

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA HUMANA BAJO LA**  
**MODALIDAD DE RESIDENTADO MÉDICO**



**TÍTULO**

**PREVALENCIA DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL  
ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2021**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PRESENTADA POR:**

**GENY CAYO ACURIO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA OCUPACIONAL  
Y MEDIO AMBIENTE**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>4</b>
1.1 Planteamiento del Problema:	4
1.2 Formulación del Problema:	5
1.2.1 Problema General:	5
1.2.2 Problema Específicos:	6
1.3 Justificación del Problema:	6
1.4 Delimitación del Área de Estudio:	7
1.5 Limitaciones de la Investigación:	7
1.6 Objetivos:	8
1.6.2 Objetivo General:	8
1.6.3 Objetivo Específicos:	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1 Antecedentes Bibliográficos:	9
2.1.1 Antecedentes Internacionales:	9
2.1.2 Antecedentes Nacionales:	10
2.2 Bases Teóricas	11
2.3 Definición de Conceptos Operacionales	14
<b>CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES</b>	<b>16</b>
3.1 Hipótesis:	16
3.2 Variables:	16
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:</b>	<b>17</b>
4.1 Diseño Metodológico:	17
4.2 Tipo de investigación:	17
4.3 Población y muestra:	17
4.5 Técnicas de procesamiento de datos:	20
4.6 Análisis de resultados:	20
4.7 Aspectos éticos de la investigación:	20
<b>CAPÍTULO V: ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>21</b>
5.1 Recursos humanos:	21
5.2 Recursos materiales:	21

5.3 Presupuesto:	21
5.4 Cronograma de actividades:	22
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b>	<b>23</b>
<b>Anexo</b>	<b>26</b>

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del Problema:

El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica del ser humano que le permite responder ante situaciones que pueden ser interpretadas como amenazas. Se considera como una de las causas más comunes de estrés a los riesgos psicosociales de la organización y las condiciones del empleo. Se sabe que un porcentaje importante de médicos (72%) padecen de estrés en algún momento de su vida y se debería principalmente al tipo de trabajo que desempeñan. (1,2,3,4)

La forma en que comenzaría el estrés, dependería principalmente de las peculiaridades individuales de las personas, así como de las condiciones y oportunidades que se puede encontrar en el trabajo y también en el entorno personal y familiar. (3,5,6)

En la génesis del estrés intervienen diversos factores; la vulnerabilidad individual que está relacionada a la forma de cada persona, un ambiente de trabajo o familiar conflictivo, la experiencia de vida de cada persona, el aprendizaje, la forma de enfrentarse a las diferentes situaciones del diario vivir, la adquisición de las habilidades y finalmente a nivel cerebral con las respuestas neuroendocrina e inmunológica de cada individuo. (3,7)

Por lo tanto, el estrés es la forma en el que una persona puede reaccionar a un desafío. La forma como el cuerpo reacciona frente al estrés es a través del sistema nervioso simpático que produce una respuesta de lucha o huida luego entra en acción el sistema nervioso parasimpático para regresar a la persona a su estado fisiológico basal, puesto que el organismo no tolera largos períodos de activación. El estrés positivo llamado también *eustrés* permite que la persona se desenvuelva adecuadamente en su vida diaria, se vuelve negativo o *distrés* cuando supera la capacidad de la persona de tolerar una situación estresante determinada (3,5).

El estrés laboral estaría presente en un porcentaje alto en la población trabajadora, en el mundo entero, lo que conllevaría a un elevado costo económico, psicosocial y por supuesto personal. Por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirman que el estrés es una de las epidemias más importantes del siglo XXI. (4,5,6)

El estrés laboral se le considera como un tema de actualidad, principalmente porque la COVID-19 es una realidad innegable que toca enfrentar a la población mundial y que repercute en el aspecto económico y sobre todo en el aspecto emocional por la gran morbi-mortalidad que produce, se presenta al existir un desequilibrio entre la organización, el puesto de trabajo y el individuo. El trabajador siente que carece de habilidades suficientes y adecuadas para hacer frente a las exigencias y retos del puesto de trabajo lo que genera estrés en la persona (3,4,7)

En el entorno laboral se puede generar diversos grados de estrés clasificados de la siguiente forma; un estrés laboral considerado como simple, caracterizado por sobrecarga mental y principalmente carente de gratificación luego de alcanzar metas trazadas por el empleador, un Trabajo identificado como traumático que implica toma de decisiones que pone en riesgo constante la seguridad de las personas como sucede en los servicios críticos hospitalarios (emergencia, UCI, etc); desgaste profesional o síndrome del trabajador quemado (burnout), que se presenta en las instituciones donde se permite poca participación y gran exigencia; también se puede presentar el mobbing, que se caracteriza por acoso moral o psicológico en el trabajo causado por personas del entorno laboral (3)

## 1.2 Formulación del Problema:

### 1.2.1 Problema General:

- ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en el personal asistencial del Hospital de Vitarte durante el año 2021?

### 1.2.2 Problema Específicos:

- ¿Cuáles son las características del personal asistencial del Hospital de Vitarte durante el año 2021?
- ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en los médicos del Hospital Vitarte durante el año 2021?
- ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en las enfermeras del Hospital Vitarte durante el año 2021?
- ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en las técnicas de enfermería del Hospital Vitarte durante el año 2021?

### 1.3 Justificación del Problema:

#### **Justificación teórica:**

En la realidad laboral actual se encuentra situaciones muy competitivas y presenta un nivel de exigencia muy alto lo que implicaría que el trabajador estaría sometido a una sobrecarga mental que conlleva con el tiempo a un estado de cansancio, fatiga y finalmente a un estado de estrés. Realidad a la que no es ajena el personal de salud (3, 6).

Por lo tanto, el estrés laboral se presentaría como consecuencia de los retos que una persona en particular debe enfrentar en el trabajo, lo que guardaría una relación directa entre la personalidad del trabajador, la forma individual en que afronta su diario vivir, el trabajo en el que se desempeña, las características de la labor que realiza y también, el ambiente en el que se desarrolla. Por lo que influiría en el rendimiento del trabajador, puesto que generaría una disminución significativa de la productividad, aumento del absentismo, alta rotación de empleados (lo que impediría generar una cultura organizativa favorable) y por supuesto la calidad de los productos disminuiría (3).

#### **Justificación Metodológica:**

Los estudios de prevalencia tienen como ventaja ser de bajo costo, se realiza en un periodo único, breve y bien delimitado por otro lado es también de fácil reproducibilidad.

### **Justificación Práctica:**

El tipo de trabajo del personal asistencial en un hospital, implica la interacción constante con todo tipo de pacientes y cada uno acude con una gran carga emocional y el hecho de tener que cuidar de la mejor manera posible la vida de seres humanos y tener que asumir en muchas oportunidades que la solución está más allá de los conocimientos científicos actuales por lo que el personal asistencial enfrentaría frustraciones grandes lo que generaría fuertes tensiones emocionales y por supuesto estrés (2,3).

Se debe considerar que cuando los individuos tienen tareas variadas y tienen menos estrés todos ganan: instituciones, personal de salud y por supuesto los pacientes (4,6,7).

Por todo lo mencionado anteriormente es importante conocer el nivel de estrés laboral en el personal asistencial de un hospital, puesto que la evidencia obtenida ayudaría a implementar estrategias de intervención con la finalidad de corregir las falencias que el entorno laboral puede presentar, permitiendo el adecuado desenvolvimiento de sus capacidades para proteger la salud de los pacientes, cuando del del ámbito de trabajadores de salud se trata (4,6,7).

#### 1.4 Delimitación del Área de Estudio:

- Lugar o escenario: Hospital Vitarte
- Periodo de estudio: año 2021
- Tipo de población involucrada: personal asistencial del Hospital de Vitarte

#### 1.5 Limitaciones de la Investigación:

- Se depende de la voluntad de colaborar del participante porque el trabajo consiste en el llenado de un cuestionario de estrés laboral.
- El trabajo remoto que muchos de los trabajadores están obligados a realizar por padecer de diferentes comorbilidades es una limitante importante en esta realidad de Pandemia por la COVID 19.

## 1.6 Objetivos:

### 1.6.1 Objetivo General:

- Establecer la prevalencia del estrés laboral por niveles en el personal asistencial del Hospital de Vitarte durante el año 2021.

### 1.6.2 Objetivo Específicos:

- Identificar las características del personal asistencial del Hospital Vitarte durante el año 2021.
- Identificar la prevalencia del estrés laboral por niveles en los médicos del Hospital Vitarte durante el año 2021.
- Identificar la prevalencia del estrés laboral por niveles en las enfermeras del Hospital Vitarte durante el año 2021.
- Identificar la prevalencia del estrés laboral por niveles en las técnicas de enfermería del Hospital Vitarte durante el año 2021.



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes Bibliográficos:**

#### **2.1.1 Internacionales:**

Priscilla E. Moreno y colaboradores en su trabajo de investigación, sobre estrés encontraron que el 72% de los médicos padecen de un nivel alto de estrés y se manifiestan principalmente como: trastornos del carácter, dolores de cabeza, dispepsia e insomnio. Muestra además un alto nivel de significancia en lo que respecta a horarios de trabajos, las guardias prolongadas, el no contar con un horario determinado de comidas hace que el trabajador tienda a enfermarse y trae como consecuencias un mal desempeño de sus funciones (1)

Sarsosa -Prowes K, Charria-Ortiz VH. En el año 2018, llegaron a la conclusión de que el personal asistencial presenta un nivel alto de estrés (21.7%), relacionados a síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Este estudio ha encontrado además alta prevalencia de síntomas: como dolor de cuello, tensión muscular, dolor de espalda que se manifiestan por una percepción de sobrecarga de trabajo y cansancio. (8)

Teixeira, CAB. Y colaboradores En un Hospital Universitario de Sao Pablo, en el año 2016; de una muestra de 310 personas llegaron a la conclusión de que el 17.1% de las trabajadoras sufrían de estrés laboral (9).

Aldrete RMG, y colaboradores en el año 2017, llegaron a la conclusión de que el 36,4 % de las participantes(enfermeras) resultaron estresados, de una muestra de 162 personas, los síntomas encontrados con mayor frecuencia fueron: pirosis y alteraciones del sueño, encontraron además que el 31,5 % del personal presentaron problemas de salud como: problemas gástricos, diabetes mellitus e hipertensión arterial (10).

Tyrone Romero, Rosario Hernánd; en su trabajo de investigación, en el año 2016” mostraron un nivel alto (49%) de estrés en médicos residentes y un nivel muy alto en el 8%; moderado y mínimo grado de estrés en un 40% y 3% respectivamente. (11)

Oro P. y colaboradores en su trabajo sobre, estrés y burnout llegaron a la conclusión de que los estudiantes de medicina tienen un nivel alto de estrés percibido, principalmente por las mujeres. Presentan además un nivel alto de síntomas psicopatológicos a predominio de los síntomas obsesivo-compulsivos. Encontraron alta puntuación total en el burnout académico (12).

Vera MMA y colaboradores en su trabajo estrés académico, de una muestra integrada por 58 residentes de medicina familiar; lograron identificar factores estresantes, y llegan a la conclusión de que existe estrés académico en la muestra estudiada (13).

Velásquez CFD, Villavicencio CDA, trabajaron con una muestra de 167 profesionales, se determinó que el 14.4% de participantes padecían de un nivel alto de estrés y un nivel bajo el 57.5%. Además, existe una disminución leve en el desempeño laboral en aquellos que presentan estrés ( $p=0,000$ ) (14).

Portero CV. en su trabajo de tesis llegó encontró en la muestra estudiada, que el personal percibe un nivel medio de estrés (21.56%) a diferencia de lo que suponía inicialmente, con relación a las dimensiones del burnout, es moderado los niveles de despersonalización, realización personal y el nivel de satisfacción y por último se encontró como bajo el nivel de agotamiento emocional . (15).

### **2.1.2 Nacionales:**

Morales, CG en su trabajo de investigación encontró como resultado que el 52% del personal de salud estudiado tienen nivel medio de estrés; el 42% y 6% bajo y alto nivel respectivamente; señala también que el 68% de las personas casadas padecen de un nivel alto de estrés y a diferencia de estas el 70% de las solteras sufren un nivel medio. (16)

Chávez, PJ en su trabajo de tesis reporta un 91% de riesgo psicosocial medio; un 49.3% riesgo alto en las Exigencias laborales. Indica además de que un 74.6% padecen de nivel bajo de estrés y finalmente un 25.4% de nivel medio de estrés. En este trabajo concluyeron que las condiciones inadecuadas del trabajo, el inadecuado contenido, las particularidades de la tarea y la deficiente interacción social aumentan el estrés en el personal de salud (17).

Capacyachi, OE y Goytia, CN en su trabajo de tesis reportan que el 100% de los estudiados tienen un bajo nivel de estrés en la dimensión de agotamiento emocional, por otro lado, indica también un 50% y 100% nivel bajo en la dimensión realización personal, y despersonalización respectivamente y llegaron a la conclusión de que el personal en estudio sufre de bajo nivel de estrés laboral (18)

Alfaro FP en su trabajo de tesis evidenció que el 47.9% de las personas mostraron un alto nivel de estrés y un 42.4% presentaron un regular desempeño profesional. La autora llegó a la conclusión que hay relación estadísticamente significativa del estrés con el desempeño profesional en el grupo estudiado (19).

García CN en su trabajo de tesis utilizó una muestra de 20 licenciados en enfermería y 20 pacientes y se determinó que el 70% de los participantes del estudio muestran un alto nivel en la dimensión de agotamiento, en la dimensión de realización personal (60%) y despersonalización (65%) alcanzaron un nivel medio. Con respecto a la calidad de la atención alcanzó el 65% de los individuos en la dimensión humana una calificación de regular al igual que en el 55% en la dimensión técnico científico igualmente en la dimensión administrativa con un 55% de los enfermeros alcanzó una calificación de regular. En conclusión, demostró que entre los aspectos de estrés y calidad de atención a los pacientes hay una relación irrefutable (20).

## **2.2 Bases Teóricas**

La OMS da a conocer que en el mundo existe entre un 5% y el 10% de estrés laboral entre los trabajadores de países en desarrollo y por otro lado indica, que en los países industrializados entre el 20% y el 50% de individuos sufren de estrés relacionado al trabajo por lo que considera que este problema tiene importancia vital (1).

### **Definición:**

En medicina se usa la palabra estrés para referirse a la respuesta del organismo, frente a cambios, exigencias, influencias y tensiones a que tiene que enfrentar el

individuo, por lo tanto, el estrés se considera como un deficiente ajuste persona-entorno (4,6).

Por otro lado, se considera al estrés como la falta de equilibrio entre la demanda y la capacidad que tiene el individuo de responder. La OMS cataloga a esta condición como la respuesta fisiológica que hacen que la persona enfrente una situación determinada entrando en acción, por lo tanto, si esta respuesta considerada como natural se produce en exceso genera alta tensión que repercute en la persona y trae como consecuencia enfermedades que hacen imposible que el ser humano funcione y se desarrolle con normalidad. Como por ejemplo el olvido, la concentración deficiente, alteraciones en el estado de ánimo, así como apatía, nerviosismo, ira, depresión e incluso ansiedad (3,4,21)

El estrés también se define como un estado de activación autonómica y también una activación neuroendocrina desagradable o incómoda, que resulta del fracaso en adaptarse del individuo a una determinada situación laboral o no. Por lo tanto, el estrés se produce cuando el entorno de la persona supera su capacidad de respuesta y percibe que no tiene control de su propia seguridad, lo que trae como consecuencia un estado de malestar psicológico y por supuesto un trabajo de adaptación que implica el compromiso de todo el organismo (3,6)

### **Tipos de estrés**

**Eustrés:** Considerado como "bueno": prepara y protege a la persona para enfrentar situaciones consideradas como amenazas y que necesitan de todas las habilidades mentales y físicas, para hacer una tarea en forma adecuada y porque no satisfactoriamente. Tomando en cuenta el ambiente laboral se le considera como una situación ideal donde existe equilibrio que le permite al trabajador desarrollar sus capacidades en forma óptima, por lo que se le considera como estrés positivo. (5)

**Distrés:** Se produce por una respuesta exagerada cuando es necesario actuar en respuesta a las demandas intensas excesivas, y/o prolongadas y son mucho

mayores que la resistencia y capacidad de adaptación del individuo, se le considera como estrés negativo porque reduce la atención, la capacidad de decisión y por supuesto reduce también la capacidad de acción, e interfiere en las relaciones interpersonales, puesto que cambia el estado de ánimo. El término estrés es mal usado, pues se utiliza en general para referirnos al estrés negativo conocido también como distrés. (5)

### **Fases del estrés**

El estrés tiene las siguientes fases: alarma, resistencia y agotamiento.

En la fase de alarma se encuentra la primera reacción que tiene el individuo ante una determinada situación de preocupación llamado también factor estresante, se libera adrenalina y otras hormonas produciendo en muchos casos taquicardia, ansiedad y puede la presión arterial elevarse. (5,21)

Durante la segunda fase el organismo se dirige a un estado de resistencia activa al estrés, pero manteniendo el control logrará que exista una reducción de los síntomas, por lo tanto, el cuerpo se estabiliza y el individuo responde en forma adecuada a las demandas de rendimiento. (5,21)

Durante la tercera fase se da el agotamiento de recursos fisiológicos, es decir, un agotamiento mental y físico lo que afecta al rendimiento del trabajador y peor aún genera el deterioro de su salud, por todo ello el personal de salud no es ajeno a esta realidad y puede sufrir de enfermedades como depresión, ansiedad, estrés entre otros. (5,21).

### **Estrés laboral:**

Se considera al *estrés laboral* como la manifestación de un desequilibrio que tiene el individuo, el puesto de trabajo y por supuesto la misma organización donde la persona se desenvuelve y realiza sus actividades laborales, por lo que es de suponer que en los hospitales la prevalencia del nivel de estrés sería alta,

la propia naturaleza del trabajo en los diferentes servicios convertiría a sus trabajadores en potenciales víctimas del estrés. (3,4,7)

Si consideramos a los factores psicosociales, no se puede dejar de considerar al estrés, puesto que se ha convertido, en una de las consecuencias que más estragos causó y sigue causando en la población económicamente activa (PEA). La entidad conocida como Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que hay cada vez un número creciente de trabajadores de las diversas actividades económicas y a todo nivel que sufren de estrés, es así que el 28% de personas que trabajan en Europa padecen de estrés laboral, y aproximadamente el 50% del ausentismo laboral es causada por el estrés. La OIT como respaldo a los trabajadores y con el propósito de disminuir y prevenir el estrés laboral emitió una resolución en el que afirma que el trabajo no sólo debe respetar la vida sino también la salud de las personas y darles el tiempo necesario para el descanso por otro lado debe hacer posible el fin supremo de ser humano que es servir a la sociedad, así como lograr la autorrealización a través del desarrollo de sus capacidades individuales. (4,5,6)

Es importante trabajar en la prevención de una enfermedad tan prevalente como lo es el estrés laboral creando ambientes sanos de trabajo, que se logra buscando soluciones en las mismas unidades de trabajo con la participación de todos los involucrados, otra forma de prevenir es controlando y vigilando el estrés en los trabajadores identificando situaciones de riesgo y por supuesto aquellos síntomas y signos tempranos que se puede presentar, lo importante es lograr evitar el efecto negativo que repercute en la salud del individuo no a corto plazo solamente, sino también a largo plazo, es un reto que se plantea a la propia organización donde el trabajador se desempeña en forma rutinaria (4,6,7).

### **2.3 Definición de Conceptos Operacionales**

#### **Estrés laboral:**

Es la consecuencia de una falta de equilibrio entre dos factores, la exigencia laboral y la capacidad del individuo de cubrir la expectativa del empleador, por

consiguiente, se produce por la excesiva presión que el entorno laboral demanda.

**Prevalencia:**

Es el conjunto de personas que forman parte de una población determinada y que tiene un evento o una característica particular en un lugar y periodo determinado.

**Personal asistencial:**

El personal asistencial son todas las personas (médicos, enfermeras y técnicos de enfermería) que realizan labores tienen como fin principal la atención del paciente.

## CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

### 3.1 Hipótesis:

Este estudio tiene la característica de ser descriptivo por lo que carece de hipótesis.

### 3.2 Variables:

Variable	Definición Operacional	Indicador	Tipo de variable	Escala	ítem	Fuente
Nivel de estrés laboral	Es consecuencia de la inestabilidad entre la capacidad de respuesta y las demandas laborales que experimenta el trabajador	Cuestionario de estrés de la OMS-OIT.	Cualitativo	Ordinal	Nivel bajo de estrés <90.2 nivel intermedio 90.3-117.2 Estrés 117.3-153.2 y nivel alto >153.3	Encuesta
Área de trabajo	Servicio donde realizan sus labores	Servicio	Cualitativo	Nominal	Emergencia Hospitalización. Consultorio externo	Encuesta
Sexo	Características Físicas visibles de un individuo.	fenotipo	Cualitativo	Nominal	Femenino Masculino	Encuesta
Grupo ocupacional	Profesión en la que se desempeñan.	Título profesional	Cualitativo	Nominal	Medico Enfermera Técnica de enfermería	Encuesta
Estado civil	Situación legal respecto a si tiene o no pareja según el registro civil.	Documento de identidad	Cualitativo	Nominal	Casado Soltero Viudo	Encuesta
Edad	Tiempo de vida expresada en años	años	Cuantitativo	Razón		Encuesta



## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **4.1 Diseño Metodológico:**

Este trabajo de investigación tiene enfoque cuantitativo por lo que se considera que método es deductivo.

### **4.2 Tipo de investigación:**

Desde el punto de vista de su finalidad este estudio es de tipo aplicada porque tiene como propósito el estudio de un problema real y específico.

El alcance de este trabajo será *descriptivo* porque la información recogida será descrita reflejando la realidad de un determinado momento, sin manipular ninguna variable.

El diseño será *observacional* porque esta investigación es de tipo estadístico y tiene como objetivo medir la prevalencia del estrés laboral y *transversal* porque permite recopilar los datos solamente en un determinado momento a una población específica, datos que serán analizados posteriormente.

### **4.3 Población y muestra:**

#### **Población:**

Para este estudio se considera a las 907 personas que forman parte del personal asistencial que trabaja en el Hospital Vitarte.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Todo personal asistencial que para el momento de realizar el trabajo tenga contrato CAS vigente o ser personal nombrado.
- Trabajar en un servicio específico del hospital.
- Predisposición de ayudar con el estudio.
- Personal que firme consentimiento informado.

- Que tengan las competencias psicológicas necesarias para la aplicación del cuestionario.

**Criterios de Exclusión:**

- Si el profesional asistencial del Hospital Vitarte no se encuentra laborando por diferentes motivos como: descanso médico, vacaciones, aislamiento o cuarentena por COVID -19, u otros.
- Trabajadores que acepten participar en el estudio, pero no quieren firmar el consentimiento informado.

**Muestreo:**

Se usará el muestreo no probabilístico por conveniencia.

**Cálculo de Muestra:**

Número total de personal asistencial del Hospital Vitarte: 907

Muestra: 68

Para el cálculo muestral, se utilizó la fórmula siguiente por tratarse de una población finita.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

n = es el tamaño muestral.

N = Total de la población en estudio (907)

Z = Coeficiente de confianza (z = 1.96 para un nivel de confianza de 95%)

q = Probabilidad de fracaso (5%)

p = Probabilidad de éxito (95%)

d = Error máximo admisible (5%)

#### 4.4 Técnica de recolección de datos:

La técnica será utilizando una encuesta y el instrumento será el cuestionario sobre el estrés de la OMS-OIT.

Que consta de 25 puntos en relación a estrés laboral, estos ítems están agrupados en áreas que se mencionan a continuación.

Área	Núm. Ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1,10,11,20	4-28
Territorio organizacional	3,15,22	3-21
Estructura organizacional	2,12,16,24	4-28
Tecnología	4,14,25	3-21
Falta de cohesión	7,9,18,21	4-28
Influencia del líder	5,6,13,17	4-28
Respaldo del grupo	8,19,23	3-21

El nivel de estrés se determinará según el cuadro siguiente:

Nivel alto de estrés	>153,3
intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Nivel bajo de estrés	< 90,2

En el anexo 2 se muestra como en cada ítem se escoge el número que corresponde para indicar la frecuencia con que la situación indicada es causa de estrés en el momento en que se aplica la encuesta.

#### **4.5 Técnicas de procesamiento de datos:**

Se procesará a través del programa de spss versión 26.

#### **4.6 Análisis de resultados:**

se realizará estadística no inferencial obteniendo frecuencia y porcentajes de datos cualitativos.

#### **4.7 Aspectos éticos de la investigación:**

Se elaborará un consentimiento informado que será firmado por los participantes antes de llenar el cuestionario sobre el estrés laboral. El cuestionario además será llenado en forma confidencial y anónima.

Por otro lado, este trabajo será revisado por la comisión de ética de la Universidad Privada San Juan Bautista, así como del Hospital Vitarte por ser sede de la especialidad de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente.

## CAPÍTULO V: ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### 5.1 Recursos humanos:

Residente de medicina ocupacional y del medio ambiente

### 5.2 Recursos materiales:

Se requiere de una computadora, impresora, material de escritorio.

### 5.3 Presupuesto:

	Costo
Material de escritorio	500.00
Impresiones	300.00
logística	400.00
Horas médico trabajadas	4000.00
<b>Total</b>	<b>5200.00</b>



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Moreno P, Moreno A, Marcial P. Análisis cualitativo del estrés laboral y su incidencia en médicos del área hospitalaria en Guayaquil. 2018; 2: 116-135
2. Álvarez G. Estrés, agotamiento y depresión: nuestros médicos también están enfermos. 6 de abril 2017 (Fecha de acceso: 10/08/2019). Disponible en: <https://www.vice.com/es/article/mgddn8/estres-depresion-medicos-espana>
3. Gil Hernández F. Tratado de Medicina del Trabajo Aspectos jurídicos y técnicos, introducción a la salud laboral. 2º ed. Barcelona, España. Elsevier 2012
4. Álvarez Heredia F, Conti Parra L, Valderrama Mantilla F, Moreno Vargas O, Jiménez Barbosa I. Salud Ocupacional. 20º ed. Bogotá, Colombia. Kimpres Ltda. 2011.
5. Iniesta Álvarez A, Azcona Castellot J, Guillén Subiran C, Meléndez López A, Pastrana Jiménez J, Guía Sobre el Manejo del Estrés Desde Medicina del Trabajo, Edición Sans Growing Brands Barcelona, 2016
6. Organización Internacional del Trabajo, Enciclopedia OIT, plataforma global de conocimientos sobre seguridad y salud en trabajo, 2012 (Fecha de acceso: 05/08/2019). Disponible en <https://www.insst.es/tomo-i>
7. La Dou J, Harrison RJ, Diagnóstico y Tratamiento en Medicina Laboral; 5º ed. San Francisco, El Manual Moderno, 2016
8. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud. 2018;20(1):44-52.
9. Teixeira CAB, Gherardi-Donato EC da S, Pereira SS, Cardoso L y Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Enfermería Global (Murcia). 2016; 15(4): 288-298

10. Aldrete MG, Navarro C, González R, León SG, Hidalgo G. Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Salud y Trabajo*. 2017;18(1):35-43.
11. Tyrone Romero A. Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua (tesis de grado). Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 2016.
12. Oro P, Esquerda M, Viñas J, Yuguero O, Pifarre J. Síntomas psicopatológicos, estrés y burnout en estudiantes de medicina. *Educación Médica Lleida- España*. 2019;20(1):42-48.
13. Vera MAM, Anzaldo N, Anzaldo MF. Estrés académico en residentes de medicina familiar de una institución poblana desde un enfoque administrativo. *Nueva Gestión Organizacional Tlaxcala*. 2019;(10): 86-111
14. Velásquez FD, Villavicencio DA. Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de la Salud y su Relación en el Desempeño Laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) Durante el Periodo de Setiembre – Octubre del 2016(tesis de grado). Ecuador. Repositorio de la Universidad Católica.
15. Portero S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencia (tesis doctoral). Repositorio de la Universidad de Córdoba. 2019.
16. Morales. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeras del Hospital de Huaycán Lima (tesis de grado). Perú Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. 2019.
17. Chávez, PJ. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé programa de afrontamiento 2029” (tesis doctoral). Perú Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
18. Capacyachi OE y Goytia CN. Nivel de estrés laboral en el personal asistencial de dos instituciones de salud del primer nivel de atención Huancayo – 2018” (tesis de grado). Perú Repositorio de la Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt”.



19. Alfaro FP. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016. (tesis de grado). Perú Repositorio académico de la Universidad San Martín de Porras.
20. García CN en su trabajo de tesis: “Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del profesional de enfermería del Centro de salud Santa Julia. Piura, 2018” (tesis de grado). Perú Repositorio académico de la Universidad San Pedro.
21. Osorio JE, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas. Medellín Colombia. 2017;13(1):81-90.

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL VITARTE			
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en el personal asistencial del Hospital de Vitarte durante el año 2021?</p> <p><b>Problema Específicos:</b> ¿Cuáles son las características del personal asistencial del Hospital de Vitarte durante el año 2021? ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en los médicos del Hospital Vitarte durante el año 2021? ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en las enfermeras del Hospital Vitarte durante el año 2021? ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por niveles en las técnicas de enfermería del Hospital Vitarte durante el año 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la prevalencia del estrés laboral por niveles en el personal asistencial del Hospital de Vitarte durante el año 2021.</p> <p><b>Objetivo Específicos:</b> Identificar las características del personal asistencial del Hospital Vitarte durante el año 2021. Identificar la prevalencia del estrés laboral por niveles en los médicos del Hospital Vitarte durante el año 2021. Identificar la prevalencia del estrés laboral por niveles en las enfermeras del Hospital Vitarte durante el año 2021. Identificar la prevalencia del estrés laboral por niveles en las técnicas de enfermería del Hospital Vitarte durante el año 2021.</p>	<p>Este trabajo no tiene hipótesis por ser un trabajo descriptivo</p>	<p><b>Variable:</b> Prevalencia de estrés laboral por niveles.</p> <p><b>Indicadores:</b> Nivel de estrés Grupo ocupacional Área de trabajo</p>

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

##### instrucciones:

Marque con un X la alternativa que Ud. crea conveniente, según su percepción en el momento actual.

##### Datos personales:

Fecha.....

Edad: ..... Años

Estado civil: Casado ( ) Soltero ( ) Viudo ( )

Área de trabajo: Emergencia ( ), Hospitalización ( ), Consultorio Externo ( )

Grupo ocupacional: Médico/a ( ) Enfermera/o( ) técnica/o de enfermería( )

Especialidad: si ( ) no( )

Nombre de la Especialidad si la respuesta es afirmativa.....

Tiempo laborando en el servicio: .....

Tipo de vínculo laboral: nombrado ( ) CAS ( ) otro.....

Sexo: ( ) varón ( ) mujer

Estado Civil: Casado ( ) Soltero ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

Trabaja en otra institución de salud: si ( ) no( )

##### Significado:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							

21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							



