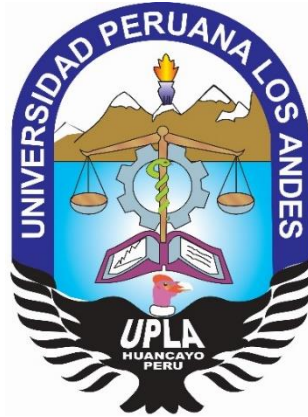


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**



**TESIS**

**Rol familiar y responsabilidad laboral relacionadas al  
estrés laboral en el personal de salud de la Microred de  
Salud de Acostambo Tayacaja - 2013**

**Para optar : Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Ciencias de la Salud. Mención:  
Gestión en Servicios de Salud**

**Autor : Bach. Luis Alfredo Fernández Roldan**

**Asesor : Dr. Jorge Acisclo Veliz Caballero**

**línea de Investigación : Salud y Gestión de la Salud  
Institucional**

**Fecha de inicio : Agosto – diciembre 2013  
y culminación**

**HUANCAYO – PERÚ**

**2021**

## JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

  
Dr. Eutimio Catalino Jara Rodríguez  
Presidente

  
Dr. Raúl Arturo Tafur Portilla  
Miembro

  
Dr. Félix Valenzuela Oré  
Miembro

  
Dr. Rodomiro Ladislao Pajuelo Alba  
Miembro

  
Dra. Melva Isabel Torres Donayre  
Secretaria Académica

**Asesor:**

**Dr. Jorge Asisclo Veliz Caballero**

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres por su apoyo  
incondicional en mi formación profesional.

A ellos mi eterno respeto

## **AGRADECIMIENTO**

A mis docentes por sus enseñanzas que son fundamentales en mi futura profesión.

Luís

## **CONTENIDO**

	Pág.
CARATULA	i
MIEMBROS DEL JURADO	ii
ASESOR DE LA TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema General	17
1.3.2. Problemas Específicos	18
1.4. Justificación	18
1.4.1 Social	18
1.4.2 Teórica	19
1.4.3 Metodológica	22

1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo General	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales) estudio	24
2.2. Bases teóricas científicas	29
2.2.1. La familia en el contexto humano	29
2.2.2 Estrés	37
2.3. Marco conceptual	43

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

3.1. Hipótesis general	48
3.2. Hipótesis específicas	48
3.3. Variables	48

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

4.1. Métodos de la investigación	50
4.2. Tipo de investigación	50
4.3. Nivel de investigación	50
4.4. Diseño de la investigación	50

4.5. Población y muestra	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	55
4.8. Aspectos éticos de la investigación	56

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

5.1. Descripción de los resultados	58
5.2. Contrastación de hipótesis	68
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	
ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
ANEXO 2 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	88
ANEXO 3 - CUESTIONARIO	90
ANEXO 4 - CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	92
ANEXO 5 - DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS	96
ANEXO 6 - CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN	98



## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia de distribución de encuestados según Edad	58
Tabla 2: Frecuencia de distribución de encuestados según Estado Civil	58
Tabla 3: Años de servicio	59
Tabla 4: Frecuencia de distribución de encuestados según años de experiencia	60
Tabla 5: Frecuencia de distribución de encuestados según número de integrantes de su hogar	60
Tabla 6: Frecuencia de distribución de encuestados según Número de niños	61
Tabla 7: Frecuencia de distribución de encuestados según número de adolescentes	61
Tabla 8: Frecuencia de distribución de encuestados Número de guardias nocturnas	62
Tabla 9: Frecuencia de distribución de encuestados según Número de colegas en su servicio	62
Tabla 10: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión carga laboral	63
Tabla 11: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión Rol familiar	63
Tabla 12: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión descanso	64
Tabla 13: Frecuencia de distribución de encuestados según Estado Civil Dimensión relaciones laborales	64

Tabla 14: Frecuencia de distribución de encuestados según Rol familiar y responsabilidad laboral	65
Tabla 15: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión hábitos y actitudes	65
Tabla 16: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión pensamientos	66
Tabla 17: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión sentimientos	66
Tabla 18: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión deseabilidad social	67
Tabla 19: Frecuencia de distribución de encuestados según Estrés	67

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación del rol familiar y responsabilidad laboral con el estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo. El tipo de estudio fue de enfoque descriptivo-correlacional llegando al nivel explicativo, con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 42 trabajadores de la Microred de Salud de Acostambo, debido al número reducido de sujetos de estudio no se tomó muestra, pero se consideraron los criterios de inclusión establecidos. Se recolectó los datos mediante la aplicación de una encuesta, para lo cual se utilizó dos instrumentos de recolección de datos. Los resultados evidencian que 50% presentó negatividad en la variable rol familiar y un 40.5% en forma regular; en cuanto a responsabilidad laboral se encontró regular en carga laboral (54.8%), negativo en descanso en el 42,8%, 45.3% en relaciones laborales regulares y negativas en 40,5%, respecto a las dos variables rol familiar y responsabilidad laboral se obtuvo 80.9% regular. En relación con la variable estrés laboral se encontró que un 95.2% presentó regular estrés, referidos a hábitos y actitudes, pensamientos, sentimientos y deseabilidad social. Conclusiones: Se encontró que las variables rol familiar y responsabilidad laboral están relacionadas al estrés laboral de manera significativa, alta y positiva (0.985\*\*).

**Palabras clave:** Personal de salud, Estrés, responsabilidad laboral, rol familiar y laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship of family role and work responsibility with work stress in health workers of the Acostambo Health Microred. The type of study was descriptive-correlational approach reaching the explanatory level, with descriptive correlational design. The population consisted of 42 workers from the Acostambo Health Microred, due to the small number of study subjects no sample was taken, but the established inclusion criteria were considered. Data were collected through the application of a survey, for which two data collection instruments were used. The results show that 50% presented negativity in the family role variable and 40.5% on a regular basis; Regarding labor responsibility, it was found to be regular in workload (54.8%), negative at rest in 42.8%, 45.3% in regular and negative labor relations in 40.5%, with respect to the two variables family role and labor responsibility 80.9% regular was obtained. In relation to the variable work stress, it was found that 95.2% presented regular stress, referring to habits and attitudes, thoughts, feelings and social desirability. Conclusions: It was found that the variables family role and work responsibility are related to work stress in a significant, high and positive way (0.985 \*\*).

Keywords: Health personnel, Stress, work responsibility, family and work role.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial se observa con mucha preocupación indicadores de estrés en los trabajadores de Salud, ya que las actitudes en la atención muchas veces son inadecuadas e inhumanas, también el trato entre colegas de trabajo no es cordial y con el entorno, su comunicación es despectiva y deficiente, lo cual desdice así la cultura profesional.

En el ámbito laboral de los profesionales de salud se encargan de la asistencia y tratamiento de los pacientes buscando su recuperación de manera integral, en muchas ocasiones los trabajadores se encuentran con factores de riesgo que van desde lo físico, químico y psicosocial, que atentan con su salud, especialmente en su aspecto psicológico es ahí la preocupación por los altos índices relacionados al estrés laboral.

La investigación está dividida en 5 capítulos:

El capítulo I describe el planteamiento del problema, donde se presenta lo que viene sucediendo respecto al tema de investigación: Rol familiar, responsabilidad y estrés laborales en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, además se indica la formulación del problema, los objetivos de la investigación: general y específicos, justificación del estudio.

En el capítulo II se presenta el marco teórico en el cual se expone los antecedentes de la investigación: internacional, Latinoamérica y nacional, bases teóricas de las variables y la definición de conceptos básicos.

En el capítulo III se muestra la metodología, en el que se conceptualiza la variable para definirla operacionalmente, así mismo se escribe y explica el tipo de estudio, diseño de la investigación, además de la población y muestra del estudio. En los criterios de selección se mencionan las características de los trabajadores que serán estudiadas y aquellos que no cumplan con los criterios mencionados se incluirá o se les excluirá. En los instrumentos de recolección de datos se expone el procedimiento a seguir para la recopilación de datos, en el procesamiento para análisis de los datos se expone las técnicas estadísticas que corresponden según el tipo y nivel de medición de las variables, finalmente teniendo en cuenta algunas consideraciones éticas.

En el capítulo IV se exponen los resultados de la investigación, presenta la caracterización de la muestra y análisis de las variables obtenidos después de la aplicación de los instrumentos ya señalados.

Por último, en el capítulo V se presenta la discusión de los resultados obtenidos en función de los antecedentes que precedieron este estudio, conclusiones y por último recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad existe diversos casos relacionados al estrés laboral y los diversos factores que lo causan como el entorno familiar, ámbito laboral, etc., manifestándose así en países desarrollados o subdesarrollados causando así una preocupación a nivel mundial en el aspecto social y en lo epidemiológico ya se encuentra aportando algunas evidencias sobre el impacto que tiene sobre la salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1) indicaron que “solo en la Unión Europea, el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, pero apenas el 26% han adoptado medidas para reducirlo. Según la OIT, el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo contribuyen a que los ambientes laborales sean cada vez más estresantes”.

Ante estos hechos la Organización Mundial de Salud (2), manifiesta que “en el 2016 el 75% de los trabajadores mexicanos padecen de este mal, seguido de China con el 73% y Estados Unidos con el 59%. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS informaron que el exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros y la falta de apoyo por parte de la familia, son las principales causas de estrés”.

Si hablamos a nivel de Sudamérica en “Argentina se encontraron casos con estrés laboral que manifestaban que el 38.9% “siempre o casi siempre” le resulta difícil relajarse luego de una jornada laboral, y el 30% señala que cada vez le cuesta más ir a trabajar. Por otra parte, el 32.5% señala que se encuentra tan cansado que no puede dedicarse a otras cosas después del trabajo” (2).

En Chile hay estadísticas que señalan que hasta el 82% de los trabajadores de salud presentó un cuadro de estrés en 2015, lo que claramente es producto del agudizamiento de factores como el entorno familiar, la carga laboral, el conflicto con el personal, esta situación se ha ido agravando con los años (3).

Ante esto el Perú no es ajeno a esta realidad ya que en se encontraron que un 60% de los peruanos sufren de estrés laboral los profesionales de salud, mientras que un 70% lo padece a nivel mundial y todos los encuestados manifestaron que haber sufrido alguna vez de estrés laboral, producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan y muchas veces por el entorno familiar (4).

La presente investigación pone atención al problema descrito, centrándose en un grupo de trabajadores de salud, en la Microred de Salud de Acostambo, Departamento de Huancavelica, ya que encontramos numerosos factores de riesgo que van desde lo físico, químico y psicosocial, que atentan con su salud, especialmente en su aspecto psicológico.

Ya que la vivencia secuencial de las prácticas pre profesionales que realizo en diferentes instituciones de salud, se observó con mucha



preocupación indicadores de estrés en los trabajadores de Salud, especialmente en los distintos servicios de la Microred de Salud de Acostambo; ya que sus aptitudes y actitudes en la atención a los pacientes es inadecuada y a veces inhumanas, también el trato entre colegas de trabajo no es cordial y con el entorno, su comunicación es despectiva y deficiente, desdiciendo así su cultura profesional.

Por esta razón nace el interés de realizar esta investigación en el personal de salud con el propósito de disponer información actualizada sobre la relación que tiene el rol familiar y la responsabilidad laboral con el estrés laboral. Por lo cual surge la necesidad de plantear el siguiente problema de investigación.

## **1.2 Delimitación del problema**

La investigación se realizó en la Microred de Salud de Acostambo, Colcabamba, Tayacaja, Huancavelica. Entre los meses de agosto a diciembre del 2013.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el Rol Familiar y la Responsabilidad Laboral con el Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el Rol Familiar y Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013?
- ¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Laboral y Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1. Social**

El presente estudio de investigación se realiza con la finalidad de recoger datos verídicos sobre los factores del rol familiar y de la responsabilidad laboral que influyen en el estrés laboral del personal de salud porque existe la necesidad de mejorar el desempeño de los profesionales que brindan servicio asistencial.

Los trabajadores que laboran en las áreas asistenciales están sometidos a, sobre carga de trabajo, gran número de pacientes, falta de esfuerzo físico que despliega muchas veces estar afectado por la presencia excesiva de ruidos, la iluminación defectuosa, espacio inadecuado o insuficiente, falta de comunicación y relaciones con los compañeros de trabajo y otros miembros del equipo de salud, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes, conjugado todo ello con su vida particular.

Es por todo ello que la práctica de la profesión en salud, además de concentración y responsabilidad, requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional, es decir, un equilibrio psicoemocional, para enfrentar tales eventos o condiciones estresantes propias de la labor de personal de salud.

De acuerdo con los objetivos del estudio de investigación, su resultado permitirá encontrar soluciones concretas a los problemas mencionados con anterioridad a través de programas de manejo de estrés, charlas educativas sobre la importancia de la relación familiar, lo cual mejorará sustancialmente tanto el servicio que ofrece el personal de salud como también la calidad y calidez de atención hacia los usuarios. Asimismo, incorporara mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los profesionales. Por último, el rol familiar se verá fortalecido por la disminución del estrés.

La elaboración de esta investigación tiene la finalidad de ayudar al personal de salud a reconocer que niveles de estrés manejan, para luego poder brindar herramientas para enfrentarlo y así brindar un mejor servicio a las pacientes orientadas a disminuir estrés laboral en personal de salud con el que se vigilara la salud pública de los trabajadores.

#### **1.4.2. Teórica**

Compaginar la vida laboral con la familiar cada día es más complicada, ya que en las últimas décadas se ha sufrido muchos cambios

económicos y sociales., sino se logra esto puede fomentar efectos negativos sobre la salud y bienestar, por lo que debemos contar con estrategias para recuperarse de las demandas familiares y laborales; estas intervenciones deben darse a nivel personal y organizacional con la finalidad de que se ofrezcan facilidades para que los trabajadores logren conciliar su vida familiar y laboral, y ofrezcan mejor rendimiento para la organización y se creara organizaciones saludable con gente saludable.

Con el presente trabajo se aportará a tener conocimientos de la realidad actualizada incrementando así más información sobre los factores que causan el estrés en los trabajadores de salud, por lo cual el presente estudio tiene por objeto identificar dichos factores a fin de disminuir los niveles de estrés y que los profesionales den un mejor trato a los pacientes.

Los profesionales de Salud de la Microred de Salud de Acostambo, realizan su jornada laboral en posición de pie, con muchos movimientos finos y gruesos que requieren precisión, con la atención centrada en las exigencias de los pacientes e indicaciones del médico. Por otra parte, se encargan de preparar las intervenciones inmediatas, prever las necesidades del equipo, proporcionar un ambiente eficiente y seguro para el enfermo y el equipo de salud; sino presenta una especialización deberá adaptarse para su desenvolvimiento adecuado y en caso de ser contratado surge una preocupación constante de su renovación de contrato o nombramiento. Ante ello Lazarus y Folkman estableció que el estrés en su modelo transaccional como una relación entre la persona y el

ambiente, evaluado por el individuo como que excede sus posibilidades y recursos para afrontarlo. En otras palabras, el estrés resulta del fracaso del individuo para afrontar con éxito las demandas personales y/o ambientales (5).

Por esta razón durante la investigación la utilidad teórica científica generada es la información actualizada, que permitirá la formulación de estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos a nivel intrapersonal e interpersonal para afrontar problemas o situaciones estresantes; así como la implementación de talleres sobre el manejo del estrés que le permita mejorar la calidad de vida familiar y las responsabilidades laborales que se le presenten, de igual manera se establecerán características frecuentes que le permitan a la par estar actualizadas(o) y comprometidas para así poder enfrentar situaciones generadores de estrés, mediante el uso de mecanismos de afronte orientado a mantener y/o restablecer el equilibrio del personal.

Es por ello, que se hace imprescindible contar con investigaciones como el presente que evidencien la existencia o no de estos problemas potenciales o reales, en el personal, no solo por la calidad asistencial que se brinde a la población sino también por la propia calidad de vida del personal.

El aporte teórico científico que la tesis va a dejar a los investigadores es la generación de evidencias en un centro particular como Huancavelica.

### **1.4.3. Metodológica**

El presente proyecto determinará la relación entre el rol familiar y la responsabilidad laboral con el estrés laboral utilizando un tipo de estudio descriptivo correlacional en los trabajadores de salud de la Microred de Acostambo generando un conocimiento valido y confiable de acuerdo con un método de recolección de datos confiable y una buena interpretación de datos.

Por otro lado, servirá como base de datos para futuros investigadores que deseen realizar este tema.

La metodología que se elabora en el presente trabajo es describir una realidad dentro del Centro de Salud de Acostambo, Determinar la relación entre el Rol Familiar y la Responsabilidad Laboral con el Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo, lo que es particular para un escenario especial como es el Hospital de Huancavelica

Se utilizó dos instrumentos un cuestionario para evaluar las condiciones de trabajo, dentro de ellos el cuestionario rol familiar y responsabilidad laboral y otro instrumento para medir el estrés laboral del trabajador la escala de Maslach para determinar el nivel de estrés que presenta.

La metodología empleada en el presente estudio por su carácter particular será de utilidad a otros investigadores y a la Comunidad Científica que generan evidencias en escenarios similares.

## **1.5 Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Rol Familiar y la Responsabilidad Laboral con el Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar el rol familiar en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013.
- Determinar la responsabilidad laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013.
- Determinar el rol familiar en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013.
- Determinar la relación entre el Rol Familiar y Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013.
- Determinar la relación entre la Responsabilidad Laboral y Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja, 2013.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)**

Para responder a los requerimientos referenciales de estudio se presenta a continuación algunas investigaciones relacionadas al problema en estudio.

##### **A NIVEL NACIONAL**

**Díaz P, Gaviria K(8)**. Expusieron la tesis titulada “Estrés Laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril-Julio2013”. “El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, como estas situaciones laborales producen malestar en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia del Hospital II-2. Se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal, con recolección de datos prospectivo. La población estuvo conformada por un total de 60 profesionales de enfermería, los mismos que formaron la muestra al 100%. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados demostraron que 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de



desempeño profesional. Las conclusiones fueron que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013”.

**Gómez V, Carhuapoma P (9).** Expusieron la tesis titulada “Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018”. “El objetivo general de la investigación fue: establecer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, correlacional. La población estuvo conformada por un total de 38 trabajadores que constituyen el total de profesionales del Centro de Salud. El instrumento utilizado fue un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y para satisfacción laboral la escala tipo Lickert de Sonia Palma Carrillo. Los resultados demostraron 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 bajo nivel; en relación a la satisfacción laboral, el 92,1% afirma tener alta satisfacción, mientras que el 7,9% dice que es mediana satisfacción. Las conclusiones fueron que existe una relación débil entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial del centro de salud de Tambo, confirma la aceptación de la hipótesis nula para afirmar que no hay relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal asistencial”.

**De la Cruz Y (10).** Expuso la tesis titulada “Estrés Laboral y Desempeño Profesional servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016”. “El objetivo general de la investigación fue: determinar la

relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y analítico de asociación. La población estuvo conformada por un total de 92 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI) para determinar el estrés laboral y la guía de observación del Ministerio de Salud, para evaluar el desempeño profesional. Los resultados demostraron que la mayoría de los trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables. Las conclusiones fueron que el estrés laboral en los trabajadores de salud tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz”.

**Caballero E (11).** Expuso la tesis titulada “Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la Red de Salud Trujillo - Unidad Territorial de Salud (UTES N° 6) - año 2014”. “El objetivo general de la investigación fue: evidenciar que el estrés laboral de los trabajadores de la Red de Salud Trujillo - UTES N° 6 influye en su Dinámica Familiar. Se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por un total de 35 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados demostraron que el estrés laboral influye negativamente en la dinámica familiar en los trabajadores de las oficinas de la red de salud de Trujillo, ya que la relación e interacción, comportamiento y

actitudes con los miembros del hogar han sido afectados por causa de factores generadores de estrés”.

**Cubas R (12).** Expuso la tesis titulada “Estrés relacionado con el Desempeño Laboral del personal de Salud, Centro de Salud La Victoria sector II – Chiclayo, 2018”. “El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud, Centro de salud La Victoria sector II. Se realizó un estudio de tipo Descriptivo – Correlacional. La población estuvo conformada por un total de 53 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados demostraron que el nivel de estrés del personal de salud en la dimensión Agotamiento Emocional es 52,8% (alto), en Realización 67,9% (bajo) y en Despersonalización 60,4% (alto). El nivel de desempeño laboral del personal de salud, centro de salud La Victoria sector II es, en la Calidad de trabajo 56,6% (regular), el nivel de Responsabilidad es 47,2% (deficiente) y en Trabajo en Equipo 47,2% (regular), nivel de compromiso institucional es 47,2 (regular). Las conclusiones fueron que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud. Centro de salud La Victoria sector II”.

## **A NIVEL INTERNACIONAL**

**Campero L, De Montis J, Gonzales R (5).** Expusieron la tesis titulada “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”. “El objetivo general de la investigación fue: Determinar si los enfermeros en estudio manifiestan estrés laboral e identificar los posibles factores incidentes. Se

realizó un estudio de método cuantitativo, estudio transversal. La población estuvo conformada por un total de 27 enfermeros. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados demostraron que el 44% corresponde al personal que, de manera frecuente, presenta signos de irritabilidad, debido a diferentes, factores o situaciones en su ámbito laboral. El 52% que frecuentemente refleja actitudes de ansiedad o angustia ante situaciones críticas. Las conclusiones fueron que el 30% manifiesta no auto percibir estrés laboral, mientras que el resto si lo ha percibido frecuentemente o muy frecuentemente”.

**Sarsosa K, Charria V (6).** Expusieron la tesis titulada “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”. “El objetivo general de la investigación fue: Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, con diseño transversal. La población estuvo conformada por un total de 595 participantes, con cargo asistencial. El instrumento utilizado fue un cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social. Los resultados demostraron que el personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. Las conclusiones fueron que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud”.

**González M (7).** Expuso la tesis titulada “Estrés y desempeño laboral”. El objetivo general de la investigación fue: establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. Se realizó un estudio de tipo explicativo-descriptivo. La población estuvo conformada por un total de la muestra estuvo conformada por 50 personas entre 25 y 50 años. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados demostraron que la mayoría de los trabajadores del Serviteca Altense S.A. manifiestan niveles altos de estrés, donde se toma en cuenta la media arrojada por la prueba sobre estrés administrada la cual fue de 21.1 y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16.3 y 14.7, es decir que los resultados que estén por encima de este manifiestan niveles altos de estrés y los que sean menores se consideran bajos.

## **2.2. Base teórica o científicas**

Las bases teóricas de la presente investigación tienen por objetivo describir, explicar y fundamentar las variables de nuestro estudio: Influencia del rol familiar, condición profesional y carga laboral y presencia de estrés.

### **2.2.1. La familia en el contexto humano.**

“En la actualidad existe una diversidad de formas familiares, una forma común es la definición de que la familia es la unión y convivencia de unas personas que comparten un proyecto de vida en común, entre las que existe compromiso personal y donde se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia”. (13)

Por tanto, la familia constituye el principal contexto del desarrollo humano, porque allí tienen lugar los principales procesos de socialización y desarrollo de niñas y niños, de chicas y chicos<sup>13</sup>, pero también para los adultos que en ella conviven. (13)

“La familia constituye un contexto esencial tanto para la construcción del desarrollo individual de todos y cada uno de sus miembros, como para servir de punto de encuentro intergeneracional, donde mediante las interacciones que se establecen entre los progenitores y sus hijas e hijos, los adultos ponen en marcha un proyecto vital de educación y socialización de los miembros más jóvenes del sistema”.(13)

#### **Características de la familia:** (13)

1. Funciona como un sistema dinámico, cuando se produce algún cambio en alguno de sus miembros o en las relaciones que existen entre dichos miembros, cambia el sistema familiar en su conjunto.
2. El sistema familiar está compuesto por una serie de subsistemas relacionales que tienen un funcionamiento interdependiente. Las incidencias que puedan tener lugar en cada uno de estos subsistemas tienen repercusiones sobre el resto de los subsistemas; por ejemplo, las características de la relación conyugal entre madre y padre incide en las relaciones madre-hijos/as y padre-hijos/as.

#### **Rol familiar del profesional**

Tanto varones como mujeres tienen un rol en la familia si se trata de la madre puede asumir roles o funciones como la materna mediante la

cual la madre cría a su hijo a través de sus dones de amor expresados en caricias y cuidados diversos. Cuando este proceso se distorsiona se generan otros roles que se pueden convertir en madres devoradora: madre posesiva; la madre narcisista, caprichosa que compite con los hijos. De igual forma el rol paterno tiene dos vertientes desvirtuadas la padre ley que pretende que todo se cumpla según lo dispone y la madre maternizado que deja hacer y pasar las cosas sin establecer normas. (14)

Por su parte, las mujeres han sido consideradas durante muchísimos años como seres inferiores sin ninguno de los derechos del hombre, pero con amplios deberes dentro de la familia, obligaciones que no son reconocidas ni valoradas por la sociedad. (14)

El rol de la mujer en la sociedad antigua se ha ido modificado, antiguamente se dedicaba a procrear y cuidar a los hijos, eran preparadas para casarse, atender un hogar, tener hijos, las mujeres no recibían educación y estaban subyugadas a la imagen del hombre; el papel del varón era el de proveer y enfrentar cargas económicas familiares. (14)

Actualmente la mujer juega un papel de cuidadora y proveedora, asumiendo dos papeles convirtiéndose en pluriempleadas, y la sociedad les exige cumplir con éxito su papel a nivel laboral y también dentro del hogar, asumiendo roles de esposa, madre y profesional lo cual muchas veces es difícil debido a las exigentes condiciones de trabajo, reuniones jornada laboral rígida entre otras. (14)

Las estadísticas reflejan que hay un incremento de mujeres que se dedican a estudiar para ser profesionales, y no solo estudian carreras femeninas sino también ya están desempeñándose en carreras masculinas que demandan mayor esfuerzo en harás de buscar la equidad de género. La mujer actualmente busca ser lo mejor en los diferentes roles que asume, lo que las expone a un estado de estrés muy difícil de sobrellevar sino se tienen las herramientas necesarias para afrontarlas. (14)

### **Responsabilidad Laboral:**

“Los profesionales de la salud tienen la obligación de asistir y atender a las personas cuya vida se encuentre en peligro, teniendo en cuenta que el fin supremo de esta profesión es preservar la vida humana, por lo que queda bajo su responsabilidad la protección de la vida y la salud del paciente, así como su integridad física”. (15)

Etimológicamente el vocablo “responsabilidad” “proviene del latín responderé, interpretable como “estar obligado”. Señala que la responsabilidad consta de dos elementos: el débito y la responsabilidad; el deber de cumplir la prestación y la sujeción que se deriva del incumplimiento”. (15)

“Todo profesional tiene responsabilidad de lo que hace, no habría que limitar ésta únicamente al desempeño de una profesión universitaria que es la que requiere de un adiestramiento teórico práctico, previo y recibido en una institución creada con este fin, sino que debe ampliarse



a toda persona que labora permanentemente, en una actividad, y cuyo deber es responder por lo que hace, -lo que se entiende- implica responder por acciones y consecuencias”. (15)

“La responsabilidad profesional juega un papel muy importante cuando el profesional por sus actos que pueden ser ocasionados por dolo, imprudencia, negligencia, impericia, etc. provocan un daño en la persona, bienes o intereses de aquellos que han requerido de sus servicios, situaciones que orillan a todo profesional, y para el caso concreto a los profesionales de la salud a verse involucrados en cuestiones de carácter legal”. (15)

El profesional de la salud (15), está obligado a responder por los daños ocasionados, y éstas son la negligencia, la impericia y la imprudencia a las que define de la siguiente manera:

- Negligencia es el incumplimiento de los elementales principios inherentes al arte o profesión, esto es, que sabiendo lo que se debe hacer, no se hace, o a la inversa, que sabiendo lo que no se debe hacer se hace.
- La impericia es la falta de conocimientos técnicos básicos e indispensables que se debe tener obligatoriamente en determinada arte o profesión.
- La imprudencia es lo opuesto a la prudencia. Es afrontar un riesgo sin haber tomado las debidas precauciones para evitarlo, procediendo con apresuramiento innecesario, sin detenerse a pensar los inconvenientes que resultarán de esa acción u omisión.

## **Tipos de Responsabilidades**

### **Responsabilidad administrativa**

“La responsabilidad administrativa ocurre cuando el profesional de la salud infringe alguno de los preceptos establecidos en la Ley General de Salud, sus Reglamentos y demás disposiciones que se desprenden de dicha ley, independientemente de que se haya o no causado un daño en la salud del paciente”. (15)

### **Responsabilidad Civil (15)**

“Este tipo de responsabilidad supone, la existencia de un daño, que puede ser patrimonial o moral, constituye un requisito Rojina Villegas señala que se destacan tres elementos: Que se cause un daño; Que alguien haya causado ese daño procediendo con dolo o con simple culpa y, que medie una relación de causalidad entre el hecho determinante del daño y éste último”.

### **La responsabilidad penal (15)**

Ocurre cuando una persona, en contravención a las normas que describen las conductas delictivas, comete en forma dolosa o culposa alguno de los ilícitos previstos por dichos ordenamientos.

El daño penal es considerado como una agresión a un alto bien jurídico, objeto valor en la vida integral de la existencia humana, ya que

la víctima ve limitadas sus facultades psicofísicas para someterse a la vida en sociedad.

### **Mala práctica médica (15)**

“Los tipos de responsabilidades en los que pueden incurrir los profesionales de la salud a través de cualquiera de sus tipos bajo las modalidades de la impericia, negligencia o imprudencia, se resumen en mala práctica médica, la cual se define como una violación de los principios médicos fundamentales o la inobservancia de los señalamientos de la Lex Artis<sup>19</sup> o *estado del arte médico* que es el conjunto de normas o criterios valorativos que el médico, en posesión de conocimientos, habilidades y destrezas, debe aplicar diligentemente en la situación concreta de un enfermo y que han sido universalmente aceptados por sus pares”.

### **Condición profesional:**

Etimológicamente la palabra Profesión viene del latín Professio-  
Onis que significa acción de ejercer; un Profesional, es quien ejerce un empleo o trabajo por lo que debe cursar estudios generalmente universitarios, para contar con un título que avalara la preparación del profesional y su ejercicio profesional. (16)

Profesión es una ocupación, se define como una actividad permanente que se ejerce luego de haberte preparado y capacitado, el

profesionista está dedicado a tiempo completo a una ocupación que le generara una fuente de ingresos (16).

Una de las características principales del siglo XX, se caracteriza por el desarrollo de las profesionales, por el esmero de las personas hacia el aprendizaje, mejorar sus habilidades, destrezas y conocimientos, mejorando su nivel educativo (16)

El contrato de trabajo es un documento de acuerdo que se establece entre un empresario y un trabajador que se da una retribución a cuenta de un servicio personal quien presta el servicio se denomina trabajador quien lo recibe y paga es el patrón. El contrato puede ser indefinido, temporal a dedicación parcial o exclusiva, una empresa puede ofrecer las condiciones laborales que le conviene y del mismo modo el empleador puede aceptar o denegar. (16)

El contrato hace que ambas partes se comprometan formalmente y su incumplimiento un delito, desde el momento en que se firma implica una responsabilidad este documento da garantías la empresa y al empleador. (16)

### **Carga Laboral:**

“La carga de trabajo o carga laboral es definida como un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los que se somete el trabajador a lo largo de su jornada laboral. La carga laboral se puede clasificar en carga mental y carga física”. (17)

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales de la tarea.

La carga física es el requerimiento físico los que está sometido el trabajador determinado por posturas de trabajo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas.

La carga mental es el conjunto de requerimientos psicológicos a los que está sometido el trabajador durante su jornada laboral.

En especial los trabajadores de la salud han sido por años proveedores de una gran parte de servicios y atención a la salud en diversas instituciones sociales y familiares.

