

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



TESIS

“ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE
HUANCAMELICA, SETIEMBRE- DICIEMBRE DEL 2018”

LINEA DE INVESTIGACION

SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR:

Bach. QUISPE REPUELLO, Marleni

Bach. REYES VILLAR, Tania Gisela

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

OBSTETRA

Huancavelica - Perú
2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa a los 20 días del mes de MAYO a las 10:00 horas del año 2019 se instaló el Jurado Evaluador de la Sustentación de Tesis del (la) Bachiller:

QUISPE REPUELLO MARLENI Y REYES VILLAR TANIA GISELA

Siendo los Jurados Evaluadores:

Presidente : Dra. CARDENAS PINEDA LINA YUGANA

Secretario : Dra. MENDOZA VILCAHUAMAN TENNY

Vocal : Mg. GUERRA OLIVARES TULA SUSANA

Para calificar la Sustentación de la Tesis titulada:

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAYELICA, SETIEMBRE - DICIEMBRE DEL 2018

Presentado por el (la) Bachiller:

QUISPE REPUELLO MARLENI Y REYES VILLAR TANIA GISELA

Concluida la sustentación, se procede con las preguntas y/o observaciones por parte de los miembros del jurado, designado bajo Resolución N° 539 - 2017 concluyendo a las 11:00 horas.

Acto seguido, los Jurados deliberan en secreto llegando al calificativo de: APROBADO por UNANIMIDAD

Observaciones:

NINGUNA

Ciudad Universitaria de Paturpampa, 20 de MAYO 2019.

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PRESIDENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Dra. Jenny Mendoza Vilcahuaman
SECRETARIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA

Mg. TULA S. GUERRA OLIVARES
DOCTOR PRINCIPAL



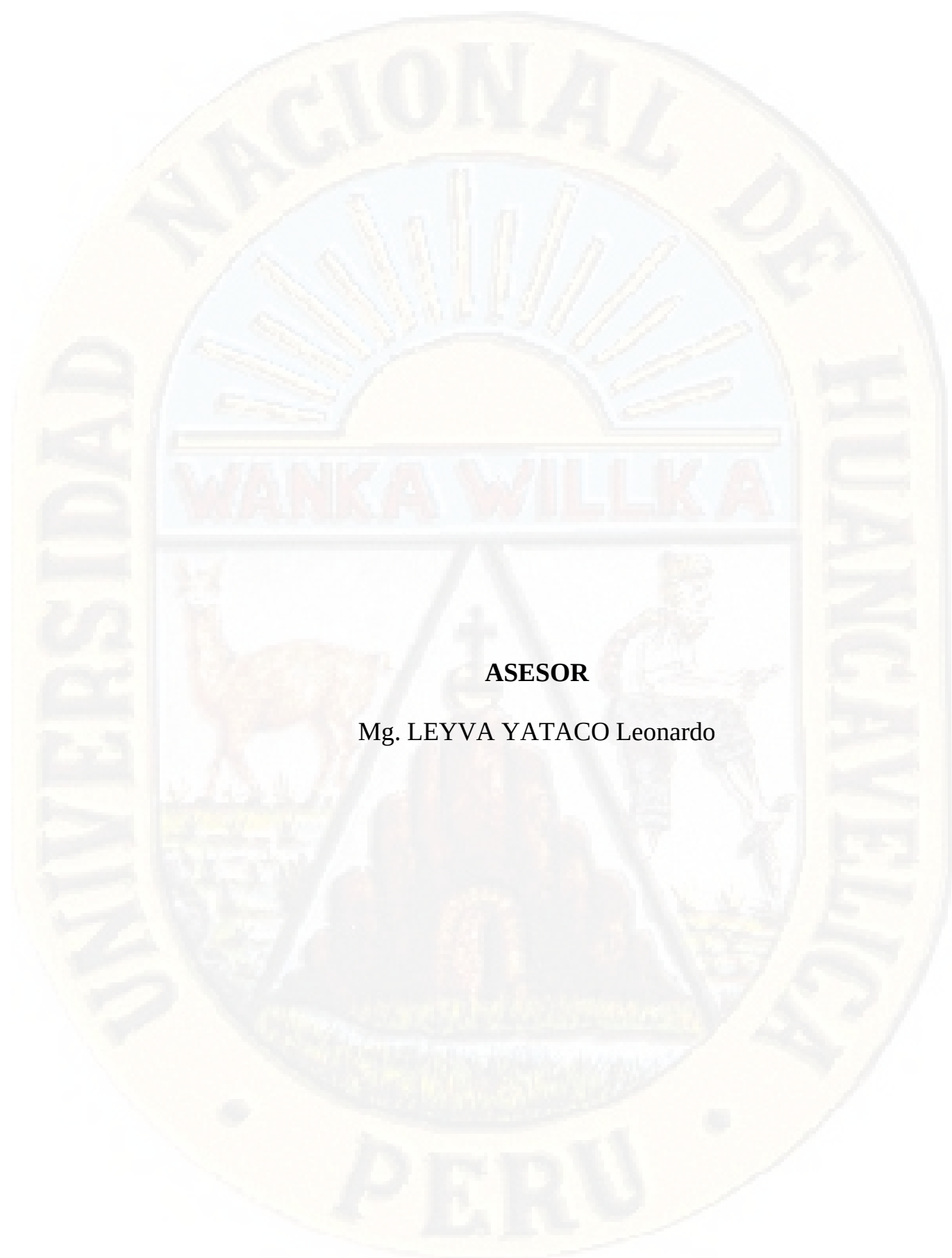
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Mg. TULA S. GUERRA OLIVARES
Vº DE DECANATO



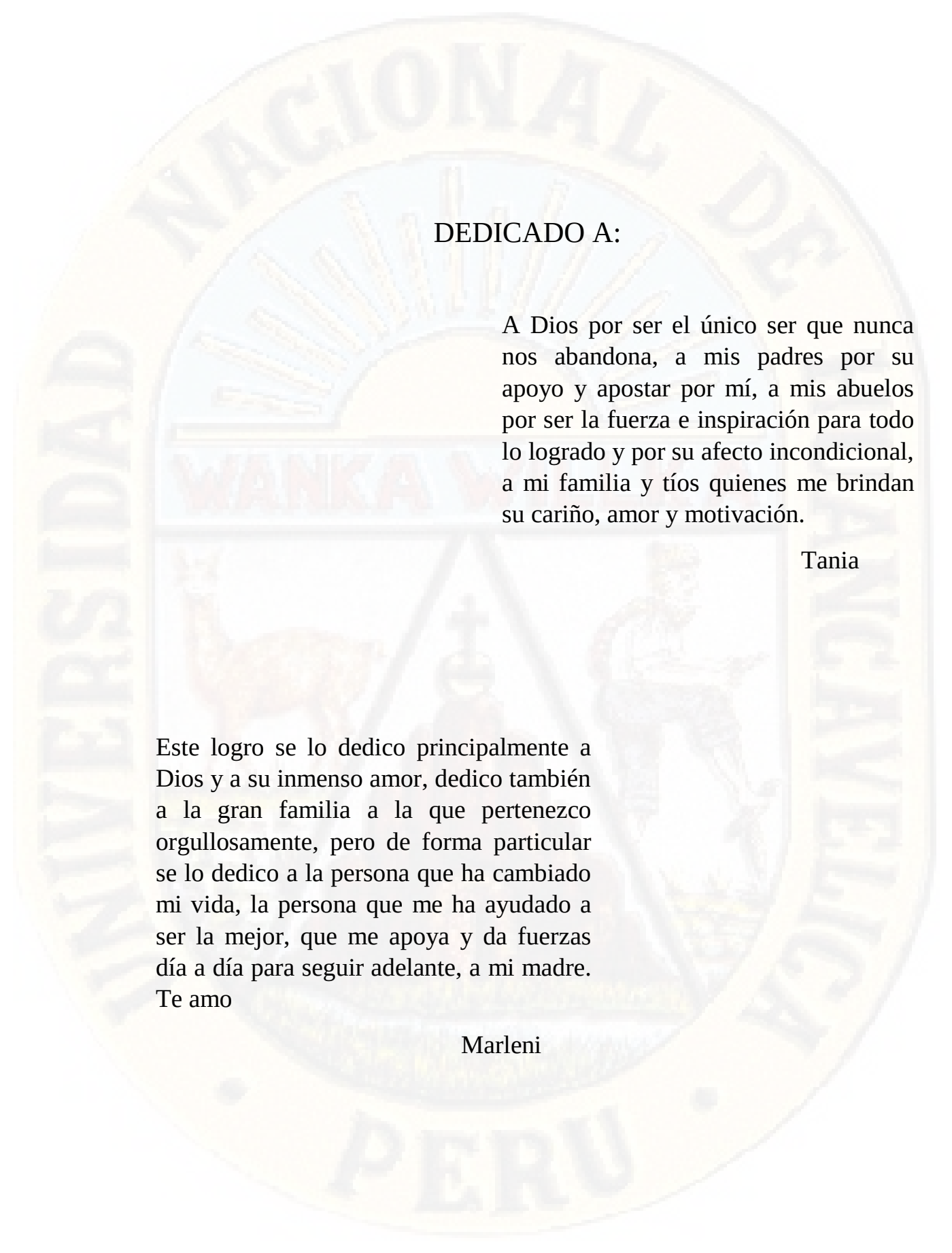
Kelly Y. Riveros Laurente
OBSTETRA
C.O.P. N° 38758

Vº SECRETARIA DOC.



ASESOR

Mg. LEYVA YATACO Leonardo



DEDICADO A:

A Dios por ser el único ser que nunca nos abandona, a mis padres por su apoyo y apostar por mí, a mis abuelos por ser la fuerza e inspiración para todo lo logrado y por su afecto incondicional, a mi familia y tíos quienes me brindan su cariño, amor y motivación.

Tania

Este logro se lo dedico principalmente a Dios y a su inmenso amor, dedico también a la gran familia a la que pertenezco orgullosamente, pero de forma particular se lo dedico a la persona que ha cambiado mi vida, la persona que me ha ayudado a ser la mejor, que me apoya y da fuerzas día a día para seguir adelante, a mi madre.
Te amo

Marleni

AGRADECIMIENTO

Son innumerables a las personas que debemos agradecer por apoyarnos a culminar nuestra carrera profesional y hacer posible esta investigación para optar el título profesional de obstetra con éxito.

En primer lugar agradecer a Dios nuestro creador por darnos la oportunidad de vivir día a día y bajo su perfecto cuidado.

A nuestros padres por su apoyo incondicional, por saber guiarnos, por darnos fuerzas, por decirnos siempre que si podemos y por permanecer a los lados nuestros todos estos maravillosos años.

A nuestros abuelos por su amor y comprensión inigualable.

A nuestros tíos por apostar siempre por nosotras

Agradecemos especialmente a la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica por ser nuestra casa superior de estudio, por formarnos en sus aulas y hacer de nosotras buenos profesionales con competencias.

De igual modo agradecemos de manera especial al Dr. Leonardo Leyva Yataco nuestro asesor por brindarnos sus amplios conocimientos, apoyo, enseñanzas y por hacer posible esta investigación.

Así mismo agradecemos de corazón a todos nuestros maestros por formarnos con disciplina, conocimiento, responsabilidad, ética y científicamente e hicieron posible a estas dos estudiantes buenas profesionales.

A todos ellos gracias

INDICE

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACION	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii
CAPITULO I PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación	18
1.5. Limitaciones	19
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teoricas	27
2.3. Hipótesis	45
2.4. Definición de términos básicos	45
2.5. Identificación de variables	46
2.6. Operacionalización de variable	47
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1. Ambito de estudio	48
3.2. Tipo de investigación	49
3.3. Nivel de investigación	49
3.4. Método de investigación	49
3.5. Diseño de Investigación	50
3.6. Población, muestra y muestreo	51

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.8. Procedimiento de recolección de datos	52
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
CAPITULO IV RESULTADOS	54
4.1. Presentación de resultados.	54
4.2. Tablas estadísticas.....	54
Discusion	60
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas	65
Anexos	69
Anexo A: Matriz de consistencia.....	70
Anexo B: Instrumento de recolección de datos	75
Anexo C: Documentacion pertinente	80
Anexo D: Registro fotografico	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Regional de Huancavelica del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.	54
Tabla 2	Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras de los centros de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.	54
Tabla 3	Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras de los puestos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.	55
Tabla 4	Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras de los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.	55

RESUMEN

Objetivo. Determinar si existe diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018. **Método.** La investigación fue de tipo analítico, observacional, prospectivo, de corte transversal de nivel correlacional. Se utilizó el diseño comparativo simple, basado en comparar la prevalencia de estrés en los profesionales obstetras según tipo de establecimiento de salud donde laboran. La población fue de 50 profesionales obstetras que laboran en puesto de salud, centro de salud y hospital; del distrito de Huancavelica. El estudio fue censal. Se utilizó un cuestionario el “**Inventario de Wolfgang**”. **Resultados.** Del 100% (50) de profesionales obstetras que laboran en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica; Se observa una mayor proporción de casos de estrés moderado (68.4%) y severo (23.7%) en los obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica, en comparación a los que laboran en Centros de Salud el (55.6%) tuvieron estrés mínimo o no tuvieron estrés, el (33.3)% tuvieron estrés moderado y el (11.1%) estrés alto y en Puestos de Salud el (66.7%) tuvieron estrés mínimo o no. En la prueba para determinar diferencias del estrés laboral por establecimiento de salud se encontró un $\chi^2 = 14.825$ para cuatro grados de libertad y un p-valor de 0.005. Por lo cual las diferencias encontradas son estadísticamente significativas. **Conclusiones.** El nivel de estrés de los profesionales obstetras que laboran en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, es diferente tanto en el Hospital Regional de Huancavelica, centros y Puestos de Salud, observándose una mayor proporción de casos de estrés moderado y severo en los obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica, en comparación a los que laboran en Puestos y Centros de Salud.

Palabras clave. Estrés, estrés laboral, categorización, obstetra e inventario de Wolfgang.

ABSTRACT

Objective. Determine if there is a difference in occupational stress in obstetrician professionals in the Hospital, Center and Health post of the district of Huancavelica, September - December 2018. **Method.** The investigation was analytical, observational, prospective, cross-sectional level correlational. The simple comparative design was used, based on comparing the prevalence of stress in obstetric professionals according to the type of health facility where they work. The population was 50 obstetric professionals who work in a health post, health center and hospital; of the district of Huancavelica. The study was census. A questionnaire was used on the "Wolfgang Inventory". **Results.** 100% (50) of obstetric professionals who work in health facilities of the district of Huancavelica; A greater proportion of cases of moderate (68.4%) and severe (23.7%) stress was observed in the obstetricians who work in the Regional Hospital of Huancavelica, in comparison to those who work in Health Centers (55.6%) had minimal stress or they had no stress, (33.3%) had moderate stress and (11.1%) high stress and in Health Posts (66.7%) had minimal stress or not. In the test to determine work stress differences by health establishment, a $\chi^2 = 14,825$ was found for four degrees of freedom and a p-value of 0.005. Therefore, the differences found are statistically significant. **Conclusions.** The level of stress of obstetric professionals who work in health facilities in the district of Huancavelica, is different both in the Regional Hospital of Huancavelica, centers and health posts, observing a higher proportion of cases of moderate and severe stress in obstetricians who work in the Regional Hospital of Huancavelica, in comparison to those who work in Health Posts and Centers.

Key words: Stress, work stress, categorization, obstetrician and Wolfgang inventory.

INTRODUCCIÓN

Según la OMS, el estrés es la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodea frente a un cambio en el mundo exterior. (1)

El estrés con el paso del tiempo se está convirtiéndose en uno de los problemas más habituales en el campo laboral, amenazando a la salud de los trabajadores en el mundo, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece.

Según la OIT, el 53% de la población que trabaja sufre de estrés laboral, siendo esta cifra mayor en los países en vías de desarrollo como es el caso de nuestro país. En Europa, la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND 2000), equipara el estrés como la segunda enfermedad más frecuente. Se puede decir que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo y casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU- OSHA), entre un 50-60 % de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral. (3)

En Perú, Lima se llevó a cabo un estudio acerca de estrés laboral, presentándose en un 100%, donde el 14% resultaron con grado de estrés alto 72% con grado de estrés medio y 14% con grado de estrés bajo. (7)

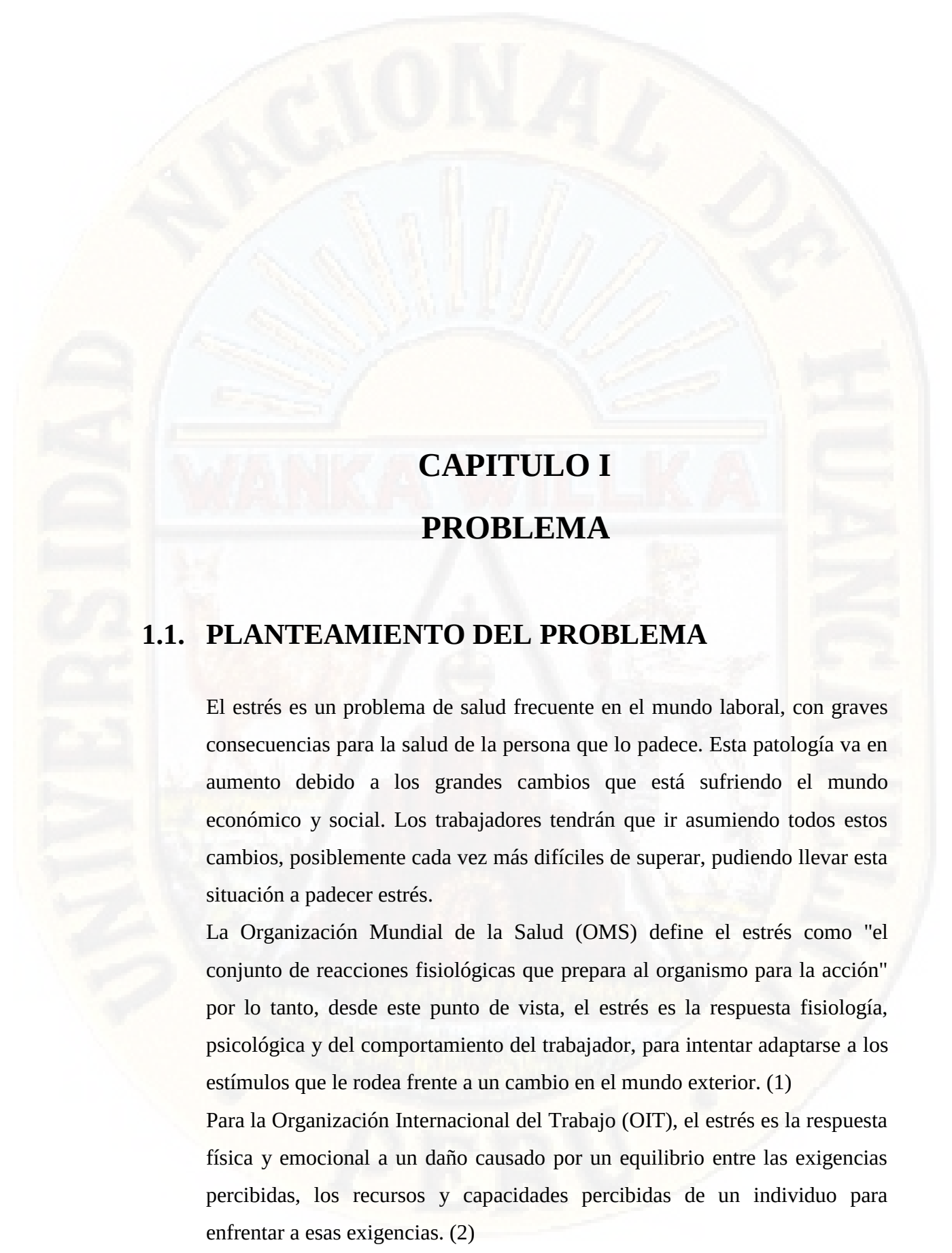
En la ciudad de Trujillo, Perú en el año 2015 se llevó a cabo un estudio de estrés laboral de la enfermera y la calidad de cuidado percibido por el adulto en el Hospital Regional Docente de Trujillo , donde se mostró que el 53% presentaba nivel alto de estrés laboral y un 47% nivel bajo de estrés y con respecto a la calidad de cuidado percibido por el adulto se pudo ver que el 45% perciben calidad de cuidado inadecuada y el 55% perciben calidad adecuada pudiendo ver que esta enfermedad repercute en la calidad del cuidado del paciente. (8)

En el distrito de Huancavelica en sus establecimientos de salud es necesario conocer la prevalencia del nivel de estrés laboral en el personal de salud obstetra debida a las situaciones antes expuestas se puede observar que el personal de salud está exhibida a situaciones de estrés, y estas pueden influir en su calidad de atención a los diferentes

usuarios, repercutiendo negativamente a la institución a la que prestan servicios, ya que ellos enfrentan situaciones generadoras de estrés laboral debido al intenso cuidado que requiere la población que tiene como origen a un sin número de presiones, además de la organización del trabajo, siendo esta una problemática de trascendencia social, laboral y humana, lo que nos motiva a realizar el presente trabajo de investigación.

Por lo tanto el objetivo de este estudio fue determinar si existe diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centros y Puestos de salud del distrito de Huancavelica, setiembre - diciembre del 2018 de esta manera se plantea brindar dicha información a la DIRESA para que así pueda tomar medidas estratégicas y así preparar al personal de salud y esté capacitado en cuanto a su actitud frente a los diferentes tipos de estrés, mejorando así su calidad y calidez de atención a la población Huancavelicana.

La siguiente tesis se organiza en cuatro capítulos: I capítulo “Planteamiento del problema, II Capítulo “Marco teórico”, III Capítulo “Metodología de la Investigación” Y finalmente el capítulo IV “Resultados”.



CAPITULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es un problema de salud frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción" por lo tanto, desde este punto de vista, el estrés es la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodea frente a un cambio en el mundo exterior. (1)

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un equilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades percibidas de un individuo para enfrentar a esas exigencias. (2)

En uno de los grupos ocupacionales donde se ha podido notar con frecuencia esta problemática de estrés laboral, es en establecimientos de salud en las cuales pueden conllevar hasta un síndrome de burnout lo cual significa que la persona pierde la productividad para la organización y para su persona.

Según la OIT, el 53% de la población que trabaja sufre estrés laboral, siendo esta cifra mayor en los países en vías de desarrollo. En Europa, la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND 2000) identifica el estrés como la segunda enfermedad más frecuente. Se puede decir que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo, y casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), entre un 50-60 % de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral. (3)

En la ciudad de Cuba, la Habana; realizaron un estudio acerca de estrés laboral y Burnout en un municipio de médicos y enfermeros de los niveles primero y segundo de atención confirmándose que la prevalencia de Burnout fue ligeramente superior a 30 % y síntomas de estrés laboral en un 50 %. El Burnout afectó fundamentalmente a las mujeres médicas de atención primaria, y el estrés a las enfermeras del mismo nivel de atención. (4) A diferencia, en la ciudad de Chile el estrés laboral se presentó en un 67.7% en el personal asistencial prehospitalario del programa de Sistema de Atención Móvil de Urgencias – Instituto de Gestión de Servicios de Salud SAMU– IGSS en el año 2015, pudiendo ver que la prevalencia de estrés laboral es alta. (5)

En una de las ciudades importantes del Uruguay, Paysandú en el 2015, se estudió una muestra compuesta por médicos (21%), fisioterapeutas (23%), licenciados en enfermería (34%), y auxiliares en enfermería (21%). Los niveles de estrés percibido auto informados por la muestra del presente estudio manifestaron un nivel moderado. Estos resultados son consistentes con los reportados en la investigación realizada por Peisah, Latif, Wilhelm &

Williams (2009), en la cual los médicos que trabajaban en sectores privados indicaron tener menores niveles de Estrés que aquellos que ejercían en el sector público. (6)

En Perú, Lima se llevó a cabo un estudio acerca de estrés laboral, presentándose en un 100%, donde el 14% resultaron con grado de estrés alto, 72% con grado de estrés medio y 14% con grado de estrés bajo. (7) En nuestro mismo país en la ciudad de Trujillo del 2015 se llevó a cabo un estudio acerca del estrés laboral de la enfermera y la calidad de cuidado percibido por el adulto en el Hospital Regional Docente donde los resultados mostrados fueron que el 53% presentaron nivel de estrés alto y un 47% nivel de estrés bajo, con respecto a la calidad de cuidado percibido por el adulto, los resultados hallados muestran que el 45% perciben calidad de cuidado inadecuada y el 55% perciben calidad de cuidado adecuada. (8)

En la ciudad de Tacna de nuestro país se llevó a cabo un estudio titulada, “estrés laboral y su relación con la calidad de cuidado que brinda el profesional de enfermería en la micro red de salud cono sur Tacna 2012”. La población estuvo constituida por todos los profesionales de enfermería que laboran en la Micro Red de Salud Cono Sur y 40 pacientes o usuarios atendidos por Profesionales de Enfermería. Al final del estudio se observó que el 70% de los profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur presentan estrés laboral moderado, mientras que el 30% presentan estrés laboral leve y el 52,5% de los profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur tienen una calidad de cuidado eficiente y tienen un grado de estrés laboral moderado, así mismo podemos observar que el 17,5% tiene una calidad de cuidado deficiente y tienen un grado de estrés laboral moderado de igual manera. (9)

Por las situaciones antes expuestas se puede observar que el personal de salud está exhibida a situaciones de estrés, y estas pueden influir en su calidad de atención a los diferentes usuarios, repercutiendo negativamente a la institución a la que prestan servicios. Estos enfrentan situaciones generadoras de estrés laboral debido al intenso cuidado que requiere la población, que tiene como origen a un sin número de presiones, además de la organización

del trabajo, siendo esta una problemática de trascendencia social, laboral y humana, lo que nos motiva a realizar el presente trabajo de investigación.

El propósito de esta investigación es determinar si existe diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica, de esta manera brindar información actualizada y relevante a la Dirección Regional de Salud Huancavelica (DIRESA-Huancavelica) a fin de que se formule estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontamiento del estrés, para garantizar el éxito de una buena atención al usuario y mejorar la calidad de vida del profesional de la salud.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras que laboran en el Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar si existe diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras en el hospital regional de Huancavelica del distrito de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018.
- Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras en los centros de salud del distrito de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018.
- Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras en los puestos de salud del distrito de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018.

- Comparar la prevalencia del nivel de estrés en los profesionales obstetras en el hospital, centro y puesto de salud; del distrito de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El estrés con el paso del tiempo se está convirtiéndose en uno de los síndromes más habituales en el cosmos laboral, amenazando a la salud uno de cada cinco trabajadores en el mundo.

Asimismo la EUROFOUND, nos da a conocer que el estrés laboral es la segunda enfermedad más frecuente siendo esta la principal causa de problemas de salud y la seguridad en el trabajo, afectando a un buen porcentaje de la población. (3)

Se dice que el estrés laboral está relacionado con la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de nuevas tecnologías y los actuales recortes presupuestarios del sistema sanitario público y también de debe a la relación profesional con el paciente ya que esta no es fácil y requiere una serie de herramientas, de competencias, habilidades y actitudes, de esta manera conllevando al estrés laboral.

El tiempo pasa y la situación sigue igual o más que antes y esto impulsa a ser investigada ya que el personal de salud se ve con mayor relevancia el estrés laboral debido al trabajo que desarrollan produciendo se una mayor implicación emocional.

Es por ello que queremos determinar si existe diferencia del estrés laboral en los profesionales obstetras en el Hospital, Centro y Puesto de salud del distrito de Huancavelica ya que no solo afecta al personal sanitario sino también al usuario. De esta manera para así colaborar con información a la Dirección Regional de Salud Huancavelica de este modo se puedan implementar estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontamiento del estrés para garantizar el éxito de una buena atención al usuario, ya que esto puede afectar la estabilidad emocional del profesional obstetra, disminuir su

rendimiento laboral y repercutir en la calidad del cuidado que brinda al paciente en la salud sexual y reproductiva.

1.5. LIMITACIONES.

- Algunos profesionales obstetras se reusaron apoyarnos con el relleno del cuestionario.
- Algunos puestos de salud no contaban con profesional obstetra.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Palacios M, Paz M (10). Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicosomáticas en médicos de Hospitales de la ciudad de México. Tuvo como objetivo evaluar el estrés y su relación con condiciones de trabajo y manifestaciones psicosomáticas en médicos residentes y adscritos, fue un estudio transversal con una muestra de 724 médicos de hospitales de la ciudad de México. Aplicaron un formulario con preguntas acerca de condiciones de trabajo, el inventario de Wolfang, para estrés en profesionales de la salud y el de Kroenke para severidad de manifestaciones psicosomáticas y como resultado se pudo ver que existe una alta consistencia en los inventarios de Wolfang y Kroenke, 61% de los médicos presentaron estrés moderado y 15% estrés alto. Se pudo ver que existen diferencias significativas de estrés y severidad de los síntomas entre residentes y médicos adscritos, en quienes trabajaban entre 71 y 85 horas por semana, los que realizaban guardias, rotaban turnos y no tenían descansos durante la jornada y como conclusión se observó que las condiciones de trabajo de los residentes

mostraron en general, mayor asociación con estrés y sintomatología. Los resultados evidencian la importancia de las condiciones de trabajo en la salud de los médicos.

Sanders S. (11). Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero – marzo 2016. Objetivo: Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos del Hospital Escuela Universitario Tegucigalpa Honduras enero – marzo del 2016. Método: Descriptivo de corte transversal. Material y método: Utilizo el cuestionario de Maslach Burnout Inventory con escala tipo Likert. La muestra fue de 19 entre profesionales de enfermería y enfermeras auxiliares. Resultado: según la distribución de sexo 84.20% que corresponde a 16 profesionales de la salud corresponden al sexo femenino y es la población más propensa al estrés de las cuales según edad se puede observar que el 25.60% presentan un nivel moderado de estrés, el 23% presentan un nivel bajo de estrés que comprenden entre la edad de los 31 a 40 años de edad, pudiendo así notar que son los jóvenes quienes presentan niveles altos de agotamiento emocional de igual modo según estado civil se pudo ver que en personas casadas se observa más agotamiento que en los profesionales de la salud sin compromiso. Conclusión: Se pudo ver que seis de los profesionales de la salud presentaron niveles bajos de estrés, un profesional presentó nivel alto de estrés y los demás mostraron un comportamiento variable en las puntuaciones de las escalas y esto mucho depende del sexo, estado civil, edad, entre otros.

León M, Lopez J, Posadas M, Gutiérrez L, Sarmiento S (12). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un Hospital en Veracruz. El objetivo de dicho estudio fue determinar el estrés y los estilos de afrontamiento del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital en Veracruz Puerto. Su metodología aplicada fue cuantitativa, descriptiva, transversal y prospectivo. Su muestra fue de cinco enfermeros y 28 enfermeras. El

instrumento que aplicaron fue de una entrevista y la prueba de Perfil del Estrés de Kenneth MNowack. En los resultados se puede percibir que 21 enfermeros reportaron percepción moderada siendo el 63.6% de estrés y el resto baja. En estilos de afrontamiento 16 enfermeros usaron moderadamente la valoración positiva ante un problema presentado y según la entrevista aproximadamente 60% del personal manifestaron que el mayor problema laboral es la falta de insumos; seis trabajadores con una antigüedad menor a cinco años, presentaron mayor percepción de estrés. Como conclusión se puede ver que el estrés en dicho hospital es moderado y en el caso de los estilos de afrontamiento se observaron respuestas adecuadas en soluciones positivas ante una situación laboral estresante.

Alvares G (13). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas. Objetivo: Implementar estrategias que permitan disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional del IESS de Santo Domingo los Tsáchilas. Metodología: descriptivo con enfoque cualitativo. Técnica e instrumento de investigación: Se utilizó un Formato de Encuesta elaborado a partir de la versión española del Instrumento "The Nursing Stress Scale" (NSS), conformada por una población de 130 profesionales de enfermería. Resultado: se pudo ver que el profesional de enfermería manifiesta tener dificultad para conciliar el sueño con frecuencia el 22%, sensación de cansancio extremo o agotamiento el 22%, disminución del apetito o molestias gastrointestinales un 22%, manifiesta que ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo, Etc. Todas ellas conllevan para el apareamiento de estrés laboral. Conclusión: El estrés laboral puede repercutir negativamente en la salud del personal de enfermería, en su ambiente social y familiar, además que disminuye el desenvolvimiento en su trabajo, causando que no rinda en su totalidad y no brinde una atención de calidad y calidez al paciente.

Rodríguez M, Bazán C (14). Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional docente Trujillo – 2015. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral de la enfermera y la calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo 2015. El instrumento utilizado fue “The Nursing Stress Scale” de Pamela Gray-Toft y James G. Anderson”, y el cuestionario que midió la calidad de cuidado de la enfermera percibido por el adulto de Liliam Romero Ameri. La información fue recolectada en 25 enfermeras del servicio de emergencia constituida por 25 enfermeras y una muestra probabilística de 207 pacientes adultos. Dicha investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal. Los resultados encontrados fueron que el nivel de estrés laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo fue bajo en el 47%, mientras que el 53% mostro nivel alto. Con respecto a la calidad de cuidado percibido por el adulto, los resultados hallados muestran que el 45% perciben calidad de cuidado inadecuada y el 55% perciben calidad de cuidado adecuada. Finalmente se encontró asociación estadística entre el nivel alto de estrés y la calidad de cuidado percibido con un 95% de confiabilidad. ($p < 0.05$), y un nivel de asociación medio ($\gamma = 0.517$, $p = 0.000 < 0.05$).

Remuzgo D. (15). Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi – Ayacucho, 2017. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi – Ayacucho, 2017. El instrumento que aplico fue el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 22 ítems dividido en tres dimensiones: de agotamiento (9), despersonalización (5) y realización (8) descritos en escala de Likert y para satisfacción laboral utilizo la escala de tipo Lickert de Sonia Palma Carrillo que consta de 29 ítems su muestra fue de 32 profesionales de salud que laboran en el Centro de Salud Huancapi. El resultado fue que el 81.3% de los trabajadores del centro de salud afirman tener un bajo nivel de signos de estrés y el 18.8 menciona tener

un nivel medio de signos de estrés laboral y en la satisfacción laboral se aprecia que el 68.75% de los trabajadores refieren sentirse con un nivel medio de satisfacción laboral y el 21.88% están altamente satisfechos y el 9.38 % menciona un bajo nivel de satisfacción laboral entonces se puede ver que existe una relación significativa directa fuerte entre ambas variables ($R=0,772$), afirmando que el estrés influye en la satisfacción laboral de los trabajadores asistenciales, el valor $p=0.000$, confirma la aceptación de la hipótesis alterna. Se concluyó que existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi.

Mauricio M, Rujel M (16). Nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes-2017. Objetivo: Determinar el nivel de estrés del enfermero (a) en los servicios de medicina y emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2017. Técnica e instrumento de recolección: El instrumento de medición fue el cuestionario de “The Nursing Stress Scale” (NSS), extrapolada y adaptada al castellano de 30 ítems con cuatro posibles respuestas tipo Likert, 0 puntos nunca, 1 punto a veces, 2 puntos frecuentemente y 3 puntos muy frecuentemente. La población estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería del servicio de medicina y emergencia de dicho hospital Metodología: Es de tipo cuantitativo aplicativo de diseño descriptivo no experimental de corte transversal. Resultado: se pudo ver que el 55% de los enfermeros presentan un nivel de estrés medio, el 35% muestra un nivel de estrés bajo y el 10% un nivel de estrés alto. Conclusión: El estrés de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional II-2 Tumbes, predomina el nivel medio siendo el 55% de la población constituyendo una amenaza en la calidad del cuidado que brinda el personal de salud de enfermería.

Vasquez B, Parco N. (17) Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. Objetivo: Establecer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. Dicha investigación tuvo como objetivo

establecer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. Material y método: Se realizó mediante una encuesta distinta tanto para estrés laboral y satisfacción personal, el instrumento para estrés laboral fue el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 22 ítems dividido en tres dimensiones: Agotamiento emocional (9), despersonalización (5) y realización personal (8), en una escala de Likert de 7 valores: nunca (0); pocas veces al año o menos (1); una vez al mes o menos (2); pocas veces al mes (3); una vez por semana (4); varias veces a la semana (5), y todos los días (6); los mismos que fueron recategorizados a tres: (1) Bajo, (2) Medio y (3) Alto y satisfacción laboral se utilizó la escala tipo Lickert de Sonia Palma Carrillo, la población estuvo conformada 38 trabajadores del centro de salud Tambo. Diseño: descriptivo correlacional. Resultado: Se concluyó que el 44,7% de los trabajadores tienen un bajo nivel de signos de estrés, seguido del 39,5% con nivel medio y el 15,8% con alto nivel; en relación a la satisfacción laboral, el 92,1% afirma tener alta satisfacción, mientras que el 7,9% dice que es mediana satisfacción. Conclusión: se afirma que no hay relación alguna entre el estrés y la satisfacción laboral pero si podemos ver que si hay estrés laboral en dicho establecimiento de salud.

Vargas M. (18). Nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico, Chorrillos 2018. Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018. Material y método: en dicha investigación utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de Maslach realizado por Maslach y Jackson en el año de 1981, compuesta por 22 ítems que se valora en escala de Likert la población estuvo conformada por 39 profesionales de enfermería. Diseño: Es de tipo cuantitativo, descriptivo no experimental. Resultado: el 30.8% (12 enfermeras) de los profesionales de enfermería que laboran en dicho hospital presentan un nivel de estrés laboral alto, el 66.7% (26 enfermeras) de enfermeras del hospital muestran un nivel de estrés laboral medio y el 2.6% (1 enfermera) cuenta con un nivel de estrés laboral bajo. Conclusión: Se

puedo ver que el nivel de estrés laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital Militar Geriátrico es medio.

Mancilla L, Olarte I. (19) Satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del Hospital Departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – 2014. Objetivo: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – 2014. Método: De tipo básico, descriptivo, correlacional y transversal. Técnica e instrumento de recolección: El instrumento de medición fue el test psicométrico de satisfacción laboral y el test psicométrico de estrés ocupacional la muestra estuvo conformado por 38 profesionales de salud de enfermería. Resultado: El 60.5% del personal de enfermería presentan insatisfacción laboral y estrés ocupacional alto, el 15% presentan satisfacción laboral y estrés ocupacional bajo entonces se puede decir que existe evidencia estadística que el estrés ocupacional está asociada con la satisfacción laboral con significancia estadística (-0.759). Conclusión: Existe relación entre las variables por lo que se acepta la hipótesis nula.

Alfonso W, Dueñas J. (20) Estrés en el personal de enfermería del Hospital Departamental de Huancavelica – 2015. Su objetivo de dicha investigación fue determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en los servicios del Hospital Departamental de Huancavelica – 2015. El estudio fue prospectivo de tipo básica. Su muestra estuvo conformada por 95 enfermeras(os) a quienes se dispuso la escala de estrés, que involucra las 9 dimensiones: Desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda, demérito profesional, cansancio emocional, despersonalización y realización personal. En sus resultados se vio que el 54% y 46% del personal de enfermería presentaron niveles de estrés bajo y medio, llegando a la conclusión que el personal de enfermería del Hospital Departamental de

Huancavelica presentó niveles de estrés entre bajo y medio en mayor porcentaje.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Estrés (Breve Historia)

En el año 1936, en la Universidad Mc Gill de Montreal, el médico austro canadiense Hans Selye (1907 - 1982), a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como " una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico."

Claude Bernard en 1867, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.

Aquí llegamos a un concepto clave, "la estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para la vida libre e independiente".

En 1939 adopta el término stress, y se refirió a los "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.

Según Selye " Es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia.

Cannon insistió en especial sobre la estimulación del Sistema Nervioso y en la descarga de Adrenalina por las Glándulas médula suprarrenales que se produce cuando hay agresiones, ya que este proceso autónomo provoca a su vez modificaciones cardiovasculares

que preparan al cuerpo para la defensa. Son éstas quizás las referencias más importantes en las cuales se basa Selye para sus experiencias y la evolución de sus estudios con respecto al Síndrome General de Adaptación y su enorme repercusión en los diferentes órganos de los seres humanos, como así también de los animales.

2.2.2. Definición de Estrés

Una de las definiciones más recientes de estrés ha sido planteada por Bruce Mc Ewen, donde menciona que: “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan”.

Según la definición de Chrousos y Gold en 1992, se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis. La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. Así, una perturbación en la homeostasis resulta en una cascada de respuestas fisiológicas y comportamentales a fin de restaurar el balance homeostático ideal. (21)

Surge así un concepto que es importante definir, la homeostasis, la idea es que el cuerpo posee un nivel ideal de oxígeno en sangre lo mismo que una acidez y temperatura corporal entre otras tantas variables. Todas estas se mantienen en esos valores a través de un balance homeostático, estado en el cual todos los valores se mantienen dentro de los rangos óptimos. El cerebro ha evolucionado mecanismos para mantener la homeostasis. Según Robert Sapolsky (2004) un estresor es cualquier cosa del mundo externo que nos aleja del balance homeostático, la respuesta al estrés es lo que hace nuestro cuerpo para restablecer la homeostasis. (22)

2.2.3. Importancia evolutiva

La mayoría de los cambios evolutivos como un entorno fuera del rango normalmente experimentado por una población (entorno estresante) genera cambios en los organismos, ya sean morfológicos, fisiológicos o comportamentales. Dependiendo de la intensidad, predictibilidad y recurrencia de este estresor, las respuestas de los individuos pueden ir desde tolerancia y evitación del estresor a nivel individual a la rápida aparición de nuevos rasgos o extinción a nivel poblacional. Asimismo un nivel moderado de estrés es esencial para el crecimiento y diferenciación de los sistemas metabólicos, fisiológicos, neurológicos y anatómicos de un organismo. El estrés ocurre cuando los cambios en el medio externo o interno son interpretados por el organismo como una amenaza a su homeostasis. La habilidad del organismo de ejecutar la respuesta apropiada a cambios ambientales potencialmente estresantes, requiere del correcto reconocimiento de, cambio ambiental y la activación de la respuesta de estrés. (22)

2.2.4. Tipos de Estrés

El estrés siempre ha existido de generación en generación en nuestro mundo y lo experimentan también los animales. Nuestro cuerpo está diseñado para afrontar efectivamente amenazas y peligros y es precisamente el estrés uno de los mecanismos utilizado para combatir esos peligros.

Por consiguiente no se debe decir que el estrés sea malo, lo importante es cómo canalizarlo y utilizarlo a favor nuestro en nuestro día a día.

El problema del estrés moderno es que la causa principal es de origen psicosocial y muchas veces no podemos liberarnos de éste.

La reacción del organismo frente a un evento externo puede manifestarse de dos maneras diferentes:

- a) En forma negativa, lo que provocará consecuencias nocivas para la salud física y mental de las personas.
- b) En forma positiva, causando reacciones inversas.

2.2.4.1. Estrés Positivo o eustrés

Es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos.

Es útil en nuestra vida pues va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha.

Según algunos autores, la persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado.

Los estresantes positivos, pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia, entre otros.

2.2.4.2. Estrés Negativo o Distrés

Siempre que en un lugar de trabajo, nos encontremos ante un número creciente o percepción de demandas que nos planteen dificultad o nos constituyan una amenaza, debemos buscar el modo de enfrentarlas. Si no podemos hacer frente a estas demandas entonces la balanza del estrés se inclinará hacia el lado negativo.

Este es el estrés propiamente dicho y siempre que hablamos de estrés nos estaremos refiriendo al negativo.

Existen situaciones en el ámbito laboral que son indicios claros por los que se provoca el estrés negativo, tales como tener mucho trabajo en poco tiempo, realizar actividades de las que no se tiene conocimiento suficiente o por el contrario cuando no existen actividades estimulantes que inciten al individuo, es decir cuando éste se encuentra aburrido o frustrado.

El distrés o estrés negativo produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un

desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado.

La vida cotidiana pues se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso o una ruptura familiar. (23)

2.2.5. Fases del Estrés

Hans Selye, endocrinólogo de Montreal, establece que el estrés es una respuesta fisiológica generalizada y no una respuesta específica. Introdujo el concepto de Síndrome General de Adaptación (SGA) como un conjunto de procesos fisiológicos en respuesta a los distintos estresores.

Este proceso se caracteriza por tres fases: Fase de alarma, fase de resistencia, fase de agotamiento.

2.2.5.1 . Fase de alarma

Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante el cual disminuye la resistencia por debajo de lo normal. No obstante, todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo.

Esta primera fase supone una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas:

- Movilización de las defensas del organismo
- Aumento de la frecuencia cardíaca
- Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos
- Redistribución de la sangre, que abandona la piel para acudir a músculos, cerebro y corazón.
- Aumenta la capacidad respiratoria

- Se produce dilatación de las pupilas
- Aumenta la coagulación de la sangre
- Aumenta el número de linfocitos (defensas)

Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Una vez que el estímulo desaparece, el sistema nervioso se restablece y retorna a su condición normal.

Esta reacción transitoria es necesaria y no resulta perjudicial, siempre y cuando el organismo tenga tiempo suficiente para recuperarse. Es una fase de corta duración.

No obstante, si el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

2.2.5.2 . Fase de Resistencia

Cuando la exposición a los factores estresores continúa, lo cual es frecuente en la vida laboral, el organismo no tiene tiempo para recuperarse; sin embargo, se mantiene reaccionando para tratar de hacer frente a la situación.

Es decir, en esta fase el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como amenaza y se produce una desaparición de la sintomatología.

Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

2.2.5.3 . Fase de Agotamiento

Tras una exposición larga y continuada a factores estresantes, la energía de adaptación se agota, por lo que el organismo no es capaz de mantener un equilibrio y de resistir la situación. El individuo entra entonces en un estado que puede desembocar en alteraciones graves. (23)

2.2.6. Factores Estresores

Utilizamos la palabra estresor cuando hablamos del estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés.

Podemos diferenciar factores estresores individuales, relacionados con el trabajo, con la familia pero es conveniente siempre recordad la interrelación entre todos ellos.

2.2.6.1 . Factores Individuales

Se ha demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadene por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés. Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- **Personalidad tipo A.** Hace referencia a una tipología de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión que lleva al desarrollo de grandes esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, enérgicos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.

- **Dependencia.** Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.
- **Ansiedad.** Las personas nerviosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.
- **Introversión.** Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.
- **Rigidez.** Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto que las personas flexibles.
- **Formación, destrezas, experiencia y capacidad intelectual y física.** Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada y la capacidad o capacitación del trabajador.
- **La mala condición física y los malos hábitos de salud.** Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.
- **Las necesidades del individuo.** Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización.
- **Las aspiraciones.** Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo
- **Las expectativas.** Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, sociales.

- **Los valores.** La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.

Debemos tener en cuenta que las características de las personas antes mencionadas no tienen un carácter estático y reactivo con respecto a las demandas del entorno, sino que las expectativas, deseos y necesidades de la persona tienen un efecto dinámico y activo en la relación con el entorno laboral y, en último término en la generación del estrés.

2.2.7. Estrés Laboral

El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999), considera el estrés laboral como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”. El factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo que, en ocasiones, carece de experiencias positivas y, en otras, presenta un exceso de aspectos laborales negativos, como la falta de seguridad, situaciones de riesgo o peligro, o un excesivo número de horas de trabajo. (24).

Desde una perspectiva complementaria, el informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la OMS (2004), define así el estrés laboral como, “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación”. También afirma que “se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (25).

Un estudio realizado por Pili, C. refleja que las demandas excesivas y las precarias condiciones de trabajo de los profesionales de la salud

repercuten de manera significativa sobre su calidad de vida laboral y sobre la calidad del servicio que ofrecen las organizaciones del sector sanitario. Las consecuencias de condiciones adversas y del aumento del estrés son, entre otras, el aumento de la tasa de accidentes, la morbilidad y el absentismo.

Las personas reaccionan al estrés de diferentes maneras dependiendo de su resistencia psicológica, estrategias de afrontamiento y recursos ambientales.

El estrés laboral ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o el ambiente laboral, y las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. La exposición prolongada al estrés laboral ha sido vinculada a un patrón de consecuencias para la salud que incluyen trastornos músculo-esqueléticos, agotamiento en el trabajo, depresión, síndrome del edificio enfermo, lesiones, violencia en el lugar de trabajo y suicidio.

El estrés laboral es una de los diez problemas principales de salud relacionados con el trabajo, a menudo un precursor de serias dificultades de salud mental y un importante objetivo para las actividades de promoción y prevención de la salud y la salud mental, incluyendo la prevención del suicidio.

Si se toman las medidas para reconocer los factores ambientales que causan estrés y las señales tempranas de estrés mal manejado, los empleadores pueden promover un lugar de trabajo mentalmente saludable, reducir la conducta suicida y mejorar la productividad. Los ambientes de trabajo estresantes se caracterizan por una falta de tiempo, horarios de trabajo incontrolables, distracciones de fondo, antagonismo (causado por malas relaciones entre los empleados, intimidación o acoso), falta de espacio, incertidumbre general y una presión para hacer más con menos. Una amplia gama de factores ambientales relacionados con el trabajo pueden desencadenar reacciones de estrés y contribuir a una salud mental deficiente, incluyendo: Cambio organizacional asociado con reducción de

personal, externalización, expansión rápida o reestructuración del trabajo (incluyendo ascensos, descensos y transiciones de puestos); Incertidumbre o falta de control sobre las tareas del trabajo (roles mal definidos, falta de prioridades claras, inseguridad laboral, restricción de perspectivas que estimulan sentimientos frustrados); Directores o colegas problemáticos, administración inadecuada o insensible, hostilidad de los colegas, acoso, políticas negativas de oficina; Exigencias extremas del ambiente de trabajo (largas horas, falta de autonomía, mucha responsabilidad, compromiso fuerte, peligro, eventos traumáticos); Condiciones de trabajo deficientes y factores de estrés físicos (ruido, iluminación deficiente, falta de espacio, temperaturas extremas, ergonomía deficiente, peligros químicos, falta de acceso a programas de salud para el empleado); Tareas monótonas o repetitivas o sub-utilización de habilidades; Bajo salario que conduce a sobre tiempo y trabajo a destajo; Culturas organizacionales que promueven el estigma y la discriminación hacia las personas con problemas de salud mental.

Adicionalmente, ciertas ocupaciones son intrínsecamente más estresantes, por ejemplo, aquellas donde los trabajadores participan en altos niveles de contacto interpersonal con el público, los policías u otros trabajadores que velan por el mantenimiento del orden público si están expuestos a eventos traumáticos o violentos, los trabajadores en cadenas de fabricación involucrados en tareas repetitivas, los controladores de tráfico aéreo y los trabajadores de la salud.

Las mujeres son particularmente propensas a sufrir de estrés relacionado con el trabajo debido a que a menudo tienen la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos y el manejo del hogar, tienden a estar concentradas en el sector de salarios más bajos o trabajos de menor estatus, turnos de trabajo con el fin de ajustar las responsabilidades familiares, y son más propensas a sufrir de discriminación y acoso relacionado con el trabajo.

Entre los estresores exteriores podemos destacar los siguientes:

- 2.2.7.1. Sobrecarga de trabajo.** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- 2.2.7.2. Infracarga de trabajo.** El volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener mínimo nivel de activación en el trabajador.
- 2.2.7.3. Infrautilización de habilidades.** Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- 2.2.7.4. Repetitividad.** No existe una gran variedad de tareas a realizar, suelen ser monótonas y son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- 2.2.7.5. Ritmo de trabajo.** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- 2.2.7.6. Ambigüedad de rol.** Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.
- 2.2.7.7. Conflicto de rol.** Existen demandas conflictivas o que el trabajador no desea cumplir.
- 2.2.7.8. Relaciones personales.** Problemática derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- 2.2.7.9. Inseguridad en el trabajo.** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- 2.2.7.10. Promoción:** La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.
- 2.2.7.11. Falta de participación.** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.

2.2.7.12. Control. Estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

2.2.7.13. Formación. Falta de entrenamiento previo al desempeño de una tarea.

2.2.7.14. Cambios en la organización. Que supongan por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.

2.2.7.15. Responsabilidad. Tareas peligrosas, responsabilidad sobre las personas.

2.2.7.16. Contexto físico: Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta o impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos puede provocar por su peligrosidad, una amenaza para el individuo. (Ruido, iluminación, temperatura, vibraciones).

Conviene señalar que junto a estos dos factores estresores encontramos un tercer tipo vinculado a la relación **trabajo / familia** que consiste en la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida familiar.

Se habla de conflicto de rol cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar. La sobrecarga de rol supone la acumulación de demandas laborales y familiares resultando en su conjunto excesivas para la persona dados los recursos de que este dispone. (26)

Un aspecto frecuente en las investigaciones de estrés laboral en personal de salud, se relaciona con las posibles diferencias de estrés entre las diversas unidades, departamentos o especialidades, de médicos y enfermeras. (27)

2.2.10. TIPOS

Existen dos tipos de estrés laboral:

2.2.10.1. Episódico. Que se puede dar por un despido, es circunstancial, eventual

2.2.10.2. Crónico. Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- Ambiente laboral inadecuado: son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura. Estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica.
- Sobrecarga de trabajo: es el estrés por sobrestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultaneas, numerosas, persistentes y variables. Exige una adaptación fuera del límite normal.
- Alteración de ritmos biológicos: es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos, personal de salud.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes: es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a: responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua,

búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

- Estimulación lenta y monótona: es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.
- Condiciones laborales inadecuadas: nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica.(23)

2.2.10. Consecuencias del Estrés

Hay que señalar que el estrés puede producir graves consecuencias tanto para el individuo como para la organización, y que es importante considerar estos efectos ya que para el individuo puede ocasionar hasta la muerte y para la organización una gran baja en la productividad.

2.2.10.1. Para el Individuo

- **Enfermedades y Patologías.** taquicardias, aumento de la tensión arterial, aumento del colesterol, bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito; además de trastornos asociados respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, psicopatológicos, diabetes
- **Alteraciones en el bienestar y salud mental.** Pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio.

- **Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral.** Baja concentración, agresividad, robos.

2.2.10.2. Para la Organización B

- **Disminución de productividad:** El trabajador sometido a estrés no se siente parte integrante de la empresa, realiza lo mínimo imprescindible y siempre dentro de su jornada laboral, sin motivarse y preocuparse por aumentar la productividad.
- **Aumento de absentismo:** El absentismo es ilegal si no está justificada la ausencia, por eso el trabajador recurre a la enfermedad para justificar su ausencia, aumentando de esta manera las bajas laborales por enfermedades banales, luchando de esta manera contra los estresores que encuentra en su trabajo.
El absentismo es una defensa más o menos pensada ante la insatisfacción.
- **Peticiones de cambio de trabajo:** Esta solicitud se hace con la intención de evitar las agresiones que sufre, o que piensa que sufre, en su puesto de trabajo. Se busca también la variedad tareas, mejor ritmo de trabajo, mejores horarios, más autonomía.
- **Falta de compañerismo:** Todavía existen modelos de empresa que su lema es «*divide y vencerás*» provocando que existan grandes diferencias entre trabajadores de similar categoría, promocionan a unos y en contrapartida decepcionan a otros creando roces entre los compañeros.
- **Falta de orden y limpieza:** La falta de tiempo por el ritmo de productividad afecta directamente al orden y a

la limpieza, ésta se deja para más adelante, cuando se tenga tiempo.

Esto evidentemente afecta a la productividad, a la accidentalidad, etc.

- **Aumento de quejas de clientes:** Con el deterioro que se produce dentro de la empresa se empiezan a recibir quejas de los clientes, principalmente por la disminución en la calidad.

Estas quejas externas es un buen termómetro para medir la insatisfacción de las distintas secciones.

- **Aumento de consumo de drogas:** Todo trabajador con aumento de tensión aumenta el consumo de drogas, tabaco, alcohol, tranquilizantes, etc., que antes las consumía pensando que le eran relajantes.
- **Mayor necesidad de supervisión:** Por la falta de organización en el trabajo aparece un mayor control de los trabajadores para que el trabajo se realice de forma preestablecida. Con esto se consigue desmotivación del trabajador porque se siente vigilado constantemente.

2.2.11. Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout que traducido al castellano significa “estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto”, fue definido por primera vez como "un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía", refiriéndose a los profesionales denominados de "ayuda" cuya actividad va dirigida hacia otras personas.

Concretamente, hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante, directa e intensa con otras personas, máxime cuando estos

son los beneficiarios del trabajo (profesores, trabajadores sociales, médicos, enfermeros, policías), aunque no queda restringido únicamente a los profesionales de los servicios humanos.

Su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis. Es considerado una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Así pues; el síndrome de estar quemado constituye una respuesta emocional que sitúa a los factores laborales e institucionales como condicionantes y antecedentes.

Este fenómeno posee tres dimensiones fundamentales:

2.2.11.1. El cansancio emocional, se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales. Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, y que se manifiestan en términos físicos, psíquicos o como una combinación de ambos.

2.2.11.2. La despersonalización o deshumanización, consiste en el desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia receptores como pueden ser pacientes, clientes, compañeros, etc. Se manifiesta por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo.

2.2.11.3. La falta de realización personal o incompetencia personal; consiste en evaluar el propio trabajo y a uno mismo de forma negativa, que se traduce en una baja productividad, incapacidad para soportar presión y una pobre autoestima. (23)

2.3. HIPÓTESIS.

H₁: La frecuencia de estrés laboral en los profesionales de salud obstetras es distinta en el Hospital, Centros y Puestos de Salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.

H₀: La frecuencia de estrés laboral en los profesionales de salud obstetras es similar en el Hospital, Centros y Puestos de Salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Estrés. Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (2)

Nivel. Hace referencia a la presencia de etapas que se dan en una situación particular y que por lo general está compuesta por dos o más de ellos. (10)

Estrés laboral. Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. (24)

Categorización. Tipo de establecimiento de salud que comparten funciones, características y niveles de complejidad comunes, las cuales responden a realidades socio-sanitarias similares y están diseñadas para enfrentar demandas equivalentes. (30)

Establecimiento de salud. Son aquellos que realizan atención de salud en régimen ambulatorio o de internamiento, con fines de prevención, promoción, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, para mantener o restablecer el estado de salud de las personas. (30)

Hospital. Establecimiento de salud que brinda atención integral ambulatoria y hospitalaria especializada. (30)

Centro de salud. Brinda atención integral ambulatoria médica con énfasis en promoción de riesgos y daños de igual modo puede o no contar con internamiento de corta estancia, principalmente materno-perinatal. (30)

Puesto de salud. Establecimiento de salud que brinda atención integral ambulatoria con énfasis en promoción y prevención. Corresponde a puesto de salud con o sin profesional de la salud médico y consultorio de profesional de la salud con o sin médico. (30)

Obstetra. Es una profesión de servicio de salud de alta responsabilidad en el campo de la salud sexual y reproductiva, quienes la desempeñan tienen la obligación de comportarse dentro del marco moral y humano en su diario que hacer aplicando la ciencia, la técnica y la cultura al servicio de la comunidad. (31)

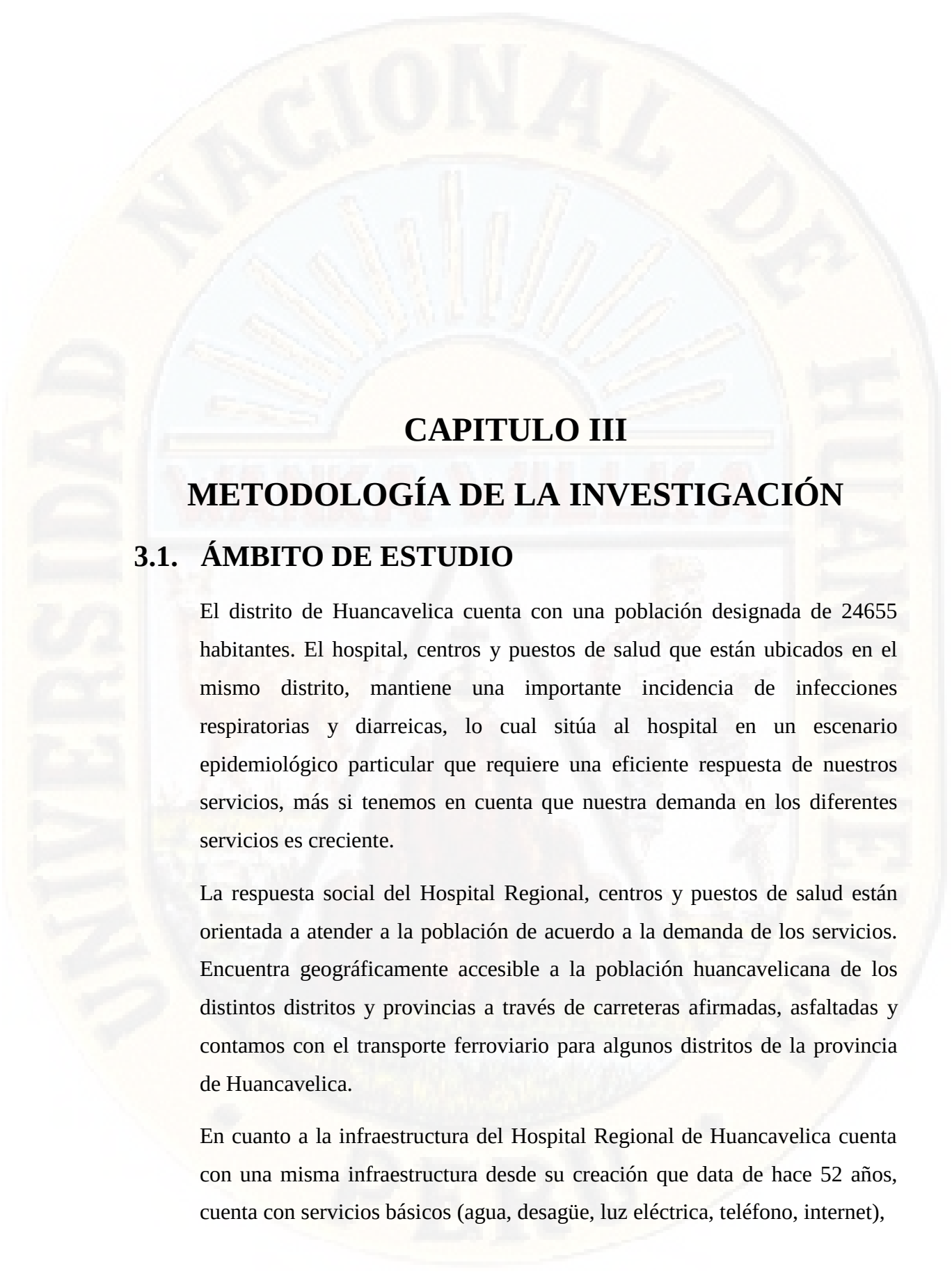
Inventario de Wolfgang. Es el instrumento para evaluar estrés laboral incluyen preguntas dirigidas a personal obrero, administrativo y profesionales de la salud. (10)

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Estrés en los profesionales de salud en los diferentes establecimientos.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIÓN	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALOR	TIPO DE VARIABLE
Estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud.	El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.	Es el resultado de la aplicación del Inventario de estrés de Wolfgang para profesionales de la salud, validado que evalúa el nivel de estrés en el profesional obstetra en los establecimientos de salud.	Estrés laboral en el profesional obstetra	Estrés laboral en el profesional obstetra en el establecimiento de salud	Nivel de estrés presentado después de la Aplicación de la encuesta Wolfgang que consta de 30 preguntas. (Sus preguntas están relacionadas al reconocimiento personal, responsabilidad por el cuidado de los pacientes, conflictos en el trabajo, e incertidumbre profesional). Encuesta detallada en anexos	-Estrés mínimo o sin estrés: (De 0 a 30) -Estrés moderado:(De 31 a 60) -Estrés alto (De 61 a 90) -Estrés severo. (De 91 a 120.)	Ordinal
			Nivel de establecimiento de salud	Establecimientos de salud donde labora el profesional obstetra	¿Qué categoría o tipo tiene el establecimiento de salud donde usted labora?	• Puesto de salud. • Centro de salud. • Hospital	Ordinal



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

El distrito de Huancavelica cuenta con una población designada de 24655 habitantes. El hospital, centros y puestos de salud que están ubicados en el mismo distrito, mantiene una importante incidencia de infecciones respiratorias y diarreicas, lo cual sitúa al hospital en un escenario epidemiológico particular que requiere una eficiente respuesta de nuestros servicios, más si tenemos en cuenta que nuestra demanda en los diferentes servicios es creciente.

La respuesta social del Hospital Regional, centros y puestos de salud están orientada a atender a la población de acuerdo a la demanda de los servicios. Encuentra geográficamente accesible a la población huancavelicana de los distintos distritos y provincias a través de carreteras afirmadas, asfaltadas y contamos con el transporte ferroviario para algunos distritos de la provincia de Huancavelica.

En cuanto a la infraestructura del Hospital Regional de Huancavelica cuenta con una misma infraestructura desde su creación que data de hace 52 años, cuenta con servicios básicos (agua, desagüe, luz eléctrica, teléfono, internet),

existe sistema de comunicación radial y telefónico, lo que nos ayuda con la comunicación con los distintos centros de salud y hospitales de referencia nacional. Y otros centros y puestos de salud en cuanto a infraestructura y servicios básicos se encuentran en una adecuada situación y algunos de ellos en cuanto a su infraestructura no fueron reconstruidos hace mucho.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es una investigación observacional, prospectiva, de corte transversal, de tipo analítico. Es observacional porque no existió intervención del investigador los datos reflejan la evolución natural de los eventos ajena a la voluntad del investigador, es prospectivo porque los datos se recogieron a través un instrumentó que midió el nivel de estrés. Es transversal porque los datos se obtuvieron en un solo momento, en un tiempo único. Es analítico porque se comparó 02 variables, buscando diferencias significativas. (28,29)

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue correlacional, se comparó grupos buscando diferencias significativas. Para el estudio se comparó el nivel de estrés de los profesionales obstetras por tipo de establecimiento de salud (Puesto, Centro, Hospital). (29)

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACION

Método general

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

científico que elabora conclusiones generales a partir de enunciados observacionales particulares y parte de lo particular a lo general. (30)

Método Básico

Se empleó el método descriptivo porque describe las características de la población de estudio en su forma natural, basada en la observación. (30)

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACION

Es el plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea.

El estudio corresponde a un diseño comparativo simple, basado en comparar la prevalencia de estrés en los profesionales obstetras según tipo de establecimiento de salud donde laboran.

$M_1 \quad O_1$

$M_2 \quad O_2$

$M_3 \quad O_3$

$O_1 \neq O_2 \neq O_3$

M_1 = Profesionales Obstetras de Puesto de Salud

M_2 = Profesionales Obstetras de Centro de Salud

M_3 = Profesionales Obstetras de Hospital

O_1 = Nivel de estrés de los profesionales obstetras de puesto de salud

O_2 = Nivel de estrés de los profesionales obstetras de centro de salud

O_3 = Nivel de estrés de los profesionales obstetras de Hospital

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.5.1. Población. Estuvo conformada por 50 profesionales obstetras que laboraban en puestos de salud, centros de salud y hospital; del distrito de Huancavelica.

3.5.2. Muestra. Fue de tipo censal.

Criterio Exclusión:

- Profesional obstetra que se encontraba de vacaciones, que laboraban en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica 2018.
- Profesional obstetra con descanso por maternidad, que laboraban en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica 2018.
- Profesionales obstetras que se reusaron a participar en la aplicación de instrumento, que laboraban en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica 2018.

Criterios de inclusión:

- Todos los profesionales obstetras que laboraban permanentemente en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica 2018.
- Participación voluntaria de los profesionales obstetras que laboraban en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica 2018.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.6.1. TECNICA

La técnica empleada, fue la encuesta. La encuesta es capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120). De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

3.6.2. INSTRUMENTO

El instrumento utilizado fue el cuestionario. El Cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias que tienen que ver con aspectos sociales y psicológicos; es una técnica ampliamente aplicada.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Primero: Se cuenta con el Convenio-Marco de la Universidad Nacional de Huancavelica con el Ministerio de Salud que permite ejecutar el proyecto con la autorización correspondiente. Se gestionó el permiso correspondiente al Hospital Regional, centros y puestos de salud del distrito de Huancavelica.

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

Tercero: Se asistió a la recolección de datos, los días de lunes a sábado de 8 a 14 horas de los meses octubre y noviembre del 2018, constituyendo 36 horas de trabajo semanal.

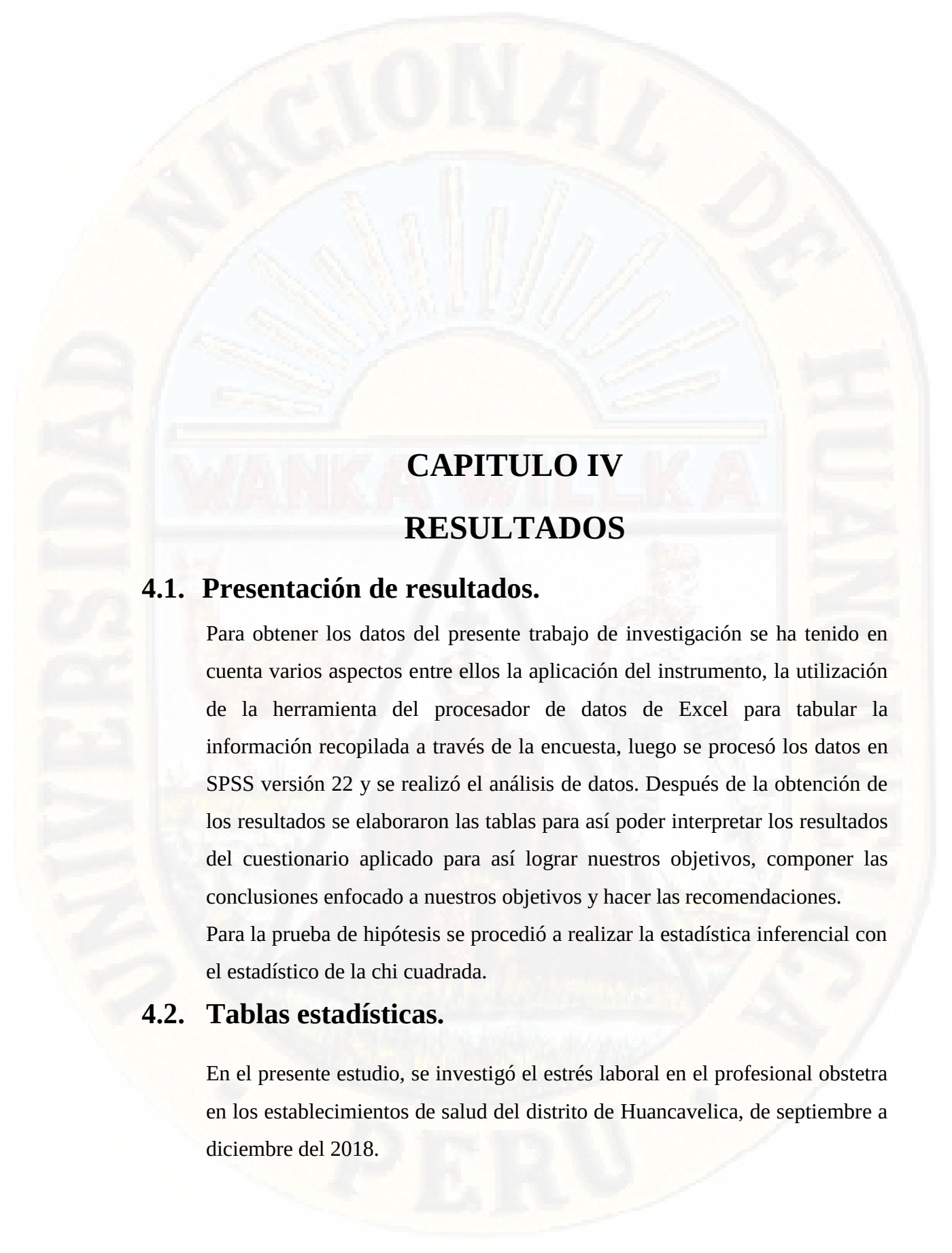
Cuarto: Previo a la ejecución, el proyecto fue revisado y aprobado por el comité de ética de la Facultad de Ciencias de la salud.

Este estudio no involucro ningún riesgo para la salud de las personas, los datos fueron analizados de manera global. Se hizo uso del documento de Consentimiento Informado. La información se manejó en forma confidencial, anónima y sólo se utilizó para esta investigación.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Finalizada la encuesta, los cuestionarios se ordenaron, enumeraron y se codificaron, luego se ingresó la información a la base de datos del paquete estadístico Excel, posteriormente se ingresó los datos al software estadístico SPSS Versión 22; para la estadística descriptiva, el análisis y aplicación del estadístico de prueba.

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



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.

Para obtener los datos del presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta varios aspectos entre ellos la aplicación del instrumento, la utilización de la herramienta del procesador de datos de Excel para tabular la información recopilada a través de la encuesta, luego se procesó los datos en SPSS versión 22 y se realizó el análisis de datos. Después de la obtención de los resultados se elaboraron las tablas para así poder interpretar los resultados del cuestionario aplicado para así lograr nuestros objetivos, componer las conclusiones enfocado a nuestros objetivos y hacer las recomendaciones.

Para la prueba de hipótesis se procedió a realizar la estadística inferencial con el estadístico de la chi cuadrada.

4.2. Tablas estadísticas.

En el presente estudio, se investigó el estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, de septiembre a diciembre del 2018.

Tabla 1. Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras del Hospital Regional de Huancavelica del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.

Nivel de estrés en Hospital	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés mínimo o sin estrés (De 0 a 30)	3	7.9	7.9
Estrés moderado (De 31 a 60)	26	68.4	76.3
Estrés alto (De 61 a 90)	9	23.7	100.0
Total	38	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre- diciembre del 2018.

En la tabla 1. Del 100% (38) de profesionales obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica; el 7.9% (3) tuvieron estrés mínimo o no tuvieron estrés, el 68.4% (26) tuvieron estrés moderado, el 23.7% (9) tuvieron estrés alto. El 76.3% (29) tuvieron estrés moderado o mínimo.

Tabla 2. Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras de los centros de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.

Nivel de estrés en centros de salud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés mínimo o sin estrés (De 0 a 30)	5	55.6	55.6
Estrés moderado (De 31 a 60)	3	33.3	88.9
Estrés alto (De 61 a 90)	1	11.1	100.0
Total	9	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre- diciembre del 2018.

En la tabla 2. Del 100% (9) de profesionales obstetras que laboran en los centros de salud del distrito de Huancavelica; el 55.6% (5) tuvieron estrés mínimo o no tuvieron estrés, el 33.3% (3) tuvieron estrés moderado, el 11.1% (1) tuvieron estrés alto. El 88.9% (8) tuvieron estrés moderado o mínimo.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras de los puestos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.

Nivel de estrés en puestos de salud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés mínimo o sin estrés (De 0 a 30)	2	66.7	66.7
Estrés moderado (De 31 a 60)	1	33.3	100.0
Total	3	100.0	

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre- diciembre del 2018.

En la tabla 3. Del 100% (3) de profesionales obstetras que laboran en los puestos de salud del distrito de Huancavelica; el 66.7% (2) tuvieron estrés mínimo o no tuvieron estrés, el 33.3% (1) tuvieron estrés moderado.

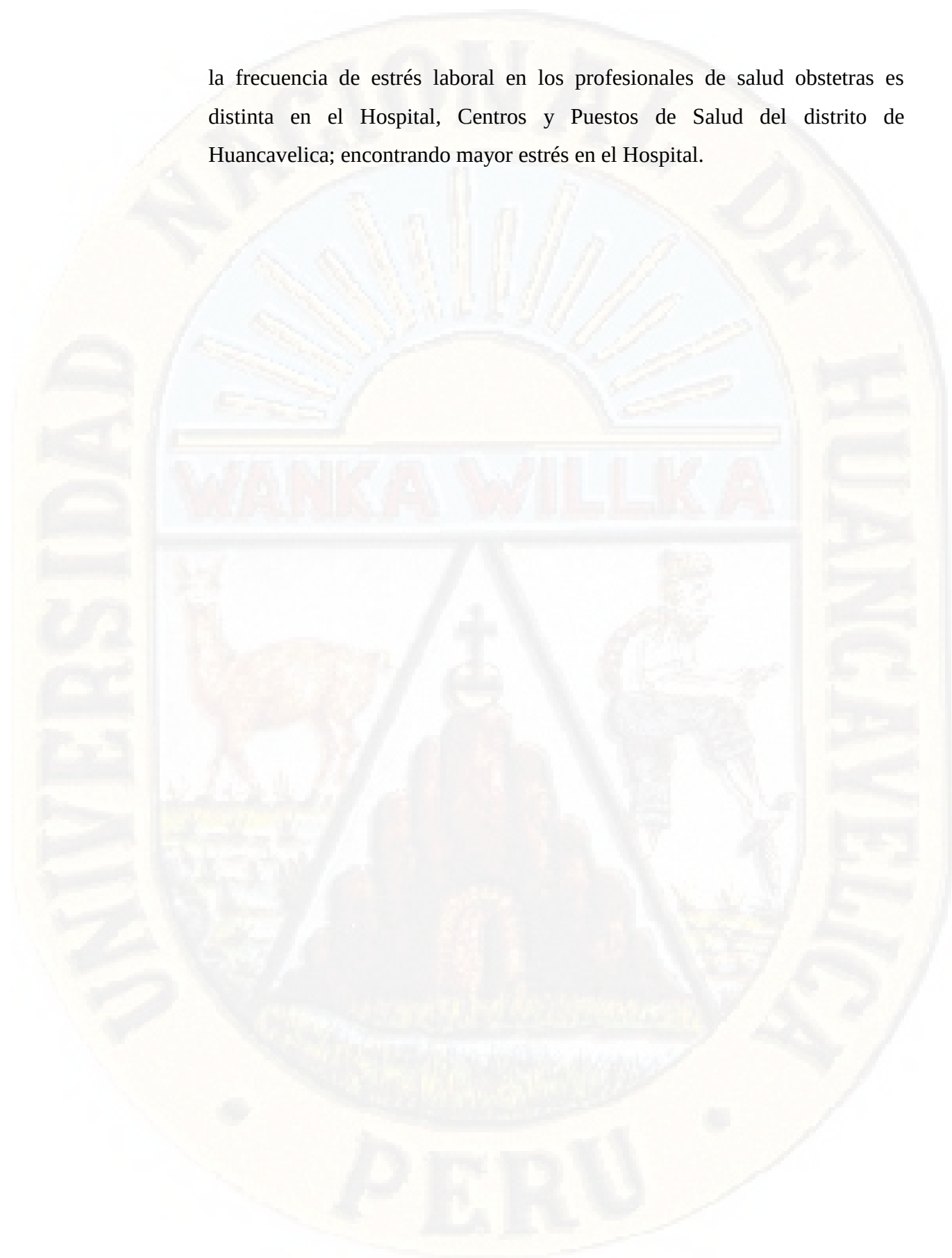
Tabla 4. Nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras de los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre – diciembre del 2018.

Nivel de Estrés	Tipo de Establecimiento de Salud						Total	
	Puesto de Salud		Centro de Salud		Hospital			
	fi	hi%	Fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Estrés mínimo o sin estrés (De 0 a 30)	2	66.7%	5	55.6%	3	7.9%	10	20.0%
Estrés moderado (De 31 a 60)	1	33.3%	3	33.3%	26	68.4%	30	60.0%
Estrés alto (De 61 a 90)	0	0.0%	1	11.1%	9	23.7%	10	20.0%
Total	3	100.0%	9	100.0%	38	100.0%	50	100.0%
Pruebas de chi-cuadrado								
				Valor	df	Significación asintótica (bilateral)		
Chi-cuadrado de Pearson				14.825	4	0.005		
Razón de verosimilitud				13.450	4	0.009		
Asociación lineal por lineal				9.503	1	0.002		
N de casos válidos				50				

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, septiembre- diciembre del 2018.

En la tabla 4. Del 100% (50) de profesionales obstetras que laboran en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica; Se observa una mayor proporción de casos de estrés moderado (68.4%) y severo (23.7%) en los obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica, en comparación a los que laboran en Puestos y Centros de Salud. Para determinar si la diferencia encontrada es estadísticamente significativa, se aplicó la prueba de χ^2 , encontrando un $\chi^2 = 14.825$ para cuatro grados de libertad y un p-valor de 0.005; como el p-valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual podemos decir que

la frecuencia de estrés laboral en los profesionales de salud obstetras es distinta en el Hospital, Centros y Puestos de Salud del distrito de Huancavelica; encontrando mayor estrés en el Hospital.



DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica. Se estudió la prevalencia de estrés laboral en 50 profesionales obstetras que laboraron en el hospital, centro y puesto de salud; setiembre a diciembre del 2018.

Los profesionales obstetras que trabajan en el Hospital Regional de Huancavelica, tuvieron el 7.9% de estrés mínimo o no tuvieron estrés, el 68.4% tuvieron estrés moderado y el 23.7% estrés alto. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Palacios M, Paz M (10), donde podemos ver que el 61% de los médicos presentaron estrés moderado y 15% estrés alto. Pudiendo decir que el estrés laboral en el Hospital es de nivel moderado y alto en mayor porcentaje esto se puede deber a la carga laboral que presenta dicho establecimiento ya que es un centro de referencia dentro de nuestro departamento, por tal la demanda de pacientes es mayor y muy aparte que se manejan distintas patologías gineco-obstétricas todos los días en la que laboran debido al nivel de complejidad y muchas veces se puede sumar a ello el estado del paciente.

En cuanto a los profesionales obstetras que laboran en los centros de salud del distrito de Huancavelica; el 55.6% tuvieron estrés mínimo o no tuvieron estrés, el 33.3% tuvieron estrés moderado y el 11.1% tuvieron estrés alto. El 88.9% tuvieron estrés moderado o mínimo, datos que coinciden con Vasquez B, Parco N. (17) donde encontró que el 44,7% de los trabajadores tienen un bajo nivel de signos de estrés, seguido del 39,5% con nivel medio de estrés y el 15,8% con alto nivel de estrés. Pudiendo mencionar que en nuestra población estudiada el estrés moderado es alto, probablemente se debe a que cada centro de salud está encargado de una cierta cantidad de población más que la de un puesto de salud de igual modo puede deberse a que el recurso humano sea mínimo para la cantidad poblacional, todo ello conllevando al estrés laboral.

Los profesionales obstetras que laboran en los puestos de salud del distrito de Huancavelica; el 66.7% (2) tuvieron estrés mínimo o no tuvieron estrés, el 33.3% (1) tuvieron estrés moderado, estos datos no concuerdan con lo hallado por Román Hernández J. (4), donde menciona que los síntomas de estrés laboral encontrados en los niveles primero y segundo de atención es del 50% en las cuales afecto fundamentalmente a las que laboran en el nivel primario de atención. Esto se puede deber a que la población es distinta a la nuestra de igual modo a que el manejo del sistema de salud sea distinta al de nuestro país. Pero en nuestra población designada se pudo analizar que el estrés laboral es mínimo esto puede deberse por el mismo hecho a que cada puesto de salud tiene una mínima población a su disposición siendo la carga laboral mínima de igual modo que ahí no se manejan patologías debida a su complejidad, siendo su principal prioridad prevención y promoción de la salud.

Del 100% (50) de profesionales obstetras que laboran en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica; Se observa una mayor proporción de casos de estrés moderado (68.4%) y severo (23.7%) en los obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica, en comparación a los que laboran en Puestos y Centros de Salud, datos que coinciden con Palacios M, Paz M (10) donde el 61% de los médicos que trabajan en hospitales de la ciudad de México presentaron estrés moderado y 15% estrés alto, relación que también coincide con Sanders S. (11), donde se pudo observar que el 25.60% del personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario presentan un nivel moderado de estrés, el 23% presentan un nivel bajo de estrés, también coinciden con lo encontrado por Vargas M. (18) donde el 30.8% de los profesionales de enfermería que laboran en hospitales presentaron un nivel de estrés laboral alto, el 66.7% de enfermeras del hospital muestran un nivel de estrés laboral medio y el 2.6% cuenta con un nivel de estrés laboral bajo. Entonces pudimos llegar a la conclusión según en nuestra investigación que en el hospital existe más estrés laboral que en Centros y Puestos de Salud por las mismas razones ya mencionadas anteriormente como es la carga laboral debida a la demanda poblacional, es un centro de referencia de la región y las patologías que se manejan son de severidad, todas ellas hacen que el profesional obstetra este en constante estrés.

En definitiva después de usar la prueba del chi cuadrado se halló un $\chi^2 = 14.825$ para cuatro grados de libertad y un p-valor de 0.005; como el p-valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual podemos decir que la frecuencia de estrés laboral en los profesionales de salud obstetras es distinta en el Hospital, Centros y Puestos de Salud del distrito de Huancavelica; encontrando mayor estrés en el Hospital datos que coinciden con lo hallado por Mancilla L, Olarte I. (19). Donde se encontró una relación estadística en la cual el estrés ocupacional alto fue en mayor porcentaje que el bajo en dicho hospital. De igual modo se coincide con Vásquez B, Parco N. (17). Realizada dicha investigación en un centro de salud, donde encontró que el 84.2% presenta un nivel entre bajo y medio de signos de estrés. Pudiendo ver que el estrés laboral es distinta en cada establecimiento de salud por las razones ya mencionadas anteriormente: El nivel de complejidad, la población asignada, la carga laboral.

CONCLUSIONES

El nivel de estrés de los profesionales obstetras que laboran en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, fue diferente tanto en el Hospital Regional de Huancavelica, centros y Puestos de Salud.

Los profesionales obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica tuvieron en mayor porcentaje estrés alto y moderado en comparación al mínimo.

Los profesionales obstetras que laboran en los centros de salud de Huancavelica tuvieron en mayor porcentaje estrés mínimo o no tuvieron estrés y estrés moderado, a comparación de estrés alto.

Los profesionales obstetras que laboran en los puestos de salud de Huancavelica tuvieron en mayor porcentaje estrés mínimo o no tuvieron estrés, a comparación de estrés moderado

Se observó una mayor proporción de casos de estrés moderado y severo en los obstetras que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica, en comparación a los que laboran en Puestos y Centros de Salud.

RECOMENDACIONES

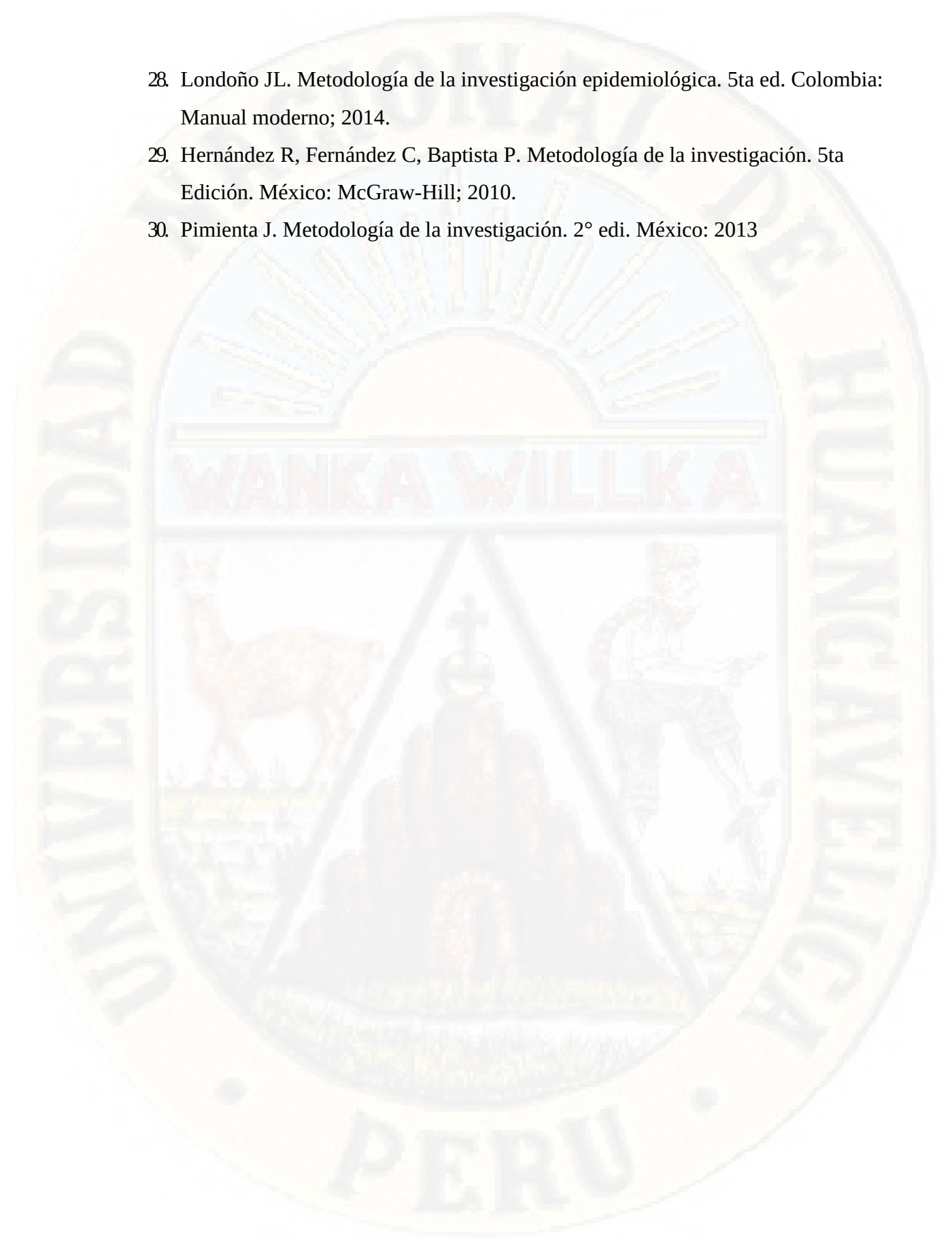
1. Que la Dirección Regional de Salud Huancavelica (DIRESA), formule estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontamiento del estrés, con la finalidad de mejorar la atención del usuario y de igual manera mejorar la calidad de vida del personal profesional de obstetricia
2. Organizar actividades recreativas y deportivas con la finalidad de disminuir estrés en el personal profesional de obstetricia.
3. Realizar estudios que nos permitan determinar cuáles son los factores que originan el estrés laboral para mejorar los conceptos y resultados que mostramos en nuestra investigación.

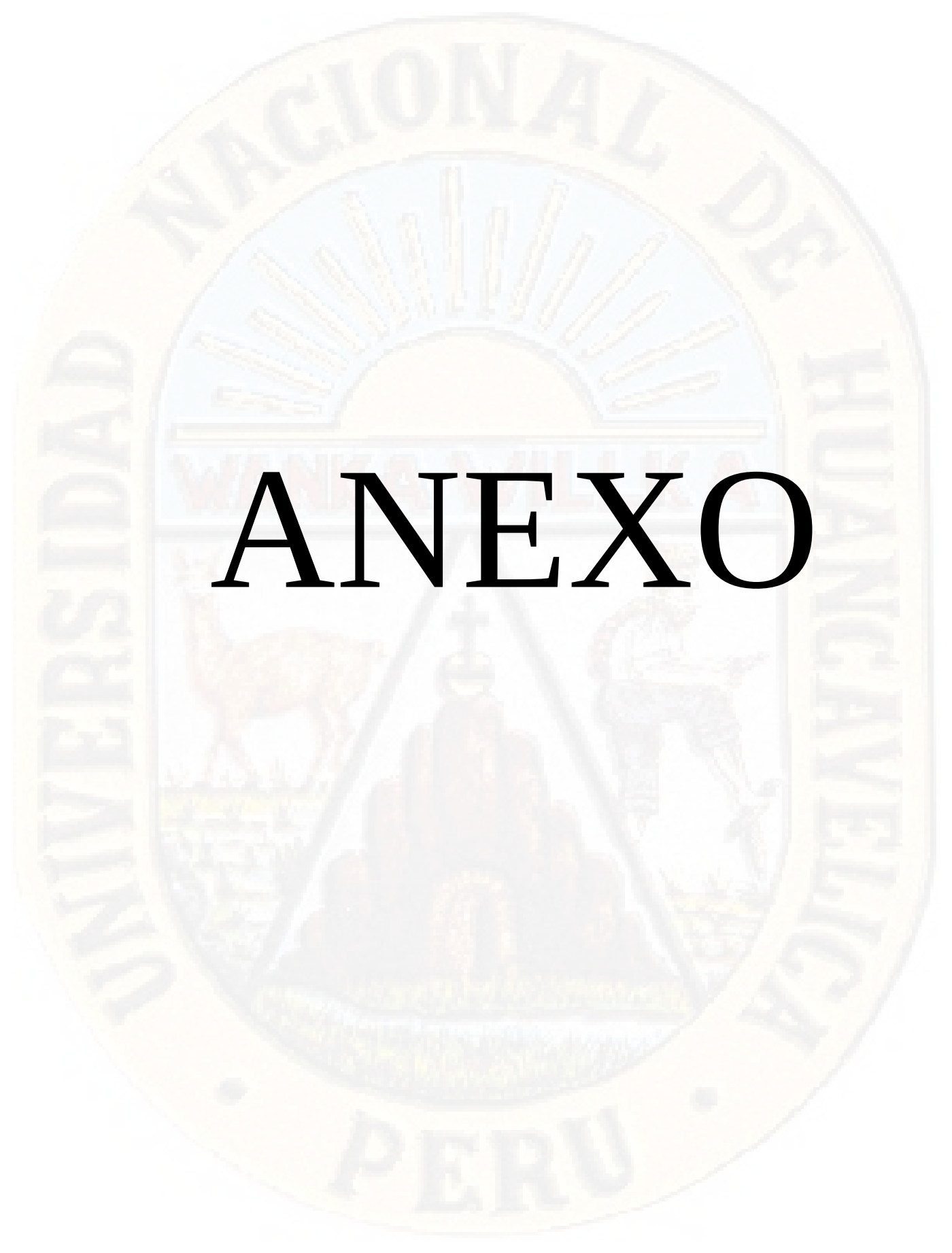
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization (OMS), Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Monografía en Internet]. Publicado; Última actualización el Miércoles 04 de Mayo de 2016 11:40 [accesado 28 septiembre 2017]. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
2. Estrés laboral. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra: OIT, 28 de abril 2016. 62 p.)
3. Aguado J. I. Bátiz A. Quintana, S. Medicina y seguridad del trabajo. Logroño (La Rioja) España. 2013; Med Segur Trab (Internet) 2013; 59 (231) 259-275
4. Román Hernández J, Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención, 2003; Revista Cubana Salud Pública ;29(2):103-10
5. Sanchez KM, Loli RA, Sandoval MH. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud. Rev enferm Herediana. 2015; 8(2):116-122.
6. Cozzo G, & Reich, M. Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica. 2015; 8. 1-15. 10.5872/psiencia/8.1.21.
7. Garavito M. Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, facultad de medicina humana escuela de post-grado; 2014.
8. Rodríguez L M. Bazán C. C. Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería; 2015.

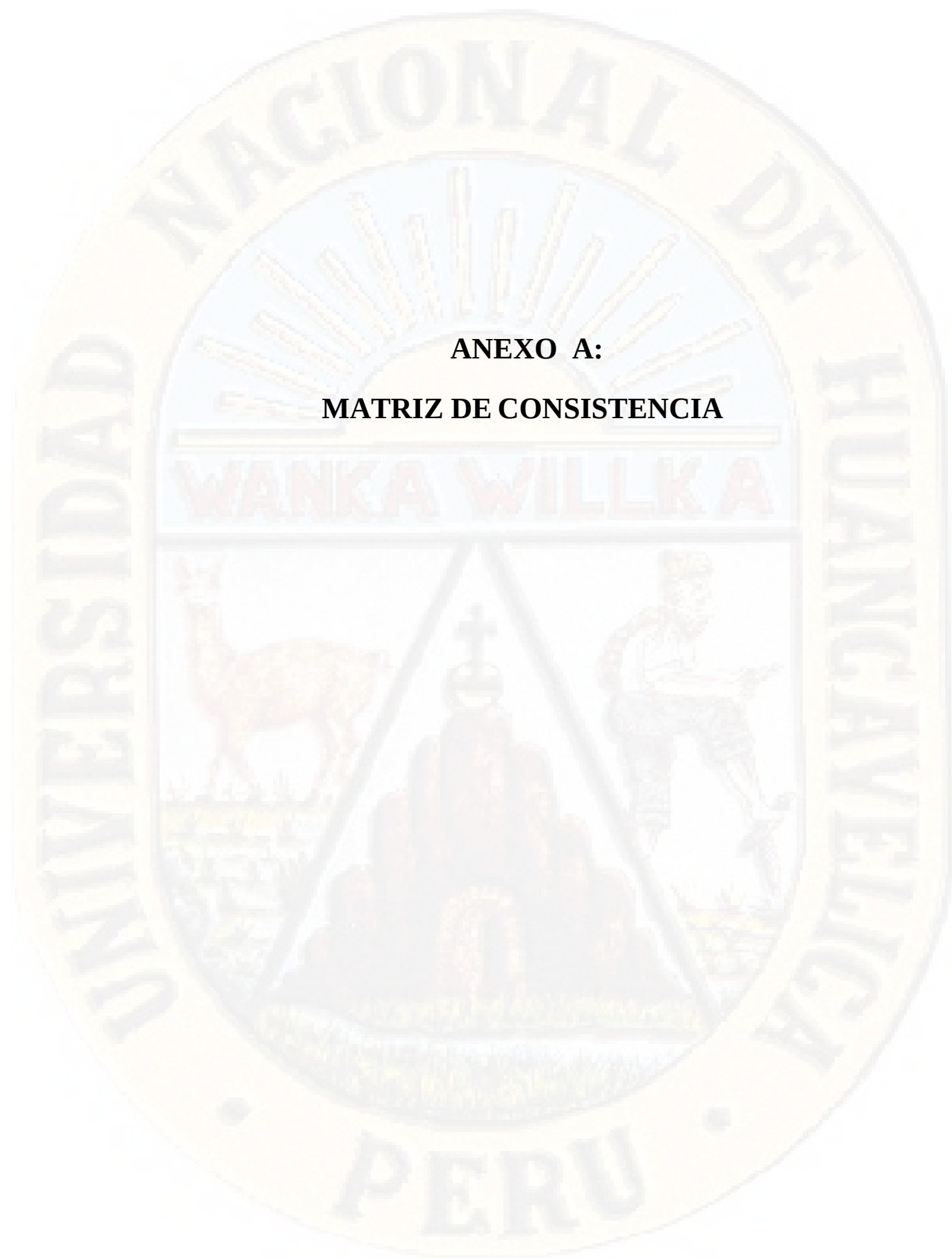
9. Vizcarra V. J. Estrés laboral y su relación con la calidad de cuidado que brinda el profesional de enfermería en la micro red de salud cono sur Tacna, Facultad de Ciencias de la Salud, 2012.
10. Palacios M, Paz M. Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicosomáticas en médicos de Hospitales de la ciudad de México. Med Secur Trab (internet) 2014; 60 (235):322-334.
11. Sanders S. estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero – marzo 2016. Tesis para magister. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2017.
12. León M, López J, Posadas M, Gutiérrez L, Sarmiento S. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un Hospital en Veracruz. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud (RICS). 2017 vol. 6(12).
13. Alvares G. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas. Tesis magister. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2017.
14. Rodríguez M, Bazán C. Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional docente Trujillo – 2015. Tesis para título. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016.
15. Remuzgo D. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi – Ayacucho, 2017. Tesis para optar el grado de maestría. Ayacucho: Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo; 2018.
16. Mauricio M, Rujel M. nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes-2017. Para optar título profesional. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2017.
17. Vásquez B, Parco N. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. Tesis de magister. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo; 2019.

18. Vargas M. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico, Chorrillos 2018. Tesis para optar título profesional. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018
19. Mancilla L, Olarte I. satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del Hospital Departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – 2014. Tesis para optar título profesional. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2015.
20. Mancilla L, Olarte I. satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del Hospital Departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia – 2014. Tesis para optar título profesional. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2015.
21. Naranjo Pereira, ML. UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Revista Educación [Internet]. 2009;33(2):171-190.: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
22. M. Florencia Daneri “Psicobiología del Estrés”. BIOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO – 090[Monografía en Internet].Publicado; 2012.
23. Morales Lindo C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. [TESIS para optar el título profesional]. Lima: 2016.
24. National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, (1999). [Fecha de acceso 15 de enero] URL disponible en <http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>.
25. World Health Organization (OMS), Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS [sede web], 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza; 2010[Fecha de acceso 8 de abril] URL disponible en https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
26. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Zaragoza. 2016. ISSN 1560-6139, pp. 11-30.
27. Comín E. De la Fuente I. Gracia A. El estrés y el riesgo para la salud. Edita: **MAZ** (M.A.T.E.P.S. n.º 11).

- 
28. Londoño JL. Metodología de la investigación epidemiológica. 5ta ed. Colombia: Manual moderno; 2014.
 29. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5ta Edición. México: McGraw-Hill; 2010.
 30. Pimienta J. Metodología de la investigación. 2° edi. México: 2013

The background of the page features a large, faint watermark of the seal of the University of Huancavelica. The seal is circular with a yellow border containing the text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA" at the top and "PERU" at the bottom. The central emblem depicts a sun with rays, a mountain, a river, and a figure on horseback.

ANEXO

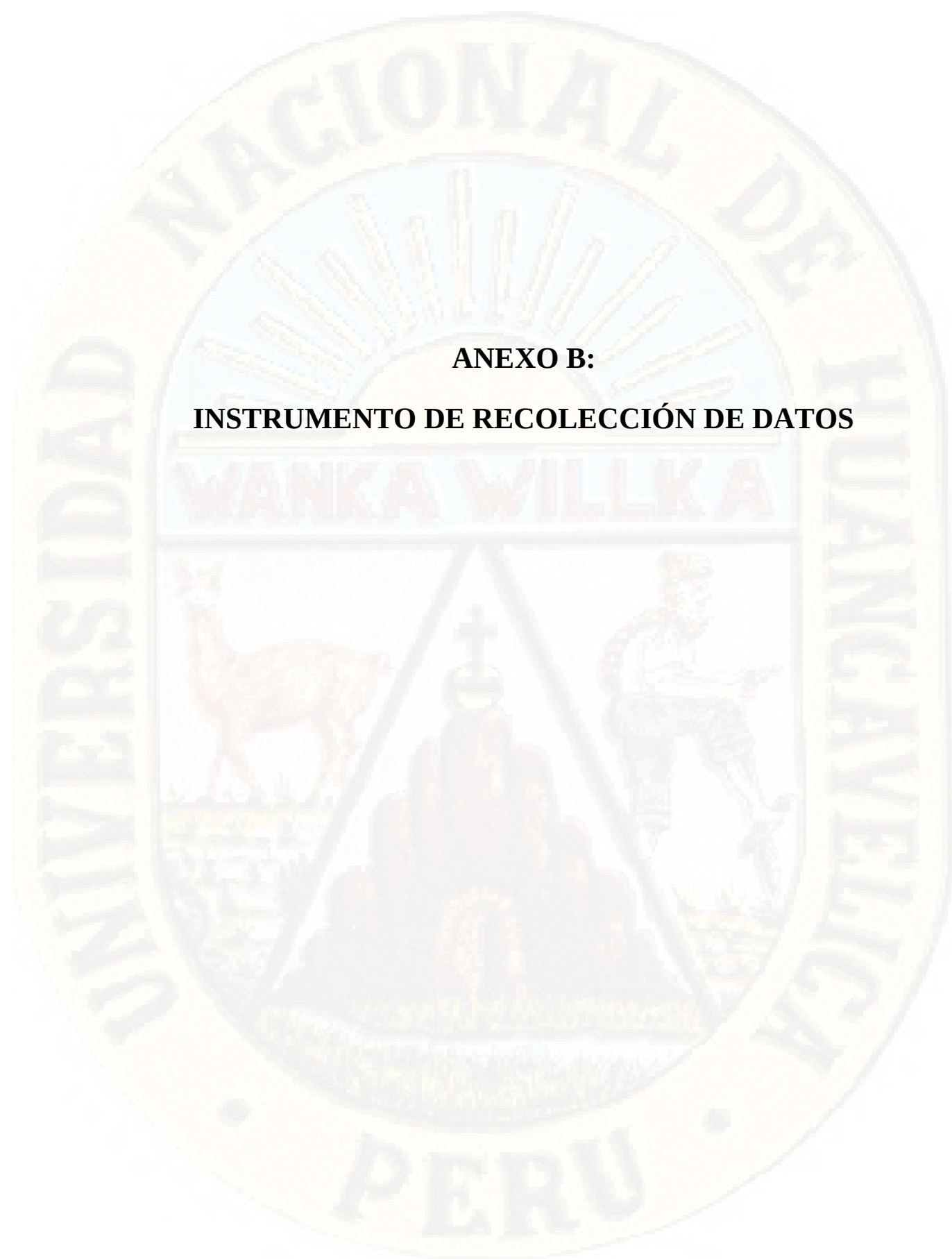


ANEXO A:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

	-Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras en los centros de salud del distrito de Huancavelica, – setiembre – diciembre del 2018. -Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales obstetras en los puestos de salud del distrito de Huancavelica, – setiembre – diciembre del 2018. -Comparar la prevalencia del nivel de estrés en los profesionales obstetras en el hospital, centro y puesto de salud; del distrito de						M₁ = Profesionales Obstetras de Puesto de Salud M₂ = Profesionales Obstetras de Centro de Salud M₃ = Profesionales Obstetras de Hospital O₁ = Nivel de estrés de los profesionales obstetras de puesto de salud O₂ = Nivel de estrés de los profesionales obstetras de centro de salud O₃ = Nivel de estrés de los profesionales obstetras de Hospital POBLACIÓN Y MUESTRA -Población: Estuvo conformada por 50
--	--	--	--	--	--	--	---

	Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018.						profesionales obstetras que laboraban en puesto de salud, centro de salud y hospital; del distrito de Huancavelica. -Muestra: Fue de tipo censal. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Para valorar la variable “Estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud”. La técnica empleada, fue una encuesta, un cuestionario un instrumento de investigación TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS Finalizada la encuesta, los cuestionarios se
--	---	--	--	--	--	--	---

							ordenaron, enumeraron y se codificaron, luego se ingresó la información a la base de datos del paquete estadístico Excel, posteriormente se ingresó los datos al software estadístico SPSS Versión 22; para la estadística descriptiva, el análisis y aplicación del estadístico de prueba. Los resultados estan presentados en las tablas.
--	--	--	--	--	--	--	---



ANEXO B:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



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



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

El instrumento consta de 30 preguntas con escala tipo Likert que va de 0 a 4 puntos (nunca, rara vez, ocasionalmente, frecuentemente y muy frecuentemente). Sus variables son reconocimiento personal (nueve ítems), responsabilidad por el cuidado de los pacientes, (siete ítems), conflictos en el trabajo (siete ítems), e incertidumbre profesional (siete ítems). Los puntos de corte fueron: de 0 a 30, estrés mínimo o sin estrés; de 31 a 60, estrés moderado; de 61 a 90, estrés alto y de 91 a 120, estrés severo.

I. PRESENTACIÓN.

Estimado profesional de salud tenga Ud. Muy buenos (días, tardes), soy estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica, me encuentro desarrollando una investigación sobre “ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE- DICIEMBRE DEL 2018”; por lo cual solicito su participación en la presente investigación, la información que nos brinde será de carácter CONFIDENCIAL Y ANONIMO. Le agradecemos anticipadamente por su valiosa colaboración.

II. INSTRUCCIONES.

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

¿Con qué frecuencia usted siente que estas situaciones **son estresantes**?

1. Tener tanto trabajo que no todo puede estar bien hecho.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

2. Tener conflictos con supervisores y/o administradores.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

3. Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

4. No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

5. Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

6. Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

7. Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

8. No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

9. Tener conflictos con compañeros.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

10. Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

11. Permitir que sentimientos o emociones personales interfieran con el cuidado de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

12. Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

13. Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

14. Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados médicos.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

15. Supervisar el desempeño de compañeros de trabajo.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

16. Tratar de lidiar con las dificultades de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

17. No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

18. Estar inadecuadamente preparado para enfrentar las necesidades de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

19. Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

20. No recibir retroalimentación adecuada de la realización de su trabajo.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

21. No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

22. Sentir que personal que no es de salud determine el modo que debe practicar su profesión.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

23. No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

24. Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

25. Sentir que no se le permite tomar decisiones acerca de su trabajo.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

26. Sentir que no hay desafíos en su trabajo.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

27. Sentir que su pago como profesional de la salud es inadecuado.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

28. Preocuparse por los pacientes terminales.

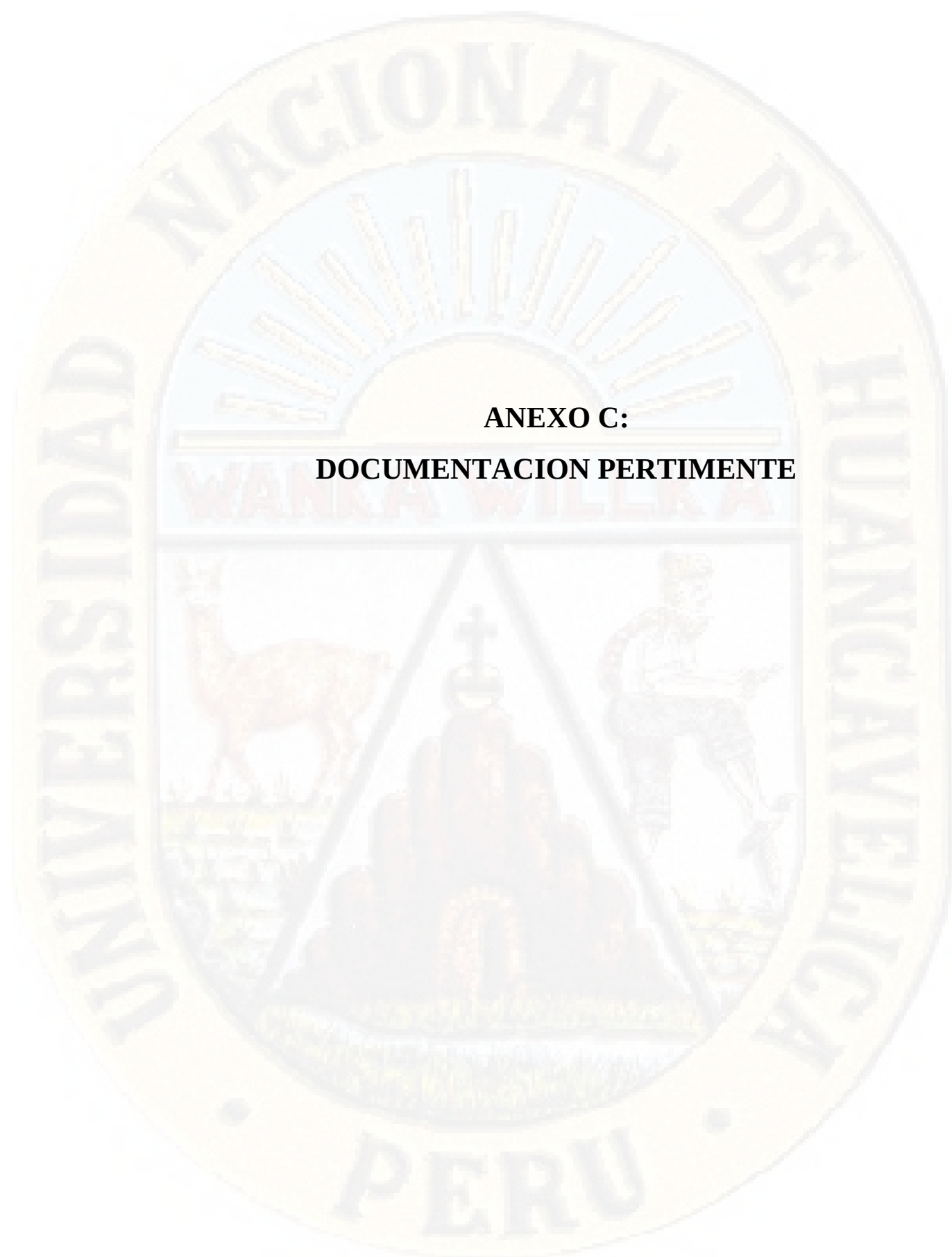
a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

29. No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

30. Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.

a) Nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente



ANEXO C:
DOCUMENTACION PERTINENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N°539-2017-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 22 de noviembre del 2017.

VISTOS:

El Oficio N° 409-2017-EPO-FCS-VRAC/UNH, (22.11.17), con hoja de tramite N°1339, remitido por la Dirección de la Escuela Profesional de Obstetricia, en la que solicita la emisión de resolución sobre la designación de docente Asesor y Jurados del proyecto de tesis, titulada **"ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018"**, presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni, y;

CONSIDERANDO:



Que, de conformidad al Artículo 34°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14), PRESCRIBE que "Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto".

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH (16.07.08), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.



Que, en cumplimiento a la Resolución N° 002-2016-CEU-UNH (30.09.16), se PROCLAMA, como ganador de las Elecciones, en el cargo de Decana de la Facultad de Ciencia de la Salud, a la Mg. Susana GUERRA OLIVARES, a partir del 01 de noviembre del 2016 al 31 de octubre del 2020.

Que, de conformidad al Inciso b, del Artículo 34°, del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobada con Resolución (N°0666-2017-CU-UNH), (11.08.17), señala "El director de la Escuela deriva al área de Investigación (comité directivo de la Escuela Profesional), para que reconozca al docente asesor y designe a los integrantes del jurado evaluador del proyecto de tesis y al docente accesorio".

Que, de conformidad al Inciso c, del Artículo 34°, del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobada con Resolución (N°0666-2017-CU-UNH), (11.08.17), señala "El director de la Escuela Profesional remite la propuesta al Decano de la Facultad, el cual, mediante resolución ratifica u observa al jurado del proyecto de tesis".

Que, de conformidad al Artículo 36°, del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobada con Resolución (N°0666-2017-CU-UNH), (11.08.17), señala "La tesis es asesorada por un docente de la carrera profesional, que cumpla con los siguientes requisitos: a) Grado académico de maestro b) Experiencia académica y especialista en el área en el que se desarrolla la investigación".

Que, de conformidad al Artículo 37°, del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica aprobada con Resolución (N°0666-2017-CU-UNH), (11.08.17), señala "El jurado está conformado por cuatro (04) docentes ordinarios presidido por el de mayor categoría y antigüedad; quienes cumplen los mismos requisitos que las del asesor. Uno (01) de ellos en calidad de accesorio".

Que, con oficio N° 409-2017-EPO-FCS-VRAC/UNH, (22.11.17), con hoja de tramite N°1339, remitido por la Dirección de la Escuela Profesional de Obstetricia, en la que solicita la emisión de resolución sobre la designación de docente Asesor y Jurados de proyecto de tesis, titulada **"ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018"**, presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

Que, de conformidad al Artículo 01°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14), PRESCRIBE que "es potestad de la autoridad competente, normar el funcionamiento académico y administrativo".



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N°539-2017-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 22 de noviembre del 2017.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DESIGNAR, al Mg. Leonardo LEYVA YATACO como docente asesor y Mg. Gabriela ORDÓÑEZ CCORA, como docente coasesor, del Proyecto de Tesis "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DESIGNAR, como Jurados del Proyecto de investigación para su revisión y aprobación, conforme al siguiente detalle:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	EGRESADOS A CARGO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ASESOR(A) COASESOR	JURADOS
"ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018"	- REYES VILLAR, Tania Gisela - QUISPE REPUELLO, Marleni	Mg. Leonardo LEYVA YATACO Mg. Gabriela ORDÓÑEZ CCORA	PRESIDENTA: Mg. Lina Yubana CARDENAS PINEDA SECRETARIA: Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN VOCAL: Mg. Claris Jhovana PEREZ VENEGAS ACCESITARIA: Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES.

ARTÍCULO SEGUNDO. - REMÍTASE, la presente Resolución a la Dirección de la Escuela Profesional de Obstetricia, docente asesor, miembros del Jurado Calificador y a los interesados, para su conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese....."




Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
Facultad de Ciencias de la Salud
Decana




Mg. Ada Lizbeth LARICO LÓPEZ
Facultad de Ciencias de la Salud
Secretaria Docente

Cc:
FCB
EPO
Asesor
Jurados
Intermedios
Archivo
TSGO/MI



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 514-2018-FCS-UNH

Huancavelica, 26 de octubre de 2018.

VISTOS:

Hoja de trámite de Decanato N° 903 (23.10.18), oficio N° 068-2018-DUI-FCS-UNH, (24.10.18), emitida por la Directora de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la que solicita, aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis, titulado: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 34°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 001-2014-AE-UNH, (18.12.14) prescribe que "Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto".

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, (16.07.08), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 17° del Reglamento Especifico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, aprobado con Resolución N° 304-2018-FCS-UNH, que a la letra dice: "La elaboración de una tesis está establecida por la ley Universitaria para la obtención del título profesional. La tesis es elaborada individualmente o por dos bachilleres.

Que, de conformidad al Artículo 34° inciso e del Reglamento Especifico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, aprobado con Resolución N° 304-2018-FCS-UNH y en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, Artículo 28° inciso e, que a la letra dice: "En caso de no existir observaciones cada miembro del jurado, remitirá a la Unidad de Investigación de la Facultad el informe de aprobación e inscripción del proyecto de tesis mediante acto resolutivo.

Que, con Resolución N° 539-2017-CFCS-VRAC-UNH, (22.11.17), se DESIGNA asesor y jurados, Dr. Leonardo LEYVA YATACO, como docente asesor, jurados PRESIDENTA: Dra. Lina Yubana CÁRDENAS PINEDA, SECRETARIA: Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN, VOCAL: Mg. Claris Jhovana PÉREZ VENEGAS y ACCESITARIA: Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES, del Proyecto de tesis: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

Que, con oficio N° 068-2018-DUI-FCS-UNH, (24.10.18), emitida por la Directora de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la que solicita, aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis, titulado: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

En uso de las atribuciones que le confiere a la Decana, la Ley Universitaria N° 30220, Estatuto-UNH y Resolución del Comité Electoral Universitario N° 002-2016-CEU-UNH, de fecha (30.09.16);

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR e INSCRIBIR, el Proyecto de Tesis titulado "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las estudiantes: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR al asesor del Proyecto de Tesis, al Dr. Leonardo LEYVA YATACO, para velar por su cumplimiento, ejecución y evaluación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 514-2018-FCS-UNH

Huancavelica, 26 de octubre de 2018.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR la presente Resolución a las interesadas e instancias correspondientes, para su conocimiento y demás fines.

Expediéndose, Comuníquese y Archívese-----



[Signature]
Dra. Tula Susana GUERRA OLIVARES
Facultad de Ciencias de la Salud
Decana



[Signature]
Gabriela GORDONEZ OCORRA
Facultad de Ciencias de la Salud
Secretaria Docente

Cc:
FCS
DIA
Asesor
Intendencia
Andrés
Tiscocor





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 304-2019-D-FCS-R-UNH

Huancavelica, 13 de mayo de 2019.

VISTOS:

Hoja de Trámite de Decanato N° 689, (09.05.19) Oficio N° 037-2019-DUI-FCS-UNH, (09.05.19), sobre ratificación de los miembros del jurado calificador para revisión del informe final de tesis Titulado "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 35°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°0001-2019-AU-UNH, (11.03.19), PRESCRIBE que "Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto";

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, (16.07.08), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 16° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH, (29.03.19) que a la letra dice: "DE LA PRESENTACIÓN Y SUSTENTACIÓN" El Director de la Escuela Profesional remitirá a los miembros del jurado para su revisión y aprobación del informe final. Los miembros del jurado tienen 10 días hábiles para su revisión presentación del informe de aprobación u observación al director de Escuela.

Que, con Resolución N° 538-2017-FCS-VRAC-UNH, (22.11.2017) se designa como docente asesor al Dr. Leonardo LEYVA YATACO, del proyecto de investigación, titulado "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018" presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

Que, con Resolución N° 514-2016-FCS-UNH, (26.10.2016) se aprueba e inscribe el proyecto de investigación titulado "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018" presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

Que, con Oficio N° 037-2019-DUI-FCS-UNH, (09.05.19), sobre ratificación de los miembros del jurado calificador para revisión del informe final de tesis Titulado "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

En uso de las atribuciones que le confiere a la Decana, la Ley Universitaria N° 30220, Estatuto-UNH y Resolución del Comité Electoral Universitario N° 002-2016-CEU-UNH, de fecha (30.09.16);

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - RATIFICAR, a los miembros del jurado evaluador para revisión y declaración de apto para sustentación, del informe final del trabajo de investigación Titulado: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

- | | |
|--------------|------------------------------------|
| - Presidente | : Mg. Lina Yubana CARDENAS PINEDA. |
| - Secretaria | : Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN. |
| - Vocal | : Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES |

ARTÍCULO SEGUNDO. - REMÍTASE, la presente Resolución a la Dirección de la Unidad de Investigación, a los miembros del Jurado Calificador y al interesado, para los fines que estime conveniente.

Comuníquese y Archívese:



UI
Jurados
Interesado
Archivo
TSGO/kyt

Tula Susana GUERRA OLIVARES
Facultad de Ciencias de la Salud
Decana



Kelly Yadira RIVEROS LAURENTE
Facultad de Ciencias de la Salud
Secretaria Docente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 323-2019-D-FCS-R-UNH

Huancavelica, 15 de mayo de 2019.

VISTO:

Hoja de Trámite de Decanato N° 731, (13.05.19), Oficio N° 039-2019-DUI-FCS-UNH, de fecha (14.05.19) la Directora de la Unidad de Investigación, solicita programación de lugar, fecha y hora para sustentación de Tesis; el Informe N° 016-2019-LCP-DN-FCS-UNH, (10.05.19) dando conformidad de pase a sustentación de la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 35°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0001-2019-AU-UNH, (11.03.19), PRESCRIBE que "Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto";

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, de fecha (16.07.2008), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 13° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH, de fecha (29.03.19), que a letra dice: El Título profesional es conferido en nombre de la nación por la UNH, a propuesta de las facultades, para que el interesado pueda ejercer la profesión, el cual requiere del Grado Académico de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional. El Título Profesional solo se podrá obtener en la Universidad en la cual se haya obtenido el Grado Académico de Bachiller.

Que, de conformidad al Artículo 16° inciso j del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH, de fecha (29.03.19). Si el informe del jurado es favorable por unanimidad o por mayoría el director de Escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para el acto público de sustentación. Si es desfavorable por unanimidad o por mayoría el informe, será devuelto al interesado para levantar las observaciones, en un plazo de siete (07) días hábiles.

Que, mediante Resolución N° 514-2018-FCS-UNH, (26.10.18), se aprueba e inscribe el Proyecto de Tesis titulado: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni.

Que, con el Informe N° 016-2019-LCP-DN-FCS-UNH, (10.05.19), el presidente del Jurado, remite el informe de conformidad y acta de apto para sustentación, dando pase a sustentación de la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018".

En uso de las atribuciones que le confiere a la Decana, la Ley Universitaria N° 30220, Estatuto-UNH y Resolución del Comité Electoral Universitario N° 002-2016-CEU-UNH, de fecha (30.09.16);

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - FIJAR, el Acto de Sustentación para el día lunes 20 de mayo de 2019 a las 10:00 horas en el auditorio de la Escuela Profesional de Obstetricia.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, a los miembros del Jurado para la evaluación de la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SETIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018", presentado por las bachilleres: REYES VILLAR, Tania Gisela y QUISPE REPUELLO, Marleni, conforme al siguiente detalle:

- **Presidente** : Dra. Lina Yubana CARDENAS PINEDA.
- **Secretaria** : Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN.
- **Vocal** : Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR, al Presidente del Jurado Calificador el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrase, Comuníquese y Archívese.....

Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
Decana

Kelly Yadir RIVEROS LAURENTE
Secretaria Docente

Cc.
FCS
DUI
Jurados
Interesado
Archivo
TSGO/kyri

CARGO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADA POR LEY 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

07-nov
10975



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Huancavelica, octubre 31 del 2018

OFICIO Mult N° 002 -2018-EPO-FCS-VRAC/UNH

Señor:

Dr. Julio César Álvarez León

Director del Hospital Regional de Huancavelica

Dr. Manuel Javier Mesones Vegas

Jefe del Centro de Salud de Santa Ana

Dr. Ciro Curasma Miranda

Jefe del Centro de Salud de San Cristóbal



Presente -

ASUNTO: **SOLICITO AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION-TESIS.**

Ref : Oficio N° 074-2018-DUI-FCS-UNH

De mi especial consideración:

Con singular aprecio reciba usted, el saludo cordial a nombre de la Escuela d Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud, a su vez; solicitar a su despacho, la autorización para la ejecución del siguiente proyecto de investigación en la institución que tan dignamente dirige, por los meses de noviembre y diciembre del presente año.

- ✓ Proyecto : ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCVELICA, SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2018"
- ✓ Responsable : Est. Tania Gisela, REYES VILLAR
Est. Marleni, QUISPE REPUELLO
- ✓ Asesor : **Dr. Leonardo, LEYVA YATACO**
- ✓ Folios : 002+01 anillado.

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

Sin otro particular y agradeciéndole por anticipado su gentil atención al presente, reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA
DIRECCION HUANCVELICA
NUCLEO SAN CRISTOBAL
RECEBIDO

Registro N° 275 Fecha 20/11/18
Hora 16:55 pm Firmado: [Firma]
Folios 018 copia a [destinatario]

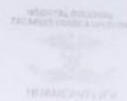
C.c.
Archivo
RJM/**yurika.

Registro	00188651
Expediente	00183214





CARGO



INFORME N° 634 -2018/GOB.REG-HVCA/HRZCV-HVCA/OADI.

A : **Obst. Ivet PIZARRO YARANGO**
JEFE DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HDH

ASUNTO : **BRINDAR FACILIDADES PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION TESIS**

REF. : **PROVEIDO N° 10975-GOB-REG-HVCA/GRDS-HR-ZCV-HVCA/DG**

FECHA : **Huancavelica, 13 de Noviembre del 2018**

Por medio del presente me dirijo a Usted. Para saludarlo cordialmente, y a su vez hacer de su conocimiento, que la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, tiene el conocimiento del PROVEIDO N°10975-GOB-REG-HVCA/GRDS-HR-ZCV-HVCA/DG en el marco de planificar, organizar, dirigir, supervisar y controlar las actividades de Docencia y Capacitación interna y externa en concordancia a los planes, programas de perfeccionamiento y formación de los Recursos Humanos según corresponda a los Convenios con Universidades y/o Instituciones Educativas Superiores; se solicita brindar facilidades a las Responsables del proyecto ; **Est. Tania Gisela, REYES VILLAR** y **Est. Marleni, QUISPE REPUELLO**, quienes realizaran su proyecto de Investigación titulado "**ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAVELICA**", a partir 15 de Noviembre-2018 hasta el 30 de Diciembre-2018.

Es todo cuanto informo a Ud. Para los fines pertinentes.

Atentamente;

C.c:
Archivo.
MJC/vup

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA
HOSPITAL REGIONAL DE HUANCABELICA
Tania Gisela Reyes Villar
Asesora de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación

14 NOV 2018

08:22
02

0096 32 71
00 932884

MINISTERIO DE SALUD - GOBIERNO REGIONAL
HOSPITAL DE INFANTIL HUANCABELICA

Obsta. P. Ivet Pizarro Yarango
JEFE DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
COPV 22704

26/11/18
Dr. Facundo

Solicito: Autorización para ejecución de
proyecto de tesis

Señor(a) encargado(a) del puesto de salud Pampachacra

S.E.

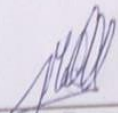
YO, Marleni Quispe Repuello y Tania Reyes
Villas, alumnas de la Facultad de Ciencia de la
Salud, EP OBSTETRICIA con código
2031321031 y 2013321071 respectivamente,
ante usted nos presentamos
respetuosamente y exponemos:

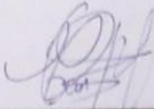
Se nos conceda el permiso para ejecución del proyecto de tesis titulada "Estrés
laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud en el distrito
de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018".

Esperamos su pronta respuesta por ser de
justicia.

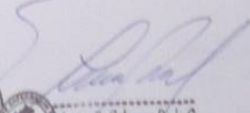
Atentamente,

Huancavelica 21 de noviembre 2018


Quispe Repuello, Marleni
DNI: 72240129


Reyes Villa, Tania
DNI: 62275592




Javier R. Cabana De la O
LIC. ENFERMERIA
C.E.P.: 47946

21-11-18

15:01 p.m.

Solicito: Autorización para ejecución de
proyecto de tesis

Señor(a) encargado(a) del puesto de salud Pueblo Libre

S.E.

YO, Marleni Quispe Repuello y Tania Reyes
Villas, alumnas de la Facultad de Ciencia de la
Salud, EP OBSTETRICIA con código
2031321031 y 2013321071 respectivamente,
ante usted nos presentamos
respetuosamente y exponemos:

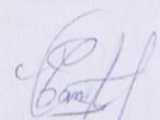
Se nos conceda el permiso para ejecución del proyecto de tesis titulada "Estrés
laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud en el distrito
de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018".

Esperamos su pronta respuesta por ser de
justicia.

Atentamente,

Huancavelica 21 de noviembre 2018


Quispe Repuello, Marleni
DNI: 72240129


Reyes Villa, Tania
DNI: 62275592


Cecilia Cardenas Qui
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 73808
Recibido 21/11/2018
H: 16:04

Solicito: Autorización para ejecución de
proyecto de tesis

Señor Licenciado encargado del puesto de salud San Gerónimo

S.L.

Yo, Marleni Quispe Repuello y Tania Reyes
Villas, alumnas de la Facultad de Ciencia de la
Salud, EP OBSTETRICIA con código
2031321031 y 2013321071 respectivamente,
ante usted nos presentamos respetuosamente
y exponemos:

Se nos conceda el permiso para ejecución del proyecto de tesis titulada "Estrés
laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud en el distrito
de Huancavelica, setiembre – diciembre del 2018".

Esperamos su pronta respuesta por ser de
justicia.

Atentamente,

Huancavelica 14/11/18



Quispe Repuello, Marleni
DNI: 72240129

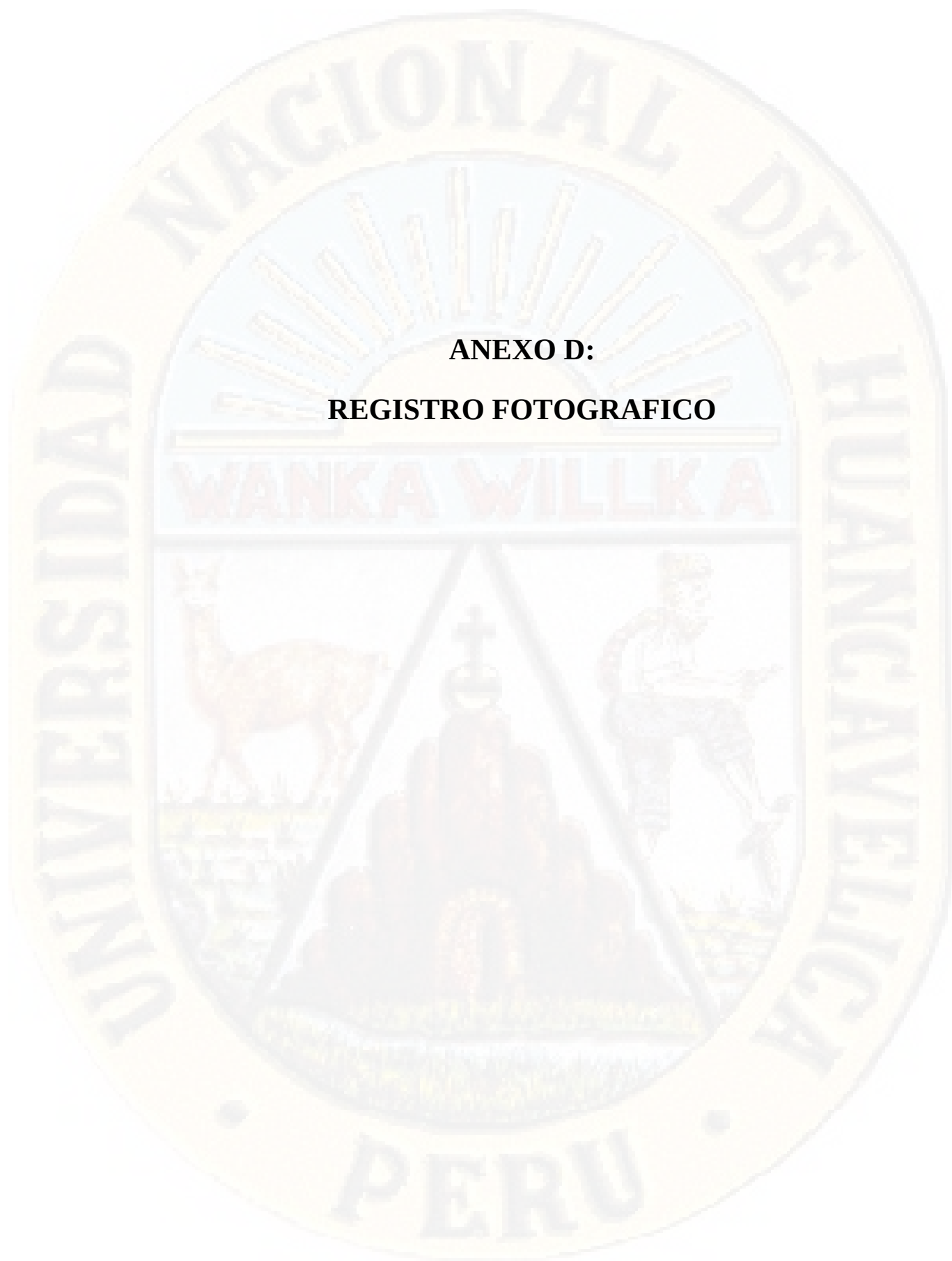


Reyes Villa, Tania
DNI: 62275592



14-11-18

12.45 pm.



ANEXO D:

REGISTRO FOTOGRAFICO



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



INVENTARIO DE ESTRÉS DE WOLFGANG PARA PROFESIONALES DE
LA SALUD

I. PRESENTACIÓN.

Estimado profesional de salud tenga Ud. Muy buenos (días, tardes), soy estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica, me encuentro desarrollando una investigación sobre "ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL OBSTETRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, SEPTIEMBRE- DICIEMBRE DEL 2018"; por lo cual solicito su participación en la presente investigación, la información que nos brinde será de carácter CONFIDENCIAL Y ANONIMO. Le agradecemos anticipadamente por su valiosa colaboración.

II. INSTRUCCIONES.

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

¿Con qué frecuencia usted siente que estas situaciones son estresantes?

1. Tener tanto trabajo que no todo puede estar bien hecho.

☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

2. Tener conflictos con supervisores y/o administradores.

☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

3. Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes.

a) nunca ☒ b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

4. No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.

☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

5. Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.

☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

6. Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.

a) nunca b) rara vez ☒ c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente

7. **Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.**
a) nunca ☒ b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
8. **No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.**
a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
9. **Tener conflictos con compañeros.**
a) nunca b) rara vez ☒ c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
10. **Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.**
a) nunca b) rara vez ☒ c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
11. **Permitir que sentimientos o emociones personales interfieran con el cuidado de los pacientes.**
☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
12. **Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.**
a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente ☒ d) frecuentemente e) muy frecuentemente
13. **Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.**
a) nunca b) rara vez ☒ c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
14. **Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados médicos.**
☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
15. **Supervisar el desempeño de compañeros de trabajo.**
a) nunca ☒ b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
16. **Tratar de lidiar con las dificultades de los pacientes.**
a) nunca b) rara vez ☒ c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
17. **No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.**
☒ a) nunca b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente
18. **Estar inadecuadamente preparado para enfrentar las necesidades de los pacientes.**
a) nunca ☒ b) rara vez c) ocasionalmente d) frecuentemente e) muy frecuentemente