los requerimientos de procesamiento de información,** que se refieren al grado en que el trabajo le exige al empleado estar pendiente de información nueva y procesarla.
- **Los requerimientos de resolución de problemas,** definidos como la medida en la que el trabajo requiere que el empleado genere ideas o soluciones nuevas.
- **La variedad requerida de habilidades,** grado en que cada miembro pueda realizar todas o gran parte de las tareas que debe realizar el grupo.

- **La especialización**, entendida como el grado en que el trabajo le provee al sujeto oportunidades para realizar tareas especializadas o le exige poseer una habilidad o conocimiento especializado (51).

#### **c) Dimensión de características sociales**

- **El apoyo social**, referido al grado en que el trabajo le provee al trabajador oportunidades para obtener el soporte de otros. Esta variable es esencial para el bienestar del individuo, especialmente en puestos altamente estresantes debido a que las oportunidades de apoyo social se relacionan positiva y significativamente con la satisfacción laboral.
- **La interdependencia**, que se refiere al grado en que el desempeño del trabajo afecta y se ve afectado por el de otros.
- **Los requerimientos de interacción fuera de la organización**, representativos del grado en que el trabajo exige que el empleado interactúe con agentes externos, como usuarios.
- **La retroalimentación externa**, definida como la medida en la que el trabajo les permite recibir una compensación por parte de los supervisores (51).

#### **d) Dimensión de características contextuales**

Constituyen ejercen influencia y son determinantes relevantes de la satisfacción laboral, comprenden:

- **La ergonomía**, referido al grado en que el trabajo permite una adecuada postura y movimiento; las demandas físicas implican un esfuerzo físico requerido para realizar el trabajo.
- **Las condiciones de trabajo**, relativas a las características del espacio donde se realiza el trabajo.
- **Los requerimientos de uso de equipamiento**, lo que concierne a su variedad y complejidad (51).

Finalmente, los efectos de los determinantes situacionales sobre la satisfacción laboral dentro del proceso de experimentación de stress, se dan según aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo, exponiendo a los individuos a mayores o a menores dosis de stress, resultando más o menos proclives a tener bajos niveles de satisfacción laboral (51).

#### **2.2.2.1.2. Determinantes disposicionales del trabajo**

Basados en el modelo de los cinco factores de la personalidad “FFM” de Goldberg (apertura a la experiencia, escrupulosidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo). Recientemente se menciona una correlación entre tres rasgos de personalidad: la estabilidad emocional, la extraversión y la responsabilidad, que podrían influir en el nivel de satisfacción laboral a través de tres procesos: cognitivamente (la manera en cómo se interpreta las características del trabajo), afectivamente (al condicionar el humor del empleado en el contexto de trabajo) y conductualmente (al estar emocionalmente estable, extrovertido y responsable en el trabajo más satisfecho se estará) (51).

El enfoque disposicional nace de la premisa de que los individuos poseen “estados mentales inobservables o disposiciones”, que impulsan sus actitudes y comportamientos en entornos laborales. Actualmente, este enfoque considera al modelo “Core Self-Evaluations” (CSE) de la taxonomía de la personalidad, que se componen: la autoestima, la autoeficacia, el locus interno de control y la estabilidad emocional (o bajo neuroticismo) (51).

Las CSE constituyen predictores significativos de manifestaciones cognitivas intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral, como son: la satisfacción con la tarea, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con los compañeros de trabajo, la satisfacción con la remuneración y la satisfacción con la promoción (51). De modo que, las disposiciones de cada persona condicionan el modo de su percepción laboral e influye sobre su satisfacción de manera directa (51).

### **2.2.3. Labor del profesional obstetra en la actualidad**

La OMS, organismos internacionales e innumerables investigaciones han concluido que los obstetras son claves para reducir la morbi-mortalidad materna y complicaciones de madres y recién nacidos, ya que cuentan con las competencias suficientes para ayudar, proteger y atender a las mujeres durante la atención en su salud preconcepcional, concepcional, parto y postconcepcional(53).

Al año 2020, de acuerdo a datos de la Federación Latinoamericana de Obstetras (FLO) hay más de 65.000 parteras/obstetras, profesionales que asisten cerca de 10,5 millones de nacimientos al año (54). Uno de los mayores retos para los profesionales obstetras es que se reconozca su autonomía y su rol en el sistema de salud a fin de garantizar la salud sexual y reproductiva de la población (54). Shuler E. menciona que actualmente se vive un nuevo escenario y realidad epidemiológica diferente, con una crisis económica que repercute en los sistemas sanitarios y conllevan a brechas en salud, con indicadores que muestran el aumento de la morbimortalidad materna, los embarazos adolescentes, la violencia de género, entre otros (54).

En el Perú, la obstetricia como carrera médica (Ley 23346) y de acuerdo a Ley 27853 (Trabajo del o la obstetra); provee, oferta y administra atención obstétrica de salud en el ámbito de su competencia, a la mujer, familia y comunidad, en forma científica, tecnológica, sistematizada y coordinada con los demás profesionales de salud (55). Las funciones del obstetra según competencias corresponden a la atención sanitaria con énfasis en la salud sexual y reproductiva de la población en sus diferentes etapas de vida, especialmente de la mujer en todo su ciclo vital, mediante la promoción de la salud, prevención de enfermedades como el cáncer ginecológico, a la recuperación y rehabilitación de la salud de la mujer, familia y comunidad en las etapa pre concepcional, concepcional y post concepcional (56).

En “El año internacional de la Obstetra 2020”, el gremio de obstetras del Perú lleva adelante el compromiso de trabajar para el cuidado de la salud materno perinatal bajo el lema: “Obstetras: defensoras de los derechos de las mujeres y su familia”. En ese contexto el rol del profesional obstetra toma énfasis en los derechos de las mujeres, tales como: el derecho a una maternidad segura y a evitar la mortalidad materna, derecho a acceder a la planificación familiar y a los métodos anticonceptivos, el derecho a disfrutar de una vida sexual libre de violencia y de un embarazo planificado mediante la reducción del embarazo adolescente y el derecho a la atención del parto humanizado (53).

### **2.3. Hipótesis**

Hi: Existe relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral del personal obstetra de la Red V de Salud- Cajabamba.

Ho: No existe relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral del personal obstetra de la Red V de Salud- Cajabamba.

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

**Variable dependiente.** Nivel de satisfacción laboral.

**Variable independiente.** Factores estresores.

## 2.5. Conceptualización y operacionalización de variables

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V. DEPENDIENTE:</b>  <b>NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL</b>  Es el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización, estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor del sujeto(57).	Grado de satisfacción con los aspectos relacionados al trabajo.	Satisfacción con el trabajo (1,2,3,4).	Alto nivel de satisfacción laboral.	16-20 puntos	Intervalo
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	9-15 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	4-8 puntos	
		Tensión relacionada con el trabajo (5,6,7,8,9).	Alto nivel de satisfacción laboral.	20-25 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	10-19 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	5-10 puntos	
		Competencia profesional (10,11).	Alto nivel de satisfacción laboral.	8-10 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	5-7 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	2-4 puntos	
		Presión en el trabajo (12,13)	Alto nivel de satisfacción laboral.	8-10 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	5-7 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	2-4 puntos	
		Promoción profesional (14,15,16).	Alto nivel de satisfacción laboral.	12-15 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	7-11 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	3-6 puntos	
		Relación interpersonal con jefes (17,18,19).	Alto nivel de satisfacción laboral.	8-10 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	5-7 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	2-4 puntos	
		Relación interpersonal con los compañeros (20,21).	Alto nivel de satisfacción laboral.	8-10 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	5-7 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	2-4 puntos	

		Características extrínsecas del estatus (22,23).	Alto nivel de satisfacción laboral.	8-10 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	5-7 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	2-4 puntos	
		Monotonía laboral (24,25).	Alto nivel de satisfacción laboral.	8-10 puntos	
			Mediano nivel de satisfacción laboral.	5-7 puntos	
			Bajo nivel de satisfacción laboral.	2-4 puntos	
<p><b>V. INDEPENDIENTE:</b></p> <p><b>FACTORES ESTRESORES</b></p> <p>Fuentes generadoras de estrés, es decir, la génesis de un conjunto de determinados estímulos, condiciones o situaciones del entorno del individuo que son capaces de exponer a éste a un proceso adaptativo y que con frecuencia producen tensión en el trabajador y están asociados al papel que desempeña (54).</p>	Situaciones laborales desencadenantes de estrés.	Factores ambientales	Mínima presencia de factores estresores	5 a 10 puntos	Intervalo
			Mediana presencia de factores estresores	11 a 15 puntos	
			Máxima presencia de factores estresores	16 a 20 puntos	
		Factores organizacionales.	Mínima presencia de factores estresores	6 a 12 puntos	
			Mediana presencia de factores estresores	13 a 18 puntos	
			Máxima presencia de factores estresores	19 a 24 puntos	
		Factores personales.	Mínima presencia de factores estresores	03 a 05 puntos	
			Mediana presencia de factores estresores	06 a 09 puntos	
			Máxima presencia de factores estresores	10 a 12 puntos	
		Factores sociales	Mínima presencia de factores estresores	03 a 05 puntos	
			Mediana presencia de factores estresores	06 a 09 puntos	
			Máxima presencia de factores estresores	10 a 12 puntos	

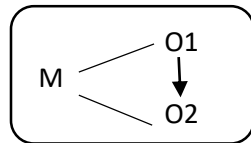
## CAPITULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. Diseño y tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación correspondió a un diseño no experimental, de corte transversal; tipo descriptivo correlacional.

**Esquema:**



**Donde:**

**M:** Personal obstetra.

**O1: Variable 1:** Factores estresantes.

**O2: Variable 2:** Nivel de satisfacción laboral.

**Estudio no experimental,** porque no se manipuló deliberadamente las variables.

**De corte transversal,** porque el estudio se realizó en un solo momento sin hacer cortes en el tiempo y con una población definida.

**Descriptiva,** ya que estuvo orientada a describir características al recoger información de las variables ya mencionadas.



**Correlacional**, ya que permitió establecer una relación entre la variable de factores estresores y de nivel de satisfacción, para el desarrollo de esta investigación.

### 3.2. Área de estudio

La realización del estudio se llevó a cabo en la jurisdicción de la Red V de servicios de Salud- Cajabamba el cual se encuentra situado en el Departamento de Cajamarca, provincia de Cajabamba, departamento de Cajamarca.

### 3.3. Población

Profesionales obstetras entre serumistas, CAS (Contrato Administrativo de Servicio), CLAS (Contrato de Locación de Servicios) y nombrados, que brindan atención asistencial en establecimientos de salud de los diferentes niveles de atención pertenecientes a la Red V de Salud- Cajabamba- Ministerio de Salud.

### 3.4. Muestra

Para el estudio se tomó a la población muestra conformada por el total de la población constituida por el personal obstetra (n=49), según la oficina de Recursos Humanos de la Red V de Salud- Cajabamba, de acuerdo a la siguiente tabla:

ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	PERSONAL OBSTETRA
<b>MICRORED CAJABAMBA</b>	<b>N°</b>
– HOSP. DE APOYO CAJABAMBA	19
– C.S. CAJABAMBA	2
– P.S. COLCABAMBA	1
– P.S. CHANSHAPAMBA	1
– P.S. CAUDAY	2
– P.S. OTUTO	2
– P.S. HUAÑIMBA	1

<b>MICRORED CHUQUIBAMBA</b>	
- P.S. ARAQUEDA	1
- P.S. ALGAMARCA	2
- C.S. CHUQUIBAMBA	3
- P.S. HUACADAY	0
- P.S. CORRALPAMPA	1
<b>MICRORED MALCAS</b>	
- C.S. MALCAS	2
- P.S. CACHACHI	2
- P.S. CALLÚAN	1
- P.S. CHOLOCAL	2
- P.S. HIERBA BUENA	0
- P.S. EL HUAYO	0
<b>MICRORED LLUCHUBAMBA</b>	
- C.S. LLUCHUBAMBA	3
- P.S. SITACOGCHA	1
- P.S. SANTA ROSA DE CRISNEJAS	1
- P.S. JOCOS	1
- P.S. MARCAMACHAY	0
- P.S. SAN JUAN DE LLUCHUBAMBA	1
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

**Tabla N°1.** Distribución del profesional obstetra por MICROREDES de la Red V de servicios de Salud- Cajabamba según oficina de Recursos Humanos.

### 3.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por los profesionales obstetras que laboran en los Establecimientos de Salud pertenecientes a la Red V - Cajabamba.

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

#### **3.6.1. Criterios de Inclusión**

- Profesionales obstetras que se encuentren laborando en los diferentes servicios de los establecimientos de salud correspondientes a la Red V de Salud- Cajabamba.
- Profesionales obstetras que acepten participar y firmen el consentimiento informado.

#### **3.6.2. Criterios de Exclusión**

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

### **3.7. Aspectos Éticos**

Esta investigación se fundamentó en criterios dirigidos a asegurar la calidad y la objetividad de la investigación, como los siguientes:

**Autonomía.** Se informó al profesional obstetra sobre la investigación, propósito metodología, participación mediante el consentimiento informado; este fue libre de elegir sin presión en su participación. Así mismo tuvo la decisión de retirarse en cualquier momento.

**No maleficencia.** Los datos recolectados fueron obtenidos tras el consentimiento del obstetra, no se divulgaron nombres de los participantes, fue de forma anónima.

**Privacidad.** Se respetó el anonimato del profesional obstetra, desde el inicio hasta el final de la investigación.

**Consentimiento informado.** Luego que el o la obstetra fue informada(o) en forma clara y precisa del propósito y modalidad de la investigación, emitió su autorización firmando el documento de consentimiento informado.

**Confidencialidad:** La información obtenida de cada profesional obstetra, no fue revelada, utilizándose sólo para fines de investigación.

### **3.8. Procedimientos, técnicas y descripción del instrumento**

Para la realización del presente estudio, se llevó a cabo en fases:

**Primera fase: Solicitud de Permisos.** Se solicitó los permisos correspondientes a la Red V de servicios de Salud- Cajabamba.

**Segunda fase: Coordinación con cada Microred.** Para la recolección de la información mediante el uso del instrumento, se contó con la autorización del jefe de cada Microred para informar la naturaleza de estudio para poder aplicarlo en los establecimientos que cuenten con personal obstetra.

**Tercera fase: Se solicitó consentimiento informado.** Obtenido el permiso para la recolección de datos, se conversó con cada uno de los obstetras participantes que laboran en los diferentes establecimientos y se acordó la fecha, hora y modalidad (virtual o presencial) de la aplicación del instrumento. Tras obtener su consentimiento informado y aplicar los criterios de inclusión y exclusión los obstetras contaron con un tiempo aproximado de 20 minutos para el llenado de los cuestionarios.

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los siguientes cuestionarios:

- a) **Ficha de recolección de datos**, diseñado por la propia investigadora (Ver Anexo N°1), mediante esta ficha se recolectó información sobre los principales datos de sociodemográficos y laborales de los profesionales obstetras tales como: edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio, condición laboral, servicio que labora y tipo de turno que realiza.

b) **Variable independiente. Cuestionario de factores estresores.** Este cuestionario recoge información sobre los principales factores estresores en el trabajo, es Instrumento elaborado por Ávila (2009), aplicado por León (2018), modificado y adaptado por la autora, consta con 16 ítems agrupados en factores ambientales (05 ítems), factores laborales (06 ítems) y factores personales (05 ítems) (Ver Anexo N°02).

Se le asignará a cada pregunta el siguiente puntaje:

- **Nunca** = 01 punto.
- **Algunas veces** = 02 puntos.
- **Frecuentemente** = 03 puntos.
- **Siempre** = 04 puntos.

Se categorizará de la siguiente manera:

- **Mínima presencia de factor estresante:** 17 a 34 puntos.
- **Mediana presencia de factor estresante:** 35 a 51 puntos.
- **Máxima presencia de factor estresante:** 52 a 68 puntos.

c) **Variable dependiente. Cuestionario de nivel de satisfacción laboral.** Este instrumento de medida denominado “El Cuestionario Font Roja” fue utilizado en el medio hospitalario de Aranaz y Mira (1988), está conformado por 25 preguntas y 5 alternativas (Escala de Likert) con sus 9 dimensiones de satisfacción por el trabajo, se ha estructurado de la siguiente manera: *Satisfacción por el trabajo*, contempla los ítems 1, 2, 3, 4 de la escala, *tensión relacionada con el trabajo*, contempla los ítems 5, 6, 7, 8, 9 de la escala, *competencia profesional*, contempla los ítems 10, 11 del instrumento, *presión del trabajo*, contempla los ítems 12, 13 del instrumento, *promoción profesional*, contempla los ítems 14, 15, 16, 17 del instrumento, *relación interpersonal con sus jefes*, contempla los ítems 18, 19 de la escala, *relación interpersonal con los compañeros*, contempla el ítem 20, 21, *características extrínsecas de estatus*, contempla los ítems 22, 23 de la escala y *monotonía laboral*, contempla los ítems 24, 25 de la escala (Ver Anexo N°03).

Para responder a cada uno de los ítems se ofrece una calificación de la siguiente manera:

<b>Siempre</b>	5 puntos
<b>Casi siempre</b>	4 puntos
<b>A veces</b>	3 puntos
<b>Casi nunca</b>	2 puntos
<b>Nunca</b>	1 punto

Se categoriza el nivel de satisfacción tras sumar los valores obtenidos para cada pregunta, de acuerdo a la siguiente escala

<b>Alto nivel de satisfacción</b>	76 - 125 puntos
<b>Mediano nivel de satisfacción</b>	51- 75 puntos
<b>Baja nivel de satisfacción</b>	25 - 50 puntos

### **3.8.3. Procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento a realizar fue de la siguiente forma: en primer lugar, se procedió a la revisión de cada ficha de recolección de datos para identificar algún error o vacío producido al llenado de la misma, en segundo lugar, los datos se vaciaron al software estadístico IBM SPSS Statistics Base versión 25 y Microsoft Excel para Windows, cuya finalidad es generar una base de datos para su respectivo procesamiento. Para establecer asociación entre las variables se aplicó el Chi cuadrado( $\chi^2$ ), válida para determinar la existencia o no de una asociación estadísticamente significativa entre las variables: factores estresores y nivel de satisfacción laboral, considerando un valor de  $p \leq 0,05$  como un valor de asociación significativa, con su intervalo de confianza al 95%.

Para el análisis de los datos del presente trabajo de investigación se utilizó los siguientes procedimientos estadísticos:

**Estadística descriptiva.** Se utilizó las medidas descriptivas tales como frecuencias expresadas en porcentajes, para la presentación final de los resultados, se elaboró tablas de contingencia las cuales serán interpretadas.

**Estadística inferencial.** Se buscó calcular parámetros a partir de estadísticos encontrados en la muestra e implica que estos resultados pueden generalizarse a la población mostrando confiabilidad.

### **3.9. Control de calidad de datos**

La calidad de los datos dependió fundamentalmente de la validez y confiabilidad interna del instrumento utilizado para la recolección de datos, verificados a través de criterio de jueces. El instrumento fue validado a través de una prueba piloto aplicado a 10 obstetras del C.S. San Marcos, que no formaron parte de la muestra pero que contaron con las mismas características, y evaluado mediante el índice de consistencia Alfa de Cronbach, el cuestionario de factores estresores en el trabajo presentó un Coeficiente Alfa de Cronbach total de 0,845, y el de nivel de satisfacción laboral, presentó un Coeficiente Alfa de Cronbach total de 0,829 lo que indica que ambas partes del instrumento son confiables (Anexo 04 y 05). Además, se asume un 95% de confiabilidad en la recolección de datos ya que la información se recolectó por la propia investigadora.

## CAPITULO IV

### ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Características sociodemográficas del personal obstetra

**Tabla 01. Características sociodemográficas del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020**

<b>Edad</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
20-30	14	29,2
31-40	21	43,8
41-50	9	18,8
51-60	2	4,2
>60	2	4,2
<b>Sexo</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Femenino	40	83,3
Masculino	8	16,7
<b>Estado civil</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Soltero	22	45,8
Casado	13	27,1
Conviviente	13	27,1
Total	48	100,0

Fuente: cuestionario de recolección de datos.

La Tabla 01 muestra las características sociodemográficas del profesional obstetra que labora en la Red V de servicios de salud- Cajabamba, como se puede apreciar respecto al grupo etario, el comprendido entre 31-40 años representa un mayor porcentaje (43,8%); de manera significativa estuvieron los grupos de 20-30 años con un 29,2% y de 41 a 50 años con un 18,8%, solamente el 4,2% pertenece al grupo entre 51- 60 años y mayores de 60 años respectivamente.

Estos datos coinciden con los encontrados por Huallpa (2019) quien señaló que las edades comprendidas en el intervalo de 30 a 49 años fue la más representativa con un 35,4% (29); al igual que Cremades y Col. (2017), quienes mostraron que el 83,33% presentó un rango de edad entre 30 a 39 años como la mayoría de su población (20), sin embargo difiere de los encontrados por León (2020) quien



mostró en su investigación que el porcentaje predominante era el de mujeres en la etapa de adulto mayor de 51-60 años con un 34,8% (30).

La edad cobra importancia, debido a que la mayoría de profesionales asistenciales de obstetricia de los diferentes servicios son adultos jóvenes (31 a 40 años) que, aunque en su mayoría posee menos experiencia que los profesionales adultos mayores, están mucho más predispuestos a innovaciones y cambios constantes en el lugar de trabajo, haciéndolos mucho más proactivos, pero que a la vez necesitan el apoyo para el manejo de situaciones adversas que se pudieran presentar en su servicio y ser fuentes de mayor estrés, por otro lado se encuentra a profesionales adultos mayores (51 a 60 años o más), quienes representan el proceso de envejecimiento, con una enorme experiencia en el campo asistencial, pero que a su vez demuestran rechazo constante al cambio en el ámbito laboral, además de que ante la exposición prolongada a factores de estrés presentan mucho más agotamiento o falta de energía, trayendo consigo un deterioro en su salud que influye tanto en su calidad de vida como en su desempeño en el trabajo.

La carga de trabajo emocional en los profesionales jóvenes y la falta de apoyo en los mayores están asociadas con un mayor riesgo de exposición a factores de estrés provocando el deterioro mental del personal (58). Acerca de las características del trabajo, el bienestar ocupacional y la edad, se reporta que existe una relación lineal y positiva entre edad y satisfacción laboral, y que la presión del tiempo y apoyo de pares influye en la relación edad y satisfacción laboral (59).

En cuanto al sexo que predominó en el personal obstetra encuestado fue el femenino con un 83,3% frente al 16,7% del grupo masculino. Los resultados coinciden con los de León (2020) que indicó que el 93,9% de su muestra fue del sexo femenino (30), de igual manera Huamán (2018) mostró que, del total de profesionales en Enfermería encuestados, el 73,6% eran mujeres (33).

La mayoría de profesionales de obstetricia son de sexo femenino. Teóricamente se ha demostrado que la profesión de obstetricia ha sido ejercida de manera empírica por las mujeres desde tiempos remotos. En diversas culturas y sociedades se ha asociado, a lo largo del tiempo, el acto de la partería con las mujeres, aunque con el tiempo han desaparecido las diferencias de género ya que cada vez más hay mayor inclusión en la formación de profesionales obstetras varones, fomentando así la igualdad e inclusión de género; capaces de asumir responsabilidades que el campo laboral requiere, pero por otra parte puede llegar a ser un tanto desafiante para el varón tener que lidiar con los estigmas sociales asociados a la negativa por parte de la población femenina en ser atendida, por personal masculino, generándole cierta tensión laboral que influiría en su satisfacción; sin embargo, probablemente sea la mujer quien tenga mayor riesgo al estrés ya que, además de cumplir con la responsabilidad en el área laboral, tiene que dedicarse a las tareas del hogar.

El género femenino está mucho más expuesto a altos niveles de estrés laboral, debido a la constitución psicológica de la mujer, sus necesidades afectivas, respuestas de afrontamiento, frecuentemente enfrentada con las altas demandas y responsabilidades laborales, sumándose a ello las obligaciones familiares (60). Con respecto a la satisfacción laboral percibida desde la perspectiva de género, Al analizar desde la perspectiva de género, se relaciona a la satisfacción el rol laboral, considerando que tradicionalmente los hombres sitúan más prioridad al trabajo mientras que las mujeres se centran más en la vida familiar; así mismo, en cuanto a género, las mujeres presentan mayor satisfacción laboral a diferencia que los hombres debido a que ellos presentan expectativas hacia el trabajo más exigentes y difíciles de satisfacer (61).

El estado civil de los obstetras encuestados muestra que el 45,8% son solteros y el 27,1% casados o convive con su pareja. Datos que difieren con Huamán (2017), quien indica que el 43,4% de su muestra fueron casados (33), de igual manera Vilcarano (2017) y León (2020) manifestaron que el 76,5% y 59,1% de su muestra eran casados (26,30).

El estado civil puede influir indirectamente en la percepción de ciertos factores relacionados con el estrés y satisfacción laboral, esto debido a que el gran porcentaje de profesionales no casados y/o convivientes no tienen a cargo una familia; que en cierto modo puede requerir de mayores exigencias físicas y emocionales, pero que les serviría de gran apoyo emocional o sostén afectivo permitiendo adaptarse de mejor manera a situaciones estresantes repercutiendo así en su desempeño laboral.

El estado civil influye mucho más en la presencia de estrés cuando el trabajador está casado o convive al tener responsabilidades dentro del hogar que cumplir, por tal razón las mujeres comúnmente tienen diversas ocupaciones (hogar, hijos, trabajo), en quienes el tiempo dedicado no es el suficiente tanto en la vida personal laboral y familiar, generándole estados de estrés (62). Respecto al estado civil del profesional y el nivel de satisfacción laboral, se considera que la satisfacción laboral está relacionada con el proceso autorrealización, observándose de este modo mayor satisfacción por parte de los casados quienes tienen metas más definidas, lograron construir una relación de pareja y familia, además de una estabilidad laboral frente a trabajadores solteros, de ahí la insatisfacción laboral(63).

## 4.2. Perfil laboral del personal obstetra

**Tabla 02. Perfil laboral del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020**

<b>Condición laboral</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Nombrado	19	39,6
Contratado	29	60,4
<b>Tiempo de servicio</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Menos de 1 año	14	29,2
De 1 a 4 años	15	31,3
De 5 a 9 años	7	14,6
De 10 a 14	5	10,4
De 15 a 19	3	6,3
De 20 años a más	4	8,3
<b>Nivel de atención a la que pertenece la IPRESS donde labora</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Primer nivel de atención	29	60,4
Segundo nivel de atención	19	39,6
<b>Servicio o UPSS que labora actualmente</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Consultorios obstétricos/ Teleconsulta	3	6,3
Centro obstétrico	4	8,3
Emergencias obstétricas	5	10,4
Servicio diferenciado COVID-19	7	14,6
No aplica (Si la IPRESS pertenece al Primer Nivel de Atención)	29	60,4
<b>Tipo de turno</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Fijo	13	27,1
Rotativo	35	72,9
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Fuente: cuestionario de recolección de datos

La Tabla 02 describe las características laborales del profesional obstetra de la Red V de servicios de salud, Cajabamba, en lo que respecta a la condición laboral de los profesionales; el 60,4% se encuentra en la modalidad de contrato ya sea CAS, CLAS o SERUMS, mientras que el 39,6% es nombrado, estos datos son

comparables con el estudio Pretzell (2015), quien señaló que el 58,9% de su muestra fueron contratados, al igual que el de Alarcón (2020) quien indicó que la condición laboral más representativa fue contratado (51%) (22), sin embargo, León (2020) encontró que el 78,8% de profesionales de su muestra eran nombrados (30).

La gran mayoría de profesionales de obstetricia se encuentran trabajando bajo la condición de contrato, se sabe que los beneficios y remuneraciones que perciben son muy diferentes a la de los nombrados quienes aparte de haber alcanzado algunas metas en el campo laboral, gozan de un mejor salario, siendo éste un aspecto influyente sobre su grado de satisfacción laboral, motivo por el probablemente la mayoría de profesionales bajo contrato sea cual fuese su condición laboral están sujetos a mayor presión laboral, por ende menor satisfacción.

El tipo de contrato es un factor importante de estrés laboral, donde la temporalidad y flexibilidad de la modalidad de contrato (CAS o CLAS) puede percibirse en inseguridad laboral, lo que no sucede con la modalidad permanente o nombrado, sin embargo, puede ser un factor estresante ante la sobrecarga de rol establecida, es decir que están expuestos a mayores demandas (64). Por otra parte, el personal nombrado demuestra mayor grado de satisfacción frente al personal contratado quienes muestran insatisfacción laboral evidente en relación al sueldo, la capacitación, la confianza que recibe, la política de ascensos y el reconocimiento (65).

En relación al tiempo que llevan trabajando para la Red V de Servicios de Salud Cajabamba, el 31,3% de obstetras lleva trabajando de 1 a 4 años, seguido de un porcentaje significativo que labora menos de 1 año con un 29,2%, mientras que el 8,3% trabaja más de 20 años, contrario a lo encontrado por Pretzell (2019) informó que, la situación laboral en la que se encontraba su muestra era la de contratado con el 58,9% (32), al igual que Aguilar (2017), quien encontró que el 60% de obstetras se encontraban laborando entre 21 a 26 años (24).

Mantener la permanencia en un puesto de trabajo durante muchos años exige al profesional continua capacitación y mayor experiencia laboral, existen obstetras laborando de cinco años a más, quienes mantienen su trabajo satisfactoriamente, pero que a la vez se han enfrentado al dolor y sufrimiento de los pacientes, al agotamiento físico y emocional durante su trayectoria profesional, haciéndolos más propensos a padecer síndrome de Burnout, lo que no sucede con los profesionales con menos tiempo de servicio quienes se están incorporando con nuevas expectativas, adaptándose fácilmente al ritmo actual de trabajo, pero que a la vez están expuestos a riesgos como a una menor seguridad contractual y a la poca autonomía laboral.

Los trabajadores con menos de 5 años de servicio muestran menos estrés que aquellos profesionales mayor o igual a 25 años de servicio y estaría relacionado con su nivel de satisfacción en el trabajo, esto se explicaría por el aumento del periodo de tiempo en la profesión, ya que al ganar más experiencia y madurez en el campo laboral; el profesional afrontará de mejor manera las situaciones estresantes vividas, por lo que se detectará un menor cansancio emocional, menor despersonalización, mayor realización personal y satisfacción laboral (66).

Como se observa en la tabla, el 60,4% del profesional obstetra asistencial labora en establecimientos de salud pertenecientes al primer nivel de atención, donde cuenta con el personal básico de atención, por lo tanto, se encuentran en rotación constante en todos los servicios para cubrir en lo posible las demandas de atención. En cambio, del 39,6% de obstetras asistenciales del segundo nivel de atención (Hospital de Apoyo Cajabamba); el 14,6% labora en el servicio diferenciado Covid-19, seguido del 10,4% de obstetras que laboran en el servicio de emergencias obstétricas, mientras que solo el 6,3% de obstetras en consultorios obstétricos, estos resultados se asemejan a los de Quispe y col. (2019), quien indicó que el 76% de su muestra laboraba en el Hospital (segundo nivel de atención) (31), respecto al servicio con mayor personal obstetra; Paulino (2018), menciona en su investigación que el 44% de obstetras trabajaban en hospitalización del Instituto Materno Perinatal (27).

Debido a la situación actual de pandemia, el servicio diferenciado COVID- 19 y el de emergencia del Hospital de Apoyo Cajabamba cuentan con mayor personal obstetra atendiendo la alta demanda de pacientes obstétricos, más aún con incremento latente de casos COVID que requieren de atención oportuna y cuidados especiales. Esta situación se ha transformado en un desafío para el personal asistencial en ambos niveles de atención al tener que lidiar con un nuevo sistema de trabajo sanitario, donde el obstetra en primera línea de atención enfrenta situaciones difíciles generadoras de ansiedad, estrés y depresión que probablemente incrementen su insatisfacción laboral.

En la actualidad, debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, el personal de salud se encuentra con problemas de salud mental como: ansiedad, depresión y estrés, especialmente en las profesionales mujeres que trabajan directamente con casos sospechosos o confirmados de COVID-19, debido a la gran carga de trabajo, la escasez de equipos de protección personal, la falta de recursos, cansancio por las largas jornadas laborales y la percepción de peligro de contagio, repercutiendo el bienestar psicológico, físico y por ende en el rendimiento laboral(67).

En cuanto al tipo de turno, el 72,9% de obstetras llevan turnos rotativos con duración de 12 horas alternados semanalmente, además de las guardias y el 27,1% trabaja en un turno fijo que semanalmente es asignado en horario bien sea diurno o nocturno, además de guardias. Estos datos coinciden con los encontrados por Cremades (2017) donde el 83,33% de los trabajadores tuvo un horario de turno rotativo (20), al igual que León (2020) quien encontró a enfermeras con turno rotativo en un 97% (28).

El trabajo del obstetra tiene una duración equivalente a 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, por lo que puede deducirse que el exceso de horas de trabajo en el profesional reduce el tiempo libre para un descanso adecuado u otras actividades de capacitación actualizada en su área laboral, motivo por el cual surja la necesidad en el obstetra de realizar turnos

extras para poder cubrir sus gastos afines a su realización personal. Otro aspecto importante es que ante el contexto actual de crisis sanitaria originada por el COVID-19; se hace evidente la escasez de recursos humanos y sobrecarga laboral, por lo que el personal tiende a asumir duplicidad de turnos, factores que llegan a afectar su bienestar físico y psicológico.



### 4.3. Presencia de factores estresores en el trabajo del personal obstetra

**Tabla 03. Presencia de factores estresores en el trabajo del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020.**

<b>Factores estresores</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Mínima presencia	2	4,2
Mediana presencia	46	95,8
Total	48	100,0

**Fuente:** cuestionario de recolección de datos

Los datos que anteceden muestran presencia de factores estresores en el trabajo de los obstetras, el 95,8% de obstetras estuvieron expuestas medianamente a dichos factores y el 4,2% mínimamente. Resultados que coinciden con los encontrados por Quispe y col. (2019), donde el 68,4% de obstetras de su muestra tuvieron factores de estrés en nivel moderado (31), de igual forma, León (2018) indicó un nivel mediano de exposición a factores estresores representados con el 66,7% de su población en estudio (28), y finalmente Huallpa y col. (2019) quienes indicaron que el 45,2% de su muestra tuvo estrés moderado (29).

El trabajo del Obstetra en el campo asistencial tiene la finalidad de resguardar la salud sexual y reproductiva de la comunidad, para ello realiza arduas actividades que pueden llegar a ser en cierto modo extenuante física y emocionalmente, ya que implica afrontar múltiples situaciones que pueden derivar en estrés y por consiguiente al desarrollo de problemas de salud lo que influiría en la calidad de cuidados que brinda a los usuarios; por ello es importante corregir y prevenir los efectos negativos de los factores estresores en el trabajo con el fin de optimizar el ejercicio profesional.

El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en ambientes hospitalarios, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos, razón por la que estudios recientes concuerdan que el síndrome de Burnout afecta en particular al

personal sanitario en general, por ende, al profesional obstetra (45). El estrés en el trabajo es considerado un problema de adaptación al entorno laboral, y la mecánica del estrés dentro del entorno laboral es compleja, debido a su naturaleza dinámica y multidimensional, la cual se conforma por aspectos como los siguientes: las demandas situacionales (fuentes de estrés), las variables moduladoras (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social), el patrón de respuesta (fisiológico/psicológico) y las consecuencias individuales y organizacionales (44). La teoría bifactorial de Mattenson e Ivancevich, señala que variables moduladoras organizacionales y extra organizacionales son las que influyen sobre las relaciones entre los estresores y la percepción cognitiva de la situación por parte del trabajador (39).

El entorno laboral hospitalario tiene la particularidad de que presenta clientes (pacientes) con un nivel de exigencia elevado, y que va acompañado de situaciones emocionales importantes (contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte), por lo que la exposición a niveles de estrés es rotundamente alto en profesionales de la salud que en otras profesiones ya que están enfrentados al dolor y al sufrimiento humano (27).

La Organización Mundial de la Salud (2020) en un estudio reciente sobre los profesionales de la salud concluyó que, durante la pandemia de COVID-19, uno de cada cuatro estaba sufriendo depresión y ansiedad, y uno de cada tres, insomnio, y esto se vio evidenciado debido al aumento de la notificación por parte del personal sanitario de episodios de acoso verbal, discriminación y violencia física a raíz de la COVID-19 (68). Las crisis de seguridad sanitaria a menudo generan estrés y pánico en la población general, así como en los profesionales de salud por el miedo a adquirir la enfermedad y morir a consecuencia de la infección, este estrés continuo, severo o crónico genera tendencia depresiva, aislamiento social interpersonal, disturbios del sueño, sensación de frustración o impotencia a los eventos relacionados con la epidemia (69).

#### 4.4. Nivel de satisfacción laboral en el personal obstetra

**Tabla 04. Nivel de satisfacción del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020.**

<b>Nivel de satisfacción</b>	<b>de n°</b>	<b>%</b>
Alto	5	10,4
Mediano	43	89,6
Total	48	100,0

**Fuente:** cuestionario de recolección de datos

Se consigue apreciar en la presente tabla que el 89,6% de los obstetras presentó un nivel mediano de satisfacción laboral y el 10,4% un alto nivel de satisfacción laboral, y ninguno presentó niveles bajos de satisfacción laboral, resultados semejantes encontrados por Alarcón y col. (2020), quienes revelaron que el 57% de su muestra tuvo un mediano grado de satisfacción (22), así también Aguilar (2017), demostró que el 84% presentan una satisfacción regular (24), de igual modo Diaz y col (2017) con el 72,7% (23) y por último León (2020) con el 60,6% (26). Es necesario añadir que el instrumento que permitió determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales obstetras evalúa 9 factores: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relaciones interpersonales con sus jefes, relaciones interpersonales con sus compañeros, características extrínsecas del estatus, monotonía laboral.

Lo planteado en la teoría bifactorial de Herzberg; explica que para motivar al personal en su puesto de trabajo debe darse mayor énfasis a los logros, reconocimientos, responsabilidad, progreso y ascenso, estas características son intrínsecamente gratificantes, factores motivadores que están representados por el logro de objetivos, los cuales brindan gran satisfacción y motivación al trabajador, haciendo que mantengan el interés por el trabajo realizado, laboren con mayor dedicación y esmero, lo cual conllevará a tener mayor sensación de satisfacción (48).

Existen numerosos modelos teóricos que explican la satisfacción laboral, pero en la actualidad está referido a manifestaciones intrínsecas y extrínsecas tras un proceso cognitivo que impulsan las actitudes y comportamientos del trabajador en entornos laborales, los cuales condicionarían el modo de percepción influyendo sobre su satisfacción (51).

La importancia de la satisfacción laboral en los profesionales que desempeñan un rol esencial en el ámbito de las ciencias de la salud, radica en que es uno de los indicadores que condicionan la calidad de servicio asistencial, es decir; ayuda a garantizar la seguridad del paciente facilitando su atención básica sanitaria, logrando así los objetivos nacionales de salud, mejoras en salud de la población y el futuro sostenible del sistema de atención (70). Los resultados encontrados revelan que la mayoría de obstetras siente una mediana satisfacción con la labor que desempeña independiente de las condiciones laborales a que se enfrenten, deduciéndose que no solo depende de factores inherentes al profesional sino también de la institución a nivel de gestión y organización.

#### 4.5. Nivel de satisfacción laboral según factores estresores en el trabajo del personal obstetra

**Tabla 05. Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores estresores ambientales en el trabajo.**

Factores ambientales	Nivel de satisfacción laboral				Total	
	Mediano		Alto		n°	%
	n°	%	n°	%		
Mínima presencia	3	75,0	1	25,0	4	8,3
Mediana presencia	31	91,2	3	8,8	34	70,8
Máxima presencia	9	90,0	1	10,0	10	20,8
Total	43	89,6	5	10,4	48	100,0

$\chi^2 = 1,006$

$p = 0,605$

Fuente: cuestionario de recolección de datos.

En la presente tabla se aprecia que del 70,8% de personal obstetra que obtuvo una puntuación mediana en la dimensión factores ambientales, el 91,2% también presentó un mediano nivel de satisfacción laboral, solamente el 8,8% logró una puntuación para el nivel alto; de igual forma del 20,8% de personal obstetras que obtuvo una puntuación máxima en factores ambientales, el 90% obtuvo un mediano nivel de satisfacción laboral y el 10% un nivel alto.

Estadísticamente no se encontró relación entre variables satisfacción laboral y factores estresores (dimensión: factores ambientales) según lo indica el  $p$  valúe = 0,605.

Estos datos son similares a los reportados por Suárez (2018), quien en su investigación encontró que los factores estresores ambientales no tuvieron una asociación significativa con el nivel de satisfacción laboral ( $p > 0,05$ ) (25), pero son diferentes a los encontrados por León (2018), quien demostró una relación entre ambas variables ( $p > 0,044$ ) (28). A menudo, la mala infraestructura en las instituciones de salud suele ser una de las principales limitantes para el desarrollo del buen desempeño laboral del profesional (22). Esta situación se pudo evidenciar durante la investigación y a vez influyó en los resultados obtenidos en

la presente investigación, dado que los obstetras pertenecientes al Hospital de Apoyo Cajabamba se encontraban en un reciente cambio de las instalaciones donde se ofertan los servicios, que en su mayoría aún no cuentan con una adecuada infraestructura para atención de los pacientes, así mismo hubo bastantes quejas de obstetras que laboraban en puestos de salud; quienes mencionaban una mala gestión en las obras de mejoramiento de los establecimientos, motivo por lo que aún muestran incomodidades en la atención a la comunidad.

Cuando entorno laboral reúne buenas condiciones de iluminación, ruido, temperatura, espacio físico, etc., mejora la motivación y el rendimiento de los trabajadores, y si por el contrario, el ambiente físico es deficiente aumenta la probabilidad de accidentes, absentismo e insatisfacción laboral, influyendo negativamente en el trabajador y en la organización (71). Actualmente este enfoque se ha renovado incluyendo el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), lo cual implica la articulación conjunta de riesgos de seguridad e higiene provenientes del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos, biológicos, de seguridad y tecnología, ergonómicos, etc.) y riesgos psicosociales/factores estresores provenientes de las condiciones de trabajo (organización del trabajo, contenido de la tarea, horarios, jornada, remuneración, sistema jerárquico, etc.), los cuales repercuten negativamente en la salud y seguridad del trabajador, por consiguiente en la calidad de atención brindada (72).

Del mismo modo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) menciona que la ergonomía ambiental referido al ambiente tanto térmico, acústico, vibratorio como lumínico y la calidad de las condiciones físicas- ambientales en el lugar de trabajo, pueden llegar a ser un riesgo si estas se tornan desfavorables para la seguridad y la salud del trabajador, lo que influiría negativamente en el desempeño de las actividades a realizar, calidad y productividad en el puesto laboral (73).

**Tabla 06. Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores estresores organizacionales en el trabajo**

Factores organizacionales	Nivel de satisfacción laboral				Total	
	Mediano		Alto		n°	%
	n°	%	n°	%		
Mínima presencia	3	100,0	0	0,0	3	6,3
Mediana presencia	38	88,4	5	11,6	43	89,6
Máxima presencia	2	100,0	0	0,0	2	4,2
Total	43	89,6	5	10,4	48	100,0

$X^2 = 0,649$

$p = 0,723$

Fuente: cuestionario de recolección de datos

Se describe mediante los presentes datos que del 89,6% de obstetras con puntuación mediana en la dimensión de factores estresores organizacionales, el 88,4% presentaron mediano nivel de satisfacción laboral y el 11,6% obstetras obtuvieron un nivel alto de satisfacción, mientras que el 4,2% de obstetras mostraron una máxima puntuación en factores estresores organizacionales y un mediano nivel de satisfacción laboral.

Estadísticamente no se encontró relación entre variables satisfacción laboral y factores estresores (dimensión: factores organizacionales) según lo indica el  $p$  valúe = 0,723.

Resultado similar a lo encontrado por Suárez (2018), quien en su estudio demostró que los factores laborales u organizacionales guardan una relación significativa con el nivel de satisfacción laboral (25), así también lo indica León (2018), al no encontrar una asociación entre ambas variables (28). Se puede observar que los factores estresores organizacionales (Insumos insuficientes, materiales y equipos inoperativos, interrupciones en el trabajo, sobrecarga laboral, falta de protocolos y guías de atención actualizados, tiempo de descanso inaccesible) con mediana presencia en el ambiente laboral es prevalente, ya que se presentó en más del 50% de obstetras con nivel mediano a alto encuestadas; sin embargo, el valor del coeficiente de correlación obtenido, no permitió concluir

a los estresores organizacionales como variable asociada al nivel de satisfacción laboral.

La exposición mediana con tendencia a máxima de factores laborales u organizacionales (existencia de problemas de equipamiento adecuado, sobrecarga laboral, jornadas extensas de trabajo, tiempo insuficiente de descanso) trae consecuencias negativas inminentes sobre la salud del trabajador e influye en el servicio prestado a los usuarios y población en general (74).

La OIT identifica factores de riesgo psicosocial, en ellas se analizan los factores netamente de “contenido del trabajo”, estos relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo, aquí resalta a la sobrecarga de trabajo tanto cuantitativa (la cantidad de trabajo a realizar) como cualitativa (la dificultad del trabajo) y su impacto en la salud mental de los trabajadores especialmente asociado con el estrés. Aparte, incluye varios factores de riesgo organizacionales como el escaso valor del trabajo, la infrautilización de las capacidades, falta de diversidad de tareas y la repetitividad del trabajo, inseguridad del trabajo, falta de oportunidades de aprendizaje, largos horarios de trabajo y rígida organización jerárquica, que pueden afectar tanto a la experiencia de estrés de los trabajadores como a su salud psicológica y física, por ende en la satisfacción y rendimiento laboral (75).



**Tabla 07. Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores estresores personales en el trabajo**

Factores personales	Nivel de satisfacción laboral				Total	
	Mediano		Alto		n°	%
	n°	%	n°	%		
Mínima presencia	3	75,0	1	25,0	4	8,3
Mediana presencia	38	92,7	3	7,3	41	85,4
Máxima presencia	2	66,7	1	33,3	3	6,3
Total	43	89,6	5	10,4	48	100,0

$X = 3,022$

$p = 0,221$

Fuente: cuestionario de recolección de datos

En la tabla que antecede se muestra que del 85,4% de obstetras encuestados con mediana puntuación en la dimensión de factores estresores personales, el 92,7% presentó un nivel medio de satisfacción laboral y 7,3% obtuvo alto nivel de satisfacción laboral. Del 6,3% de obstetras que obtuvieron una puntuación máxima en factores estresores personales, el 66,7% tuvo un nivel mediano de satisfacción laboral.

Estadísticamente no se encontró relación significativa entre variables satisfacción laboral y factores estresores (dimensión: factores personales) según lo indica el  $p$  valúe = 0,221.

Estos datos difieren con los de Suarez (2018), quien encontró que los factores personales no tienen una relación significativa ( $p > 0,05$ ) con el nivel de satisfacción laboral (25) y León (2018) quién evidenció la no asociación entre la variable factores estresores personales y grado satisfacción laboral (28). Cabe destacar que dentro de los estresores personales que más predominaron fue la falta de reconocimiento en mérito al trabajo que los obstetras realizan además del agotamiento emocional por la demanda y el ritmo actual de trabajo.

El reconocimiento laboral puede promover el desarrollo integral del profesional, motivándolo a un alto desempeño, al compromiso y la productividad, de esta

manera favorece la sensación de satisfacción y bienestar del trabajador. Los términos de esfuerzo-recompensa (reconocimiento), fueron establecidos a partir de la teoría expuesta por Siegrist, quién indica que el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa ya sea dinero, estima, y control del status, este último el más importante al tratarse de gratificación referido a perspectivas de promoción, seguridad laboral, y ausencia de riesgo de pérdida de empleo (39).

El sector salud se ha visto a prueba en varios aspectos durante la actual pandemia COVID-19, replanteando los procesos de atención mediante un triaje diferenciado, adecuando los espacios y los flujos de atención, incluyendo la atención virtual o el telemonitoreo y teleorientación con el objetivo de cubrir al máximo la demanda de manera segura, este cambio radical en la praxis médica consiguió que de cada cuatro profesionales de la salud más jóvenes tres experimenten niveles de estrés relacionados con el trabajo (76). Habría que considerar en el análisis la caracterización sociodemográfica y el perfil laboral de la muestra para comprender el grado de vulnerabilidad de los obstetras ante condiciones adversas suscitados en los servicios sanitarios que podrían llegar a ser estresantes, donde a mayor capacidad de manejo de situaciones críticas en la atención de pacientes y mayor adquisición de estrategias afrontamiento del estrés laboral tengan, mejor alcanzaran un bienestar psicológico en el lugar de trabajo del profesional.

**Tabla 08. Nivel de satisfacción laboral del personal obstetra según dimensión de factores estresores sociales en el trabajo**

Factores sociales	Nivel de satisfacción laboral				Total	
	Mediano		Alto		n°	%
	n°	%	n°	%		
Mínima presencia	15	88,2	2	11,8	17	35,4
Mediana presencia	28	90,3	3	9,7	31	64,6
Total	43	89,6	5	10,4	48	100,0

$\chi^2 = 0,051$

$p = 0,821$

Fuente: cuestionario de recolección de datos.

Se consigue apreciar en la presente tabla que del 64,6% de obstetras que tuvo mediana presencia de factores estresores sociales, el 90,3% mostraron un mediano nivel de satisfacción laboral y el 9,7% en nivel alto, así mismo del 35,4% con mínima puntuación de factores estresores sociales, el 88,2% tuvo un nivel de satisfacción mediano y el 11,8% un nivel alto.

Estadísticamente no se encontró relación significativa entre variables satisfacción laboral y factores estresores (dimensión: factores sociales) según lo indica el  $p$  valúe = 0,821.

Estos datos difieren con los de Suarez (2018), quien encontró que los factores sociales no tienen una relación significativa ( $p > 0,05$ ) con el nivel de satisfacción laboral (25). El individuo interactúa en un medio social donde intervienen factores individuales reducidos a caracteres biológicos y factores culturales, los que condicionan el pensamiento, comportamiento y la calidad de las relaciones sociales del mismo, es aquí donde el apoyo social puede llegar a ser fundamental para reducir el estrés, mejorar la salud mental y moderar el impacto del estrés laboral. Utilizando el modelo de demanda-control-apoyo social, formulado por Jhonson y Hall, Karasek y Theorell; el apoyo social global, afecta positivamente al trabajador, ya que las relaciones interpersonales que se mantienen en el ambiente laboral influyen en la percepción de la cantidad de trabajo a realizar, lo que puede

disminuir el nivel de presión con el tiempo para realizar sus tareas diarias, ayudando enormemente al clima laboral y a la salud psicológica del personal incrementando la habilidad para hacer frente a una situación de estrés, por ende a amortiguar sus efectos (41). Estos enfoques podrían explicar los resultados obtenidos, puesto que los obstetras encuestados concuerdan en que existe colaboración entre colegas, el equipo de salud y sus jefes inmediatos, lo que les permitiría sobrellevar el estrés y generaría en ellos mayor compromiso en la realización de una actividad seguida de resultados mucho más efectivos.

Cada individuo está formado por valores, intereses, ideologías y experiencias diferentes, que al momento de interactuar con otras personas se ven enfrentados al lidiar con posturas contrarias a la suya, surgiendo así las confrontaciones o un conflicto inherente al ser humano. Finalmente, los factores sociales como la comunicación ineficiente y conflictos mal manejados desencadenan una serie de estrés laboral causando daño psicológico, físico y/o social en los trabajadores, es por ello que la prevención de los mismos es indispensable para evitar situaciones indeseadas como los bajos niveles de compromiso con la organización, consecuencias psicológicas y hostilidades en el ambiente familiar.

#### 4.5. Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras

**Tabla 09. Nivel de satisfacción según los factores estresores del personal obstetra que labora en la Red V de Salud – Cajabamba, 2020**

Nivel de satisfacción	Factores estresores				Total	
	Mínima presencia		Mediana presencia		n°	%
	n°	%	n°	%		
Alto	0	0,0	5	100,0	5	10,4
Mediano	2	4,7	41	95,3	43	89,6
Total	2	4,2	46	95,8	48	100

X = 0,243

Fuente: cuestionario de recolección de datos

p = 0,622

Los datos presentados evidencian la relación entre el nivel de satisfacción laboral y los factores estresores en el trabajo de los obstetras de la Red V de Salud-Cajabamba, del 89,6% que tuvo un mediano nivel de satisfacción laboral, el 95,3% presentó una mediana presencia de factores estresores y del 10,4% tuvo un nivel alto de satisfacción laboral y mediana presencia de factores estresores, Cedeño y col. (2018), hallaron que el 56% de la muestra consideraba que el estrés influyó con su satisfacción laboral (21).

Estadísticamente no se encontró una asociación significativa entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral, según lo indica p valúe= 0,622, podemos determinar que no existe una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados son similares a los de León (2018), quien determinó que no existe una relación significativa entre ambas variables ya que el 35,7% de enfermeros su factor estresante es mediano y de igual forma su grado de satisfacción laboral también es mediano (28), pero que a la vez difieren con los de Diaz y col. (2017), quienes concluyeron que hay una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral (23), igualmente Huallpa y col. (2019), demostraron que existe relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral (29), por otra parte Vilcarano y col. (2018), reportaron

que cuando incrementó los estresores laborales disminuyó la satisfacción laboral en enfermeras (26).

El estrés laboral en cierto modo puede resultar positivo, pues impulsaría la creatividad, proactividad y eficiencia para enfrentarnos a la situación estresante, favoreciendo así el rendimiento en las actividades laborales, ya que, si la exigencia es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud del trabajador, el estrés tenderá a disminuir, permitiéndole lograr progresos en el ámbito de trabajo, además de una mayor proyección en el mismo con gratificación personal, espiritual y material.

Finalmente se concluye con los resultados obtenidos que, a pesar de existir una mediana presencia de factores estresantes, estas situaciones podrían mejorar el desempeño laboral y por ende la satisfacción laboral en los obstetras. Esta condición se convierte en protectora ya que se evalúa la fuente de estrés como oportunidad para mejorar el rendimiento, a pesar de que muchas veces el ambiente laboral puede percibirse estresante, para los profesionales de obstetricia esta circunstancia es estimulante para su desempeño y no afecta de manera significativa en su nivel de satisfacción laboral.

## CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los obstetras, en su mayoría, pertenecieron al grupo etario comprendido entre 31 a 40 años, sexo femenino y solteros.
2. Los obstetras estuvieron, mayoritariamente, dentro de la condición laboral de contrato, con un tiempo de servicio menor de cinco años en la Red V de Salud Cajabamba, actualmente laborando en establecimientos de primer nivel de atención y con tipo de turno rotativo.
3. El 95,8% obstetras presentaron una mediana presencia de factores estresores en el trabajo, según el tipo de factores estresantes los organizacionales y ambientales en mediana presencia destacan con una puntuación de 89,6% y 70,8% respectivamente.
4. El 89,6 % de obstetras tuvo un mediano nivel de satisfacción laboral y solo el 10,4 % de ellas tuvo un nivel de satisfacción laboral es alto.
5. Se determinó que no existe relación significativa ( $p= 0,622$ ) entre la presencia de factores estresores y nivel de satisfacción laboral en el personal obstetra que labora en los diferentes establecimientos pertenecientes a la Red V de Salud- Cajabamba, corroborando con ello la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

A la Red V de Servicios de Salud Cajabamba, desarrollar estrategias de intervención que permitan al personal de obstetricia mejorar sus recursos y habilidades con el objeto de disminuir el estrés laboral, además de mejorar su nivel de satisfacción reforzando aquellas dimensiones de competencia profesional y promoción profesional en los obstetras.

A la jefatura de obstetricia del Hospital de Apoyo Cajabamba, elaborar programas o talleres psicoterapéuticos de prevención y control de factores de estrés laboral, también fomentar estrategias de afrontamiento a nivel individual orientados al fortalecimiento de asertividad y el apoyo social- emocional del personal de obstetricia.

A los jefes de cada establecimiento de Salud de la Red V- Cajabamba con los resultados obtenidos, implementen estrategias de intervención relacionado a los estresores laborales con mediana a máxima presencia, con el fin de mejorar la satisfacción laboral del personal obstetra.

A los obstetras que manejen un plan estratégico eficaz para disminuir el estrés relacionado al trabajo y que, tras largas jornadas de trabajo hospitalario, realicen técnicas de relajación como: respiración profunda, masajes, meditación, yoga, musicoterapia o terapia de arte, aromaterapia con el fin de disminuir en lo posible cualquier tensión.

A los futuros obstetras que realicen más investigaciones sobre factores de estrés laboral y nivel de satisfacción laboral, pero con un enfoque diferenciado entre distintos niveles de atención, aplicando un formulario a una muestra más amplia y evaluando la confiabilidad del mismo, de tal manera que se recabe información veraz a partir de una adecuada entrevista, y también que se realice estudios sobre las estrategias de afrontamiento del estrés en obstetras.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ILO. Boletín Internacional De investigación Sindical. Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo [Internet]. 2017 [citado 27 de julio de 2020];8(1-2):147. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
2. OMS. Día Mundial de la Salud Mental 2017 – La salud mental en el lugar de trabajo [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. 2017 [citado 5 de agosto de 2020]. Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/world-mental-health-day/2017/es/](https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/)
3. OMS. Salud mental en el lugar de trabajo. [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. 2019 [citado 5 de agosto de 2020]. Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
4. Munera I. Trabajar hasta perder la vida en Asia. Madrid: El Mundo [Internet]. enero de 2017 [citado 5 de agosto de 2020]; Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2017/01/01/58669bb2e5fdea9a238b463c.html>
5. Bethune S, Bossolo L. Encuesta de Asociación Americana de Psicología demuestra vínculo de la discriminación con mayor estrés y problemas de salud. WashingtonDC: American Psychological Association [Internet]. 10 de marzo de 2016 [citado 5 de agosto de 2020]; Disponible en: <https://www.apa.org/news/press/releases/2016/03/encuesta-discriminacion>
6. Mejía C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. España: Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2020];28:204-11. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

7. Ramos Ramos J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Internet]. Perú: InfoCapitalHumano. 2017 [citado 5 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
8. Gómez A. México, rey del estrés laboral. México: El Universal [Internet]. octubre de 2019 [citado 5 de agosto de 2020]; Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/tu-cartera/mexico-rey-del-estres-laboral>
9. Pérez R, Doubova S. Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: Pandemónium, precariedad y paranoia. [Internet]. Gente Saludable-BID. 2020 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
10. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Perú: Persona 19 [Internet]. 2016 [citado 5 de agosto de 2020];11-30. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
11. Santos E. Sólo el 15% de los trabajadores se sienten comprometidos con sus empleos. [Internet]. Madrid: CEPYME News. 2018 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos/>
12. Universidad Adolfo Ibáñez. Estudio “Zoom al trabajo”: Personas que dicen sentir estrés laboral en Chile aumentan 16% en un año. [Internet]. Chile: Vinculación Con el Medio. 2019 [citado 5 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://vcm.emol.com/6237/investigacion/estudio-zoom-al-trabajo-personas-que-dicen-sentir-estres-laboral-en-chile-aumentan-16-en-un-ano/>
13. Ramos Ramos J. Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. [Internet]. Perú: InfoCapitalHumano. 2016 [citado 24 de julio de 2020].

- 2020]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
14. González I, Melo N, Limón M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estud Gerenciales* [Internet]. 2015 [citado 24 de agosto de 2020];(31):8-19. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
  15. Merino Plaza M, Carrera Hueso F, Roca Castelló M, Morro Martín M, Martínez Asensi A, Fikri Benbrahim N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. España: *Gaceta Sanitaria* [Internet]. 2018 [citado 24 de agosto de 2020];32:352-61. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>Get rights and content
  16. Granda Carazas E. La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. Perú: *QUIPUKAMAYOC* [Internet]. 2015 [citado 31 de octubre de 2020];26(13):116-22. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405>
  17. Cortez S. Gestión de la Calidad de Servicios en la Satisfacción del usuario interno de la Dirección Regional de Salud Junín 2011 [Internet] [Tesis posgrado]. [Huancayo]: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2014 [citado 24 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1315/Tesis%20de%20Economia%20-%20Gestion%20de%20Calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  18. Moreno Portilla J, Zúñiga Guerrero Y. Relación entre Estrés y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro de la Ciudad San Juan de Pasto. [Internet] [Tesis de titulación]. [Colombia]:

Universidad de Nariño; 2015 [citado 25 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/90728.pdf>

19. Zafra Tanaka J, Veramendi Espinoza L, Villa Santiago N. Problemas en la calidad de atención en salud: oportunidad de mejora. Scielo [Internet]. 2015 [citado 24 de julio de 2020];76 no.(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000200017](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000200017)
20. Cremades Puerto J, López Montesinos M, Gonzales Chorda V, Pedraz Marcos A, Loreto Maciá S. Una nueva contribución a la clasificación de factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. Rev 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&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692017000100337&script=sci_arttext&tlng=es)
21. Cedeño Andrade G, Pazmilo Salguero S. Estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital “Sagrado Corazón de Jesús” del Cantón Quevedo, primer semestre del 2018. [Internet] [tesis de titulación]. [Ecuador]: Universidad Técnica de Babahoyo; 2018 [citado 21 de julio de 2020]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4639>
22. Alarcón Henríquez N, Ganga Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sánchez A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital de Chile. MED WAVE Revista Biomédica Por Pares [Internet]. 2020 [citado 5 de agosto de 2020]; Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
23. Diaz Avedaño L, Farro Olivos L. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016. [Internet] [Tesis posgrado]. [Lambayeque]: Universidad

Nacional «Pedro Ruiz Gallo»; 2017 [citado 22 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/759>

24. Aguilar Palomino Ros, Matumay Agapito J. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el Hospital Daniel A. Carrión - Callao- 2016 [Internet] [Tesis posgrado]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2017 [citado 20 de enero de 2021]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3821/AGUILAR%20PALOMINO%20Y%20MATUMAY%20AGAPITO\\_POSGRADO\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3821/AGUILAR%20PALOMINO%20Y%20MATUMAY%20AGAPITO_POSGRADO_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Suárez Torres S. Factores estresantes y grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería. Hospital Belén de Trujillo. [Internet] [Tesis segunda especialidad]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2017 [citado 22 de julio de 2020]. Disponible en: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14454>
26. Vilcarano Ccente B, Samaniego Taipe N. Estresores y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico «Daniel Alcides Carrión»- 2017 [Internet] [tesis de titulación]. [Huancayo]: Universidad Peruana Los Andes; 2018 [citado 22 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/478>
27. Paulino Agama J. Síndrome de Burnout en obstetras que laboran en el Instituto Materno Perinatal. Rev Int Salud Materno Fetal [Internet]. 2018 [citado 26 de enero de 2021];1(3):7. Disponible en: [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/51-Texto\\_Trabajo\\_Manuscrito-138-1-10-20180331.pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/51-Texto_Trabajo_Manuscrito-138-1-10-20180331.pdf)
28. León Rojas Y. Factores estresantes y Nivel de satisfacción de la enfermera del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray ESSALUD [Internet] [Tesis posgrado]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2018 [citado 20 de febrero de

- 2021]. Disponible en: <https://1library.co/document/dy4oxk0z-factores-estresantes-satisfaccion-enfermera-hospital-victor-lazarte-echegaray.html>
29. Huallpa Huanca C, Jiménez Jiménez H. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa- 2018. [Internet] [Tesis de segunda especialidad]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019 [citado 22 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9161>
30. León Prudencio F. Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019- 2020. [Internet] [tesis de titulación]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2020 [citado 22 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3935>
31. Quispe Repuello M, Reyes Villar T. Estrés laboral en el personal obstetra en los Establecimientos de Salud del distrito de Huancavelica, Setiembre-Diciembre del 2018 [Internet] [Tesis de titulación]. [Huancavelica]: Universidad Nacional de Huancavelica; 2019 [citado 25 de enero de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2583/TESIS-2019-OBSTETRICIA-QUISPE%20REPUELLO%20Y%20REYES%20VILLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Pretell J. Condiciones de vida, de trabajo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, 2015. [Internet] [Tesis de titulación]. [Cajamarca]: Universidad Nacional de Cajamarca; 2015 [citado 23 de julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/918>

33. 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 julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2141>
34. 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 julio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/4534>
35. Rojas E. El Estrés según la Organización Mundial de la Salud. [Internet]. Ginebra: ABCDELESTRES.WORDPRESS. 2015 [citado 25 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
36. Teruel J. Estrés en el trabajo: Efectos en la salud física y mental. Argentina: Diario Chaco [Internet]. 2016 [citado 25 de agosto de 2020]; Disponible en: <http://www.diariochaco.com/noticia/estres-en-el-trabajo-efectos-en-la-salud-fisica-y-mental>
37. Vidal V. El estrés Laboral: Análisis y prevención. [Internet]. España: Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2019 [citado 25 de agosto de 2020]. 174 p. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=EL+ESTR%C3%89S+LABORAL:+AN%C3%81LISIS+Y+PREVENCION&ots=xW2gUJ\\_CBL&sig=B1YX2BSQIEM9UdD4ag\\_T9\\_ywoJY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%3A%20AN%C3%81LISIS%20Y%20PREVENCION&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=EL+ESTR%C3%89S+LABORAL:+AN%C3%81LISIS+Y+PREVENCION&ots=xW2gUJ_CBL&sig=B1YX2BSQIEM9UdD4ag_T9_ywoJY&redir_esc=y#v=onepage&q=EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%3A%20AN%C3%81LISIS%20Y%20PREVENCION&f=false)

38. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2016 [citado 26 de agosto de 2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
39. Mansilla F. El estrés laboral: Concepto y modelos teóricos. [Internet]. Barcelona: Psicología-Online. 2018 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>
40. Valdeolivas García Y. Salud Laboral. Riesgos Psicosociales: Estrés laboral. Principales Estresores laborales [Internet]. España: Infantilprl. 2017 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-5-principales-estresores-laborales/>
41. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia. Colombia: Revista ciencia & trabajo [Internet]. setiembre de 2020 [citado 24 de julio de 2020];63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
42. Pieró J. Desencadenantes del estrés laboral. Unidad de Investigación de Psicología de las organizaciones y del trabajo. [Internet]. España: ResearchGate. 2015 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/228786101>
43. Spangenberg A. Neurobiología del estrés. [Internet] [Trabajo Final de Grado]. [Uruguay]: Universidad de la República; 2015 [citado 25 de julio de 2020]. Disponible en: [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/agustin\\_spangenberg\\_tfg.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/agustin_spangenberg_tfg.pdf)



44. Félix Verduzco R, García Hernández C, Mercado Ibarra S. El estrés en el Entorno Laboral. Revisión genérica desde la teoría. México: CULCyT [Internet]. 2018 [citado 25 de julio de 2020];(64):12. Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
45. Muñoz Retana C. Prevención del Estrés Laboral [Internet]. Ecuador: GeoSalud. 2018 [citado 26 de julio de 2020]. Disponible en: [https://www.geosalud.com/salud-ocupacional/estres\\_laboral.htm](https://www.geosalud.com/salud-ocupacional/estres_laboral.htm)
46. Opere M. Impacto del estrés laboral: Consecuencias para personas y empresas. [Internet]. España: P&A. Grup. 2017 [citado 24 de julio de 2020]. Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/impacto-del-estres-laboral-consecuencias-personas-empresas/>
47. Sánchez M. Evaluación de la satisfacción laboral de las matronas y enfermeras. [Internet]. [España]: Universidad Miguel Hernández de Elche; 2016 [citado 25 de julio de 2020]. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3393/1/Sanchez%20Martinez%2C%20M%C2%AA%20Carmen%20TFM.pdfH.pdf>
48. Pablos M. Estudio de Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales Públicos de Bjadoz y Cáceres. [Internet] [Tesis doctoral]. [España]: Universidad Extremadura; 2016 [citado 25 de julio de 2020]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=54193&orden=0&info=link>
49. Díaz Contreras J. Los determinantes de la Satisfacción Laboral. [Internet] [Tesis de Grado]. [Sevilla-España]: Universidad de Sevilla; 2015 [citado 2 de septiembre de 2020]. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/252809663/Los-determinantes-de-la-satisfaccion-laboral>

50. Ferraz M. Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria. [Internet] [Tesis doctoral]. [España]: Universidad de Murcia; 2020 [citado 1 de septiembre de 2020]. Disponible en:  
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20%c3%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf>
51. Lucas J. Pujol-Cols, Guillermo E. Dabos. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Colombia: Estudios Gerenciales [Internet]. 2018 [citado 2 de septiembre de 2020];34:3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
52. Meñaca I, Cazalo A, Sanz D, Bascón M, Simanca J, Palacio B. Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. Francia: Revista Espacios [Internet]. 2017 [citado 3 de septiembre de 2020];38(58):14. Disponible en:  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p07.pdf>
53. Mspbs. Obstetras: Cruciales en la salud de madres, niños y sus familias. [Internet]. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. 2019 [citado 27 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.mspbs.gov.py/portal-19295/obstetras-cruciales-en-la-salud-de-madres-nintildeos-y-sus-familias.html>
54. OPS. Traer vida durante la pandemia: la experiencia de cuatro personas [Internet]. PAHO.org. 2020 [citado 27 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/traer-vida-durante-pandemia-experiencia-cuatro-parteras>
55. Congreso de la Republica. Ley de la Obstetriz. N°27853 oct, 2002 p. 3.

56. Consejo Nacional Del COP. Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Obstetrices del Perú. [Internet]. 28686 2016 p. 26. Disponible en: <https://www.crolimacallao.org.pe/documentos/Normativa-Institucional/CODIGO-DE-ETICA-Y-DEONTOLOGIA.pdf>
57. Hernández Castillo E. Nivel de satisfacción que presentan los colaboradores del instituto técnico de capacitación y productividad- INTECAP-, sede en el departamento de Huehuetenango [Internet] [Tesis de Grado]. [Guatemala]: Universidad Rafael Landívar; 2015. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Hernandez-Estefany.pdf>
58. Portero de la Cruz S, Cebrino Cruz J, Vaquero Abellán M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. Metas de enfermería [Internet]. [citado 10 de diciembre de 2020];3(19):27-32. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>
59. Mendoza Llanos R, Moyano Diaz E. Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. 2019;18(36). Revista Gerencia y Políticas de Salud [Internet]. 2019 [citado 10 de diciembre de 2020];36(18). Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve>
60. Castillo Avila I, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licona Castro S. Estrés laboral en enfermería factores asociados. Cartagena (Colombia). Revista Científica Salud Uninorte [Internet]. 2015 [citado 10 de diciembre de 2020];30(1). Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5333/5590>
61. Matud Aznar M. Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. Scielo [Internet]. 2016 [citado 11 de diciembre de 2020];24.

Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382016000100003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000100003)

62. Matabanchoy S, Lasso E, Pantoja M. Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios* [Internet]. 2017 [citado 12 de diciembre de 2020];11(19). Disponible en: <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
63. Olaya D. Satisfacción laboral de acuerdo al estado civil y autorrealización [Internet]. Informativa presentado en; 2015 [citado 12 de diciembre de 2020]; España. Disponible en: <https://prezi.com/xs7xdtonymfg/satisfaccion-laboral-de-acuerdo-al-estado-civil-y-autorreali/>
64. Sora B, Caballer A, Pieró J. La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Redalyc* [Internet]. 2015 [citado 15 de enero de 2021];35(1):8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184003>
65. Tapia Morales J. Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de Arequipa 2016. [Internet] [Tesis posgrado]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2017 [citado 15 de enero de 2021]. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_09f6d25401b75358e6e1dae6c6cf1170](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_09f6d25401b75358e6e1dae6c6cf1170)
66. Sarmiento Valverde G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. [Internet] [Tesis posgrado]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [citado 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10826>
67. Huarcaya Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-19. *Rev Peru Med* [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de

- 2021];37(2):8. Disponible en:  
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>
68. OMS. Riesgo de exposición de los trabajadores de la salud evaluación y gestión en el contexto del virus COVID-19. Geneva: World Health Organization [Internet]. 2020 [citado 30 de octubre de 2020]; Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331340/WHO-2019-CovHCW\\_risk\\_assessment-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331340/WHO-2019-CovHCW_risk_assessment-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
69. Monterrosa Castro Á, Dávila Ruiz R, Mejía Mantilla A, Contreras Saldarriaga J, Mercado Lara M, Flores Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB [Internet]. 2020 [citado 30 de octubre de 2020];23(2):19. Disponible en: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
70. Pedraja-Rejas L, Valdés-González G, Riveros-Crawford L, Santibáñez-Rey D. Percepción de la calidad de servicio de salud en la ciudad de Arica, Chile: Hacia un plan de mejora. Santiago de Chile: Interciencia [Internet]. 2019 [citado 1 de septiembre de 2020];9(44):5414-520. Disponible en: [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2019/10/02\\_514\\_Com\\_Valdes\\_v44n9.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2019/10/02_514_Com_Valdes_v44n9.pdf)
71. Hofstadt Román C, Gómez Gras J. Competencias y habilidades profesionales para universitarios.
72. Neffa J. Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) en salud. Orientación y Sociedad. MemoriaFacultad de Psicología Universidad Nacional de La Plata [Internet]. 2015 [citado 18 de febrero de 2021];15. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.10478/pr.10478.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10478/pr.10478.pdf)

73. INSST. Factores ambientales o ergonomía ambiental. ¿Porqué es relevante el estudio de las condiciones del entorno laboral? [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2017 [citado 18 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>
74. Ulloa Ramos J. Exposición a factores estresores relacionado con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Cadena de Boticas, Trujillo, 2019 [Internet] [Tesis posgrado]. [Universidad César Vallejo]; 2020 [citado 18 de febrero de 2021]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46025/Ulloa\\_RJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46025/Ulloa_RJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
75. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 2016;68.
76. Axioma. Retos en el sector hospitalario tras la pandemia por COVID-19. [Internet]. El hospital. 5/20 [citado 20 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.elhospital.com/temas/Retos-en-el-sector-hospitalario-tras-la-pandemia-por-COVID-19+134522>

## ANEXO N° 01

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario es anónimo y consta de datos sociodemográficos y laborales a los cuales usted responderá según corresponda, llenando y/o marcando con un aspa (X) eligiendo la opción que encuentre acorde con su situación. Se solicita responda las siguientes preguntas con total veracidad.

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Edad:  años

1.2. Sexo: Femenino  Masculino

#### 1.3. Estado Civil:

Soltero  Casado  Conviviente  Divorciado  Viudo

#### 1.4. Tiempo de servicio en la institución perteneciente a la RED V Cajabamba:

- Menos de un 1 año
- De 1 a 4 años
- De 5 a 9 años
- De 10 a 14 años
- De 15 a 19 años
- De 20 años a más

#### 1.5. Condición laboral en la RED V de Salud- Cajabamba:

Nombrado  Contratado  Locación de servicios   
Otro \_\_\_\_\_

#### 1.6. Nivel de atención a la que pertenece la IPRESS donde labora:

- Primer Nivel de Atención (Categoría I-1, I-2, I-3, I-4)
- Segundo Nivel de Atención (Categoría II-1, II-2)
- Tercer Nivel de Atención (Categoría III-1, III-2)

#### 1.7. Servicio (UPSS) que labora actualmente:

- Consultorios obstétricos/ Teleconsulta
- Centro obstétrico
- Emergencias obstétricas
- Hospitalización
- Servicio diferenciado COVID-19
- No aplica (Si la IPRESS pertenece al Primer Nivel de Atención)

#### 1.8. Tipo de turno que realiza:

Fijo  Rotativo

## ANEXO N°02

### CUESTIONARIO DE FACTORES ESTRESORES EN EL TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio, se le presentan 16 ítems, marque con un aspa (X) el recuadro que corresponde de acuerdo a la situación que determine mejor cada factor estresante. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>Nunca.</b>	01 punto
<b>A veces</b>	02 puntos
<b>Frecuentemente</b>	03 puntos.
<b>Siempre</b>	04 puntos.

<b>2.1. Factores ambientales</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
2.1.1. Considera usted que existe presencia de ruidos excesivos en el ambiente donde labora.				
2.1.2. La iluminación en el servicio donde labora es adecuada (focos, fluorescentes, otros)				
2.1.3. Existe orden en el almacenamiento de los equipos e insumos donde labora.				
2.1.4. El espacio y/o ambiente donde labora es adecuado y suficiente para las actividades a realizar durante el turno.				
2.1.5. El manejo de la ventilación y/o aire acondicionado en el servicio donde labora es adecuada y suficiente.				
<b>2.2. Factores organizacionales</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
2.2.1. Los equipos de protección, insumos y materiales con que trabaja durante su turno son suficientes				
2.2.2. El mantenimiento y operatividad de los equipos biomédicos con que trabaja es adecuado y están a disposición.				
2.2.3. Sufre algún tipo de interrupciones durante la realización del trabajo programado en su servicio (interrupciones del fluido eléctrico, cambios de horario o turnos, etc.)				
2.2.4. Considera usted que existe sobrecarga de trabajo en el servicio.				
2.2.5. Tiene acceso a guías y/o protocolos de atención actualizados en su servicio y son accesibles durante el turno.				



2.2.6. Tiene poco tiempo de descanso adicional durante su jornada laboral.				
<b>2.3. Factores personales</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
2.3.1. Se siente debidamente capacitado para desempeñarse en cualquier ámbito de su trabajo.				
2.3.2. Recibe algún tipo de reconocimiento (verbal, escrito, telefónico, etc.) en mérito a su trabajo.				
2.3.3. Se siente emocionalmente agotado por la demanda y ritmo laboral actual.				
<b>2.4. Factores sociales</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
2.4.1. Tiene alguna dificultad para trabajar con algún compañero de trabajo.				
2.4.2. Recibe críticas de algún miembro del equipo multidisciplinario con que trabaja a diario, y con frecuencia se generan conflictos.				
2.4.3. La comunicación entre compañera/os de trabajo es eficiente (se reúnen para solucionar problemas del servicio, tratar temas científicos, otros).				

Fuente: Ávila 2009

### Interpretación:

<b>Mínima presencia de factores estresores</b>	17 a 34 puntos.
<b>Mediana presencia de factores estresores</b>	35 a 51 puntos.
<b>Máxima presencia de factores estresores</b>	52 a 68 puntos.

### ANEXO N°03

#### CUESTIONARIO DE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL (Font Roja)

**INSTRUCCIONES:** A continuación, tiene usted una lista de factores que influyen sobre el nivel de satisfacción laboral, sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

CODIGO	ESTOY
5	<b>Siempre</b>
4	<b>Casi siempre</b>
3	<b>A veces</b>
2	<b>Casi nunca</b>
1	<b>Nunca</b>

Marque con un aspa (X) sobre el código que responda según considere a las interrogantes que se formulan:

<b>Satisfacción con el trabajo</b>						
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	1	2	3	4	5
2	La estructura física de mi entorno laboral interfiere con mi capacidad para desarrollar mi trabajo satisfactoriamente	1	2	3	4	5
3	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1	2	3	4	5
<b>Tensión relacionada con el trabajo</b>						
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado	1	2	3	4	5
7	Muy pocas veces me he sobreesforzado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del mismo.	1	2	3	4	5
9	Muy pocas veces mi trabajo en el establecimiento de salud altera mi estado de ánimo, mi salud o las horas de sueño.	1	2	3	4	5
<b>Competencia profesional</b>						
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
11	Con frecuencia la competitividad de los demás, me causa estrés o tensión	1	2	3	4	5
<b>Presión en el trabajo</b>						
12	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
13	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que tengo que hacer	1	2	3	4	5
<b>Promoción profesional</b>						
14	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	1	2	3	4	5

15	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	1	2	3	4	5
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	1	2	3	4	5
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	1	2	3	4	5
<b>Relación interpersonal con jefes</b>						
18	Mantengo con mis superiores una relación cordial	1	2	3	4	5
19	Me siento confiado de lo que puedo lograr en mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Relación interpersonal con los compañeros</b>						
20	Los problemas con mis compañeras/os de trabajo habitualmente me suele afectar.	1	2	3	4	5
21	La relación interpersonal con mis compañeras/os de trabajo es cordial.	1	2	3	4	5
<b>Características extrínsecas del estatus</b>						
22	El sueldo percibido es suficiente para cubrir mis gastos	1	2	3	4	5
23	El puesto que ocupo se debe a mi capacidad y preparación personal	1	2	3	4	5
<b>Monotonía laboral</b>						
24	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo	1	2	3	4	5
25	Mi trabajo en el establecimiento de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca.	1	2	3	4	5

Fuente: Aranaz y Mira (1988)

### Interpretación

<b>Alto nivel de satisfacción</b>	76 - 125 puntos
<b>Mediano nivel de satisfacción</b>	51- 75 puntos
<b>Bajo nivel de satisfacción</b>	25 - 50 puntos

***Muchas gracias por su participación.***

## ANEXO N°04

### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS: FACTORES ESTRESORES EN EL TRABAJO Y CUESTIONARIO DE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL (Font Roja)

#### INSTRUMENTO: FACTORES ESTRESORES EN EL TRABAJO

#### ALFA DE CRONBACH

#### Análisis de fiabilidad – Confiabilidad del Instrumento

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	17

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	48,1000	34,322	,342	,842
Ítem2	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem3	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem4	45,9000	35,656	,143	,849
Ítem5	46,5000	36,278	-,013	,862
Ítem6	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem7	46,0000	40,667	-,641	,877
Ítem8	48,1000	34,322	,342	,842
Ítem9	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem10	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem11	48,1000	34,322	,342	,842
Ítem12	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem13	47,2000	32,400	,220	,865
Ítem14	46,2000	29,733	,851	,815
Ítem15	46,1000	33,878	,417	,839
Ítem16	48,1000	34,322	,342	,842
Ítem17	46,1000	33,878	,417	,839

**INSTRUMENTO: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL (Font Roja)**

**ALFA DE CRONBACH**

**Análisis de fiabilidad – Confiabilidad del Instrumento**

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	10	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	25

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem2	84,2000	73,067	-,518	,864
Ítem3	84,8000	68,178	-,370	,840
Ítem4	84,8000	65,733	-,020	,833
Ítem5	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem6	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem7	82,9000	65,211	-,014	,841
Ítem8	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem9	83,0000	61,111	,185	,837
Ítem10	84,5000	61,833	,442	,821
Ítem11	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem12	83,5000	66,278	-,098	,854
Ítem13	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem14	83,9000	57,433	,488	,817
Ítem15	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem16	84,1000	72,544	-,733	,855
Ítem17	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem18	81,4000	59,822	,712	,814
Ítem19	81,4000	69,822	-,500	,847
Ítem20	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem21	81,5000	58,722	,605	,813
Ítem22	81,7000	56,456	,874	,803
Ítem23	81,5000	60,278	,638	,816
Ítem24	83,8000	65,289	-,024	,842
Ítem25	81,7000	56,456	,874	,803

## ANEXO N°05

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

#### E.A.P DE OBSTETRICIA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA:  
FACTORES ESTRESORES Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS.  
RED V DE SALUD- CAJABAMBA, 2020.**

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 estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras de la Red V de Salud- Cajabamba, que viene siendo realizada por el bachiller en obstetricia Leydy Fiorella López Pérez de la Universidad Nacional de Cajamarca; con el fin de optar el título profesional de obstetra.

Estando de acuerdo con la utilización de los datos ofrecidos en la encuesta para el estudio anteriormente mencionado, declaro que fui informado(a) de los siguientes aspectos:

- La información brindada y los datos obtenidos del cuestionario serán utilizados solo para fines de la investigación que serán fielmente cuantificados por la investigadora.
- Mi participación será espontánea, bajo absoluto secreto, en anonimato, teniendo la oportunidad de hacer cualquier pregunta, para la aclaración necesaria respecto a los temas abordados en el proceso investigativo.
- Tendré derecho de retirar el consentimiento para mi participación cuando lo desee.
- Todo lo expresado en este cuestionario será de estricta confidencialidad entre encuestado y la investigadora.
- Mi participación será un aporte importante para lograr cubrir los objetivos de dicha investigación.

En consecuencia, doy mi consentimiento para participar en este estudio.



---

Sello y firma del Encuestado

---

Firma del Encuestador

**ANEXO N°06**

**SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN**

"Año de la Universalización de la Salud"

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

**Dr. Julio Ponce de León Gavelán**

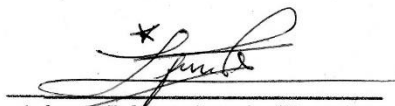
**DIRECTOR DE LA RED V DE SERVICIOS DE SALUD- HOSPITAL DE APOYO  
"NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO" CAJABAMBA.**

Yo, Leydy Fiorella López Pérez, identificada con DNI 26680556, con domicilio legal en Jr. César Cárdenas C1, exalumna 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 la Universidad Nacional de Cajamarca, me encuentro realizando el proyecto de tesis titulado "**Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud Cajabamba, 2020**", motivo por el cual recorro a su digno despacho solicitando la autorización debida para la ejecución de dicho proyecto, mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos en cada una de las MICROREDES, incluyendo el Hospital de Apoyo Cajabamba que tiene a su cargo y así 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.

Cajabamba, 11 de noviembre del 2020.

  
López Pérez, Leydy Fiorella  
DNI.: 26680556



**ANEXO N°07**

**APLICACIÓN DE ENCUESTAS PRESENCIALES EN IPRESS DE LA RED V  
DE SALUD- CAJABAMBA**