“Hoy en día los trabajadores de salud en virtud de las funciones asignadas a cada género, siguen siendo proveedores de atención de salud y tienen la principal responsabilidad del cuidado y de la atención de las necesidades básicas de los demás. Es por ello que el papel de la mujer en los servicios de salud puede considerarse como una extensión en sus funciones de cuidado en el ámbito doméstico, la división del trabajo en el hogar por sexo se traslada al lugar de trabajo, tradicionalmente”. (18)

### **2.2.2. Estrés**

“El termino estrés es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress, De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el estrés es definido como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. Folkman y Lazarus refieren que el estrés es

una reacción, es un estado de fuerte tensión fisiológica y psicológica que nos puede conllevar a enfermedades físicas”. (19)

Pérez, Matteson e Ivancavich consideran al estrés como “la respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a las presiones internas y externas en las emergencias. Según Hoskins (1988), el estrés es un estado producido por un cambio en el ambiente que se percibe como desafiante, peligroso o perjudicial para el equilibrio dinámico de la persona.” (20)

Desde que Selye introdujo el término estrés en 1936, lo definió como respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier exigencia a que se ve sometido y dio el nombre de factor estresante al que produce estrés y también lo define como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental. (21)

El estrés se ha propuesto que el estrés es una fuerza destructiva inevitable, que en ocasiones puede conducir a nuestra destrucción física o mental. Sin embargo, el hecho real es que los principales compuestos químicos que se producen en el cuerpo siempre que nos encontramos sometidos a estrés, la adrenalina y la noradrenalina, aparecen también en situaciones que van asociadas a la excitación y al placer tales como el deporte, las competiciones y la actividad sexual. Es evidente que la vida sin ningún tipo de estrés sería extraordinariamente aburrida. Solo cuando su nivel asciende por encima de un cierto umbral, que varía de una

persona a otra, es cuando se convierte en un problema y comienza a afectar nuestro bienestar físico y mental. (21)

Es cuando se ponen de manifiesto los síntomas asociados con ansiedad, depresión y trastornos del sueño y cuando buscamos ayuda.

Lo que no hay duda es que el exceso de estrés desempeña un papel considerable, de manera directa o indirecta, como causa de enfermedad, incapacidad crónica, morbosidad e incluso, en ocasiones muerte.

Un Médico Hans Seyte Canadiense, propuso “tres fases dentro del cuadro del estrés, la primer fase de alarma, constituye el aviso de la presencia de un agente estresante, pero el cuerpo lo reconoce y se pone en alerta, y se prepara para la acción ya sea para fuga o agresión, luego se presenta la segunda fase es la resistencia, es cuando el humano repara inmediatamente un daño causado por la reacción de alarma, pero el estrés continua y el cuerpo se agota de reparar daños y se da la tercera fase agotamiento, esta se caracteriza por la depresión, la ansiedad y fatiga que puedan darse simultáneamente o separados y si estas reservas se agotan nos conlleva a situaciones extremas incluso la muerte”. (21)

“Entonces podemos deducir al estrés como el conjunto de procesos y respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que son percibidas e interpretadas por el individuo, como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica”. (21)

## **El estrés en el Personal de Salud:**

Los riesgos físicos, biológicos y químicos junto con el estrés, son los riesgos laborales más importantes al que está expuesto el trabajador de salud, a ello se suma la sobrecarga de trabajo, el contacto con pacientes críticos entre otros. (22)

El estrés es un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio, generalmente producido por factores psicosociales, el estrés responde a situaciones de presión, de exigencias, de cambios y retos, a los que enfrentamos día a día, por ejemplo en el trabajo puede influir las relaciones interpersonales, la sobrecarga laboral, al presión, la exigencia al cumplimiento bajo presión, sumándole ello que este trabajador también tiene que cumplir un rol familiar, está expuesto a presiones económicas y carga y responsabilidad familiar. (22)

“Estas situaciones producen al personal, insomnio, pérdida de capacidad intelectual, depresión, ansiedad, frustración, estos trastornos psicosomáticos permanentes afectan al sistema nervioso autónomo, que controla las úlceras del estómago, hipertensión, asma, en mujeres también se da el estrés pre menstrual”. (22)

El estrés laboral se da por un conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento frente a situaciones, organización o entorno del trabajo; la persona expuesta a estrés laboral presenta niveles de excitación, angustia y el trabajador se siente incapaz de hacer frente a la situación.



La OIT, Organización Internacional de Trabajo, define al estrés como una enfermedad peligrosa ya que afecta la economía industrializadora, perjudicando la producción porque afecta su salud física y mental y esto merma la capacidad y rendimiento laboral. (19)

Las tensiones, la sobrecarga laboral ya veces la competitividad laboral a la que se somete el trabajador de salud, afecta al Sistema Nervioso Central, provocando ansiedad, desencadenando un descontrol de emociones, y si continua el estrés puede llevarnos a sufrir enfermedades psicosomáticas, como aumento de colesterol por ansiedad, hipertensión por tensión continua, comportamiento agresivo, alteraciones gastrointestinales, enfermedades coronarias y la disminución de la inmunología, entre otras. (22)

### **Factores estresantes para el personal de salud:**

Existen procesos que deterioran la salud de los trabajadores de salud, entre los más considerados en este grupo podemos poner al ambiente laboral, contaminantes, la carga física, el cansancio físico y agotamiento psíquico y el estrés. (23)

Es preocupante que un personal de salud que da servicios de Salud no cuenta con una salud física o mental adecuada, porque está expuesto continuamente a factores estresantes, que pueden provocar alterar su salud, propicia al ausentismo y lo expone a adquirir enfermedades laborales, mermando su calidad de vida. (23)

El ambiente donde desempeña su labor el personal de salud es un ambiente que de por sí cuenta con factores estresantes, tiene contacto continuo con personas enfermas, pacientes moribundos, familiares estresados, preocupados, está expuesta a contaminación y contagios, entre otros. (23)

A ello se suma el cumplimiento de un turno laboral que es programado por el jefe de personal, puede tener impactos negativos porque altera su ritmo normal de sueño, por las características de frecuencia, duración y calidad, de alimentación, de recreación entre otros, son realmente negativos para la salud del trabajador. (23)

Debemos aclarar que no es lo mismo, un sistema de turnos con una serie de descansos que sean compatibles con nuestro ciclo biológico y con nuestra vida social, evitando turnos continuos de 24 horas. (24)

Otros factores estresantes es la demanda de pacientes que día a día necesitan los servicios de salud, los hospitales están colapsando por la demanda de pacientes en todos los niveles de atención, ya que estos son insuficientes, casi siempre el trabajador de salud debe doblegar sus funciones en harás de cubrir la demanda. (24)

Varias investigaciones realizadas hasta le fecha demuestran que, dentro de los estresores identificados para trabajadores sanitarios, son la permanencia continua, el sufrimiento de los pacientes críticos, las malas relaciones interpersonales, la sobrecarga laboral, la presión por el tiempo. (24)

En el estudio de Garza y colaboradores, cuyo objetivo, fue determinar los factores que influyen en la ansiedad del trabajador de salud, llegando a la conclusión que la mayor parte del día se ocupa en actividades de trabajo, ya que si tiene turno está preocupada por el tiempo que le tomara en llegar al trabajo, que presiones encontrara, sumado a ello otros factores como la ansiedad, motivos económicos y familiares llegando a deducir que el estrés induce a los factores negativos para nuestra salud. (25)

El personal de Salud, para su desempeño laboral debe tener control mental y emocional porque demanda mayor rigor, mayor concentración, mayor responsabilidad y trae consigo también mayor desgaste mental y físico, sumado a ello el ambiente que lo rodea con pacientes y familiares angustiados, enfrentando depresión, angustia y dolor. (26)

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Rol Familiar:**

La familia está organizada de acuerdo con un orden jerárquico y cada uno de los integrantes de la familia cumple un determinado rol, o una posición y este está por responsabilidad ya la vez por privilegios.

El Rol se refiere a normas y expectativas con respecto a la conducta, cada rol es único, pero estos están interconectados y son interdependientes.

**Responsabilidad Laboral:**

La responsabilidad en el trabajo o laboral, son responsabilidades que asumimos como trabajadores o nos delegan, y este es mayor cuando asumimos mayor nivel asume el empleado dentro de la empresa.

**Síndrome de Burnout**

Llamado también Síndrome del quemado, o Síndrome del desgaste profesional, es una respuesta del cuerpo humano frente a la exposición de factores estresantes prolongados, sean personales o interpersonales, ocasionando trastornos psicológicos, con un agotamiento mental y físico, con consecuencias en la autoestima llegando hasta la depresión.

**Carga:**

Situación penosa que cansa, hace sufrir, gasta, ya que esta sobre los hombros de una persona.

**Condición:**

Naturaleza, forma de ser y propiedades físicas que constituyen la esencia de un sujeto.

**Personal de salud:**

Este término reagrupa todos los profesionales y no profesionales que están relacionados con brindar cuidados, que tienen como principal función el promover la salud, es una persona que asiste directamente al enfermo.

**Especialización:**

Acción y efecto de dedicarse principalmente a una rama o actividad determinada de una ciencia o arte.

**Estrés:**

Previene del término Ingles Stress, viene a ser un sentimiento de tensión emocional o también física por hechos que generan angustia o agobio continuo

**Experiencia:**

Conocimiento que se adquiere de las cosas a través de la práctica.

**Familia:**

Conjunto de personas que provienen del mismo linaje o están unidas por el matrimonio

**Grado de dependencia:**

El grado de dependencia para cada paciente se mide con una escala propia con criterios definidos y consensuados por un grupo de trabajo de documentación clínica. Mide la dependencia del paciente para realizar los cuidados, todo ello se traducirá en definir la necesidad de la intervención del personal de salud. El grado de dependencia oscila del 0 al 4, siendo el 0 la independencia para realizar los cuidados propios y 4 el grado de máxima dependencia por lo que se precisa la suplencia en los cuidados.

**Guardias:**

Servicio especial que con cualquiera de estos fines (amparo, defensa o custodia) se encomienda a una o más personas.

**Influencia:**

Conjunto de impresiones o cambios que se producen en un individuo o colectividad y que pueden serle de utilidad.

**Jornada:**

Conjunto de horas en las que se realizan actividades en una institución a lo largo de un día.

**Labor:**

Fórmula administrativa que designa la dedicación, no remunerada o remunerada, ejemplo las tareas de su propio hogar, de profesión; sus labores.

**Migración:**

Acción y efecto de pasar de un país a otro para establecerse a él.

**Paciente:**

Receptor de un servicio de asistencia sanitaria.

**Responsabilidad:**

Cualidad de quién garantiza el cumplimiento de un trabajo o una obligación.

**Rol:**

Función o comportamiento social asociado a una situación, estatus o profesión

**Turno:**

Orden establecido para seguirse relevarse en algo determinado.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el Rol Familiar y la Responsabilidad Laboral con el Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja.

#### 3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el Rol Familiar y el Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja.
- Existe relación directa entre la Responsabilidad Laboral y el Estrés Laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo-Tayacaja.

#### 3.3 Sistema de variables

##### Variable I

VARIABLES	INDICADORES
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</b>	Nº de integrantes en su hogar
<b>INFLUENCIA DEL ROL FAMILIAR</b>	Nº de hijos según edad
<b>RESPONSABILIDAD LABORAL.</b>	Responsabilidad familiar limita su desempeño profesional
	Labor familiar con apoyo
	Tiempo de experiencia profesional



	<p>N° de años que labora en el Nosocomio</p> <p>Tiempo de experiencia profesional en el actual servicio</p> <p>Condición laboral</p> <p>Cargo que desempeña en el Nosocomio</p> <p>Curso de especialización en el servicio que labora</p> <p>N° de personal por turno</p> <p>Es suficiente el N° de personal por turno</p> <p>N° de pacientes por turno</p> <p>N° de guardias nocturnas por mes</p> <p>Funciones cotidianas de su jornada laboral</p> <p>Labora en otras Instituciones</p> <p>Edad</p> <p>Estado civil</p> <p>Condición de migración</p>
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE (Y)</b></p> <p><b>ESTRÉS LABORAL.</b></p>	<p><b>Niveles de estrés:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin estrés</li> <li>• Ligero</li> <li>• Moderado estrés</li> <li>• Severo estrés</li> </ul>

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

Se aplicó el método científico a nivel correlacional porque se comprobaron la relación que tienen las variables tipo descriptivo - correlacional

#### **4.2. Tipo de investigación**

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental ya que sus variables son susceptibles de medición y de corte transversal ya que la recolección de datos se hizo haciendo un corte imaginario en el tiempo.

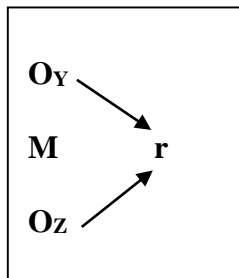
#### **4.3 Nivel de investigación**

Es el correlacional; Hernández et al (2003: 121) plantean que “tienen como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular)”

#### **4.4 Diseño de la investigación**

El diseño del estudio es descriptivo - correlacional en razón a que se correlacionaron las variables independientes rol familiar, responsabilidad laboral condición profesional con la variable dependiente estrés laboral.

A continuación, se diagrama de la siguiente manera:



Donde:

M: Es la muestra de estudio.

Oy: Es la observación de las variables independientes.

Oz: Es la observación de la variable dependiente.

r : Es la correlación de las observaciones.

#### **4.5 Población y muestra**

Se consideró como población de estudio a los 42 profesionales de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.

Se trabajó con toda la población en estudio, por lo que no hubo otro tamaño de muestra, el muestreo fue por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión las cuales son las siguientes:

##### **Criterios de inclusión**

- Personal que trabaja en la Microred Acostambo-Tayacaja con un tiempo de permanencia mayor de 5 meses.
- Que acepte participar voluntariamente en el estudio

- Que firme el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Personal que trabaje en la Microred Acostambo-Tayacaja menor de 5 meses.
- Que no acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Personal que se encuentre de vacaciones o licencia.

Cada uno de los trabajadores de Salud constituye unidades de estudio, sobre los cuales se determinó la recolección de los datos para su posterior procesamiento; se cuidó que la muestra sea representativa.

<b>TRABAJADORES DE SALUD</b>	<b>Nº</b>
Médicos	06
Enfermeras	18
Obstetras	15
Odontólogo	03
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>

### **Muestra**

**Unidad muestra:** En cuanto a la muestra, se consideró a toda la población, porque era pequeña y accesible.

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

Para la recolección de datos, se utilizó como técnica la Encuesta, lo que permitió un mejor acercamiento con los sujetos de estudio.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de ROL FAMILIAR Y LA RESPONSABILIDAD LABORAL, así mismo se utilizó la prueba de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de estrés.

##### **Validez de los instrumentos**

La encuesta estructurada: se validó por alícuota de muestra aplicada a la población de estudio y por opinión de expertos, anonimato y consentimiento informado.

También se hizo uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) “es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de 'nunca' a 'diariamente', con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems”.

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto el constructor de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría 'alto', entre el percentil 75 y el 25 en la categoría 'medio' y por debajo del percentil 25 en la categoría 'bajo'.

### **Procedimientos de recolección de datos a emplear**

Se coordinó para la ejecución del trabajo con la Jefatura de la Microred de Salud de Acostambo para el permiso de los diversos servicios que serán evaluados.

En la fecha establecida y mediante la motivación del personal de salud se procedió al llenado de la encuesta individualmente de forma voluntaria y anónima en función al tiempo determinado.

La recolección de los datos en los servicios; tuvo una duración de 45 días; donde el personal de salud proporcionó datos generales, datos del rol familiar, condición profesional y carga laboral que desempeñan; a través de los instrumentos que se aplicaron.

### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El Registro de los datos fue procesado de acuerdo con los estándares internacionales, considerando como medidas de concentración y dispersión las mediciones estándar.

El procesamiento estadístico de la encuesta estructurada se efectuó mediante el software estadístico IBM SPSS-15 español.

## **Análisis estadístico**

Una vez recogida la información con las técnicas e instrumentos identificados para la investigación se procedió al análisis de los datos: El análisis estadístico fue descriptivo-inferencial para lo cual se obtuvo tablas de frecuencia que nos permitió analizar e interpretar.

Se empleó de igual manera la prueba estadística que fue el **Coefficiente de Correlación de Pearson**: Es un índice de fácil ejecución y por ende de fácil interpretación, es una medida de la relación lineal entre dos variables cuantitativas y aleatorias, que utilizamos para para medir el grado de relación entre dos variables siempre que sean cuantitativas.

### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

Para la ejecución de esta investigación se contó con la autorización de la Microred Acostambo-Tayacaja y el consentimiento informado del personal de salud que participo en este estudio, previa explicación de los objetivos y resolución de dudas. Además, se consideraron los siguientes principios bioéticos:

- Respeto a la dignidad humana: Es el derecho que brinda al sujeto a participar voluntariamente, esto es que no se obligara a las personas que no quieran participar o colaborar.
- Autonomía: se respetará a los individuos indagando sus decisiones tomadas de acuerdo con sus valores y convicciones personales.



- Veracidad: Se dirá la verdad y no se engañará a las personas de estudio, se describirá a detalle el propósito de la investigación.
- Confidencialidad: se protegerá la información personal y se mantendrá el carácter de secreto profesional de esta información.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

##### Caracterización de la muestra

**Tabla 1: Frecuencia de distribución de encuestados según Edad**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 26 años	4	9,5
De 26 a 30 años	17	40,5
de 31 a 35 años	9	21,4
de 36 a 40 años	10	23,8
de más de 41 años	2	4,8
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

##### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla los porcentajes según el rango de edades se describe con 9.5% menos de 26 años, 40.5% de 26 a 30 años, 21.4% de 31 a 35 años, 23.8% de 36 a 40 año y 4.8 más de 41 años.

**Tabla 2: Frecuencia de distribución de encuestados según Estado Civil**

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	15	35,7
Casada	21	50,0
Conviviente	6	14,3
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Se determinó que el personal tiene un 35.7% de solteros(as), 50% casados(as), y 14.3% de convivientes.

**Tabla 3: Años de servicio**

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
,00	2	4,8
1,00	10	23,8
2,00	8	19,0
3,00	4	9,5
4,00	1	2,4
5,00	2	4,8
6,00	3	7,1
7,00	2	4,8
8,00	2	4,8
10,00	4	9,5
12,00	2	4,8
35,00	2	4,8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Se determinó que los años de servicio con más porcentaje son de 1 año de servicio con 23.8%, 10 años de servicio con 9.5% y 6 años de servicio con 7.1%.

**Tabla 4: Frecuencia de distribución de encuestados según años de experiencia**

<b>Años de experiencia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1,00	6	14,3
2,00	6	14,3
3,00	4	9,5
4,00	5	11,9
5,00	2	4,8
6,00	5	11,9
7,00	2	4,8
8,00	6	14,3
10,00	4	9,5
20,00	2	4,8
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Se determinó que los años de servicio con más porcentaje son de 1 año de experiencia con 14.3%, 2 años con 14.3% y 8 años con 14.3%.

**Tabla 5: Frecuencia de distribución de encuestados según número de integrantes de su hogar**

<b>Número de integrantes de su hogar</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
2,00	2	4,8
3,00	9	21,4
4,00	12	28,6
5,00	11	26,2
7,00	4	9,5
9,00	4	9,5
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó el número de integrantes en el hogar de los encuestados, el 28.6% tiene 4 integrantes, 26.2%

con 7 integrantes, y 21.4 con 3 integrantes; el resto con porcentajes menores a 10%.

**Tabla 6: Frecuencia de distribución de encuestados según Número de niños**

Número de niños	Frecuencia	Porcentaje
,00	23	54,8
1,00	17	40,5
2,00	2	4,8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó el número de niños en su hogar, el 54.8% no tiene niños, el 40.5% tienen 1 niño, y 4.8% tiene 2 niños.

**Tabla 7: Frecuencia de distribución de encuestados según número de adolescentes**

Número de adolescente	Frecuencia	Porcentaje
,00	28	66,7
1,00	6	14,3
2,00	6	14,3
3,00	2	4,8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Cono se puede observar en la tabla se determinó el número de adolescentes en su hogar, 66.7% no tiene adolescentes, 14.3% tiene 1, 14.3% 2 y 4.8% 3 adolescentes.

**Tabla 8: Frecuencia de distribución de encuestados según número de guardias nocturnas**

Número de guardias nocturnas	Frecuencia	Porcentaje
,00	18	42,9
3,00	4	9,5
8,00	4	9,5
10,00	4	9,5
12,00	4	9,5
21,00	2	4,8
22,00	2	4,8
23,00	2	4,8
25,00	2	4,8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó el número de guardias nocturnas 42.9% menciona no tener guardias nocturnas, 9,5% tiene entre 3, 8, 10 y 12 guardias y 4.8% realiza entre 21, 22, 23 y 25 guardias.

**Tabla 9: Frecuencia de distribución de encuestados según número de colegas en su servicio**

Número de colegas en su servicio	Frecuencia	Porcentaje
,00	22	52,4
1,00	4	9,5
2,00	6	14,3
3,00	8	19,0
4,00	2	4,8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó el número de colegas en su servicio, 52.4% no tiene colegas en su servicio, 9.5% tiene 1 colega, 14.3% dos (2), 19% tres (3) y 4.85% cuatro (4) colegas.

**Análisis de la variable rol familiar y responsabilidad laboral****Tabla 10: Frecuencia de distribución de encuestados según Rol familiar**

Rol familiar	Frecuencia	Porcentaje
Negativo	21	50,0
Regular	17	40,5
Positivo	4	9,5
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión rol familiar es negativa en el 50% de los casos, regular en el 40.5% y positiva en el 9.5%.

**Tabla 11: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión carga laboral**

Dimensión carga laboral	Frecuencia	Porcentaje
Negativo	11	26,2
Regular	23	54,8
Positivo	8	19,0
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión carga laboral es negativa en el 26.2% de los casos, regular en el 54.8% y positiva en el 19%.

**Tabla 10: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión descanso**

<b>Dimensión descanso</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	18	42.8
Regular	14	33.3
Positivo	10	23.8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión descanso es negativa en el 42.8% de los casos, regular en el 33.3% y positiva en el 23.8%.

**Tabla 11: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión relaciones laborales**

<b>Dimensión relaciones laborales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	17	40.5
Regular	19	45.3
Positivo	6	14.2
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013



### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión relaciones laborales es negativa en el 40.5% de los casos, regular en el 45.3% y positiva en el 14.2%.

**Tabla 12: Frecuencia de distribución de encuestados según Rol familiar y responsabilidad laboral**

<b>Dimensión Rol familiar y responsabilidad laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	2	4,8
Regular	34	80,9
Positivo	6	14,4
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla se determinó que la variable rol familiar y responsabilidad laboral es negativa en el 4.8% de los casos, regular en el 80.9% y positiva en el 14.4%.

### Análisis de la variable estrés

**Tabla 13: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión hábitos y actitudes**

<b>Dimensión hábitos y actitudes</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	0	0
Regular	22	52,3
Positivo	20	47,7
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión hábitos y actitudes es negativa en el 0 % de los casos, regular en el 52.3% y positiva en el 47.7%.

**Tabla 14: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión pensamientos**

<b>Dimensión pensamientos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	5	11,9
Regular	37	88,1
Positivo	0	0,0
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión pensamientos es negativa en el 11.9 % de los casos, regular en el 88.1% y positiva en el 0%.

**Tabla 15: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión sentimientos**

<b>Dimensión sentimientos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	0	0,0
Regular	42	100,0
Positivo	0	0,0
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión sentimientos es negativa en el 0% de los casos, regular en el 100% y positiva en el 0%.

**Tabla 16: Frecuencia de distribución de encuestados según Dimensión deseabilidad social**

<b>Dimensión deseabilidad social</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	0	0
Regular	20	47.6
Positivo	22	52.4
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla se determinó que la dimensión deseabilidad social es negativa en el 0 % de los casos, regular en el 47.6% y positiva en el 52.4%.

**Tabla 17: Frecuencia de distribución de encuestados según Estrés**

<b>Dimensión estrés</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	0	0
Regular	40	95.2
Positivo	2	4.8
Total	42	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales de Salud de la Microrred de Acostambo de Huancavelica Agosto a diciembre 2013

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla se determinó que la variable rol familiar y responsabilidad laboral es negativa en el 4.8% de los casos, regular en el 80.9% y positiva en el 14.4%

## 5.2 Contrastación de hipótesis

### PRUEBA DE GENERAL

- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** El rol familiar y la responsabilidad laboral no están relacionados al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo -Tayacaja 2013.
- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):** El rol familiar y la responsabilidad laboral están relacionados al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo -Tayacaja 2013.

**Tabla 15: Correlación entre variables**

Correlación entre variables		Estrés	Factores de Rol familiar y responsabilidad familiar	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Rol familiar y responsabilidad familiar	Coefficiente de correlación	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		Nº	42	42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla la correlación R de Spearman 00 es de 0.985\*\*, se considera una correlación significativa, alta y positiva entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Los factores específicos de las dimensiones del rol familiar y la responsabilidad laboral están relacionados al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo -Tayacaja 2013.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 01

- **Hipótesis Nula (H0):** El rol familiar no está correlacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.
- **Hipótesis Alterna (H1):** El rol familiar está correlacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.

**Tabla 16: Correlación entre estrés y rol familiar**

Correlación entre estrés y rol familiar			Estrés	Dimensión Rol Familiar
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,019
		Sig. (bilateral)	.	,905
		N	42	42
	Dimensión Rol familiar	Coefficiente de correlación	-,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,905	.
		Nº	42	42

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla la correlación R de Spearman es de 0.955 a dos colas, se considera una correlación significativa, alta y positiva entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: El rol familiar está correlacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 02

- **Hipótesis Nula (H0):** El descanso no está correlacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.
- **Hipótesis Alterna (H1):** El descanso está correlacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.

**Tabla 17:** Correlación entre Estrés y Descanso

Correlación entre estrés y descanso		Estrés	Dimensión Rol Familiar	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1	,094
		Sig. (bilateral)		,555
		N	42	42
	Dimensión Descanso	Coefficiente de correlación	,094	1
		Sig. (bilateral)	,555	
		N°	42	42

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla la correlación R de Spearman es de 0.555 a dos colas, se considera una correlación significativa, moderada y

positiva entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: El descanso no está correlacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se estudiaron tres variables, rol familiar, responsabilidad y estrés laborales cuyos resultados permiten aceptar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula ya que aplicando la prueba estadística Rho Spearman se encontró correlación directa, significativa y alta entre las variables en estudio en un 0,985.

Los resultados muestran que la mayoría de la población presenta un rol familiar negativo y en segundo lugar un porcentaje considerable de regular lo cual permite deducir que los profesionales de la salud que participaron en el estudio consideran que su rol dentro de la familia les genera mayores niveles de estrés probablemente por su responsabilidad en el hogar (la gran mayoría son casados), el poco tiempo que les quedaría disponible para compartirlo en familia, aspectos que repercutirían en sus responsabilidades laborales de manera negativa e incidiendo en la calidad de atención que se brinde al usuario así como en su bienestar laboral. Asimismo, al correlacionarla con la variable estrés existe una correlación directa, significativa y alta entre las variables en estudio en un 0,955 aceptándose la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

Respecto a la variable responsabilidad laboral se encontró que la mayoría manifiestan su carga y las relaciones laborales como regular, sobre la dimensión descanso se encontró que la mayoría refiere ser negativa. Estos resultados conllevan a mencionar que los procesos laborales en el sistema de salud son diversos, variados, pero a la vez agotadores y están basados en normas laborales que establecen turnos de 12 horas y muchas veces debido a la gran demanda de usuarios,



estos turnos se convierten de 24 horas; agudizándose el problema porque se trata de cuidar vidas humanas dolientes que requieren un trato humanizado, afectuoso que le permita al usuario tener confianza en el personal y en el sistema de salud. Si bien es cierto existe responsabilidad en los profesionales para cumplir su trabajo, también es importante mencionar que las organizaciones hospitalarias deben justificar los requerimientos de recursos humanos necesarios para brindar cuidado o atención integral pero también con el fin de que el usuario interno labore en forma satisfactoria y pueda trabajar con eficiencia y eficacia.

Cuando los servicios no son cubiertos con la cantidad suficiente de recursos humanos, materiales y equipos entonces se genera estrés laboral, pudiendo conllevar a síndrome de burnout esto es despersonalización, cansancio y agotamiento personal e incidiendo negativamente en la calidad de atención que brinde el usuario interno.

Al correlacionar con la variable estrés existe una correlación directa, significativa y alta entre las variables en estudio en un 0,555 aceptándose la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

“En relación al estrés laboral se encontró que la gran mayoría presentó regular estrés, el cual es definido como una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada, lo que en el presente estudio es generada por las diversas situaciones que se generan al realizar actividades y procedimientos en atención directa a los pacientes en un menor

tiempo y bajo presión muchas veces de familiares, los pacientes y el mismo personal durante el transcurso de cada jornada laboral”. (27)

“El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental (Estrés laboral. estreslaboral.INFO. 2015). En cuanto a sus causas, puede estar originado por una excesiva carga de trabajo, por un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o por unas relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo o por causas como las responsabilidades familiares entre otros aspectos”. (27)

Al respecto, Gonzáles M (2014) (6) menciona que los niveles altos de cansancio emocional en un 39% de los profesionales y de despersonalización y falta de realización personal en un 35% respectivamente, a pesar de que la carga familiar puede complicar la dosificación de horarios y guardias nocturnas, parece tener una influencia positiva en el personal que incluso muestra un mejor manejo respecto al rol familiar y responsabilidad laboral.

Otro aspecto importante es la asignación de tareas que en muchos casos sobrepasó las posibilidades laborales del personal, también lo menciona Cossío et al (2009)<sup>16</sup> la dotación de personal sigue siendo insuficiente, debido al excesivo número de pacientes hospitalizados que supera la capacidad real de atención de los profesionales de salud. A pesar de contar con personal calificado las condiciones e infraestructura juegan en el momento de brindar una atención de calidad, al

respecto; demostrándose que la sobrecarga laboral puede ser debido a la inadecuada dotación de personal, que termina por agotar física y mentalmente a los profesionales de salud.

Los problemas de salud a los que puede conllevar la falta de organización laboral están íntimamente ligados al estrés, carga emocional, y despersonalización del personal que puede afectar gravemente sus funciones. Caballero<sup>11</sup>, menciona que existe un importante grupo presenta problemas de salud o grave riesgo a tales problemas.

Finalmente, Cossio (18) puntualiza al mencionar que “las organizaciones han entrado en una espiral de competitividad en la que es necesario ofrecer servicios de forma rápida y continuada, por lo que los horarios de trabajo son interminables y obligan a los empleados a jornadas laborales que abarcan lo que se ha llamado *horas poco sociales*”

## CONCLUSIONES

1. El rol familiar y la responsabilidad laboral están relacionados al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo -Tayacaja 2013. Como se puede observar en la tabla la correlación R de Spermán es de 0.985\*\*, se considera una correlación directa, significativa, alta y positiva entre las variables.
  - La mayoría de los sujetos de estudio presentan un rol familiar negativo repercutiendo de igual manera en su vida personal y profesional en sus labores cotidianas.
  - El rol familiar está relacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo. Como se puede observar en la tabla la correlación R de Spermán es de 0.955 a dos colas, se considera una correlación significativa, alta y positiva entre ambas variables.
2. La mayoría de los sujetos de estudio presentan responsabilidad laboral regular lo que se especifica en: carga laboral, relaciones laborales y en cuanto al descanso se obtuvo que un porcentaje significativo presenta un nivel negativo, con lo que puede inferir que estos aspectos estarían relacionándose con insatisfacción laboral y aumento del estrés laboral.
3. La responsabilidad laboral está relacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Salud de Acostambo. Como se puede observar en la tabla la correlación R de Sherman es de 0.555 a dos colas, se considera una correlación significativa, moderada y positiva entre ambas variables.

4. La mayoría de los sujetos de estudio presentan un regular nivel de estrés laboral.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a las autoridades de las instituciones de salud ejecutar en forma permanente programas de intervención para mantener equilibrio psicoemocional en los trabajadores de salud.
2. Concientizar al personal de salud la aplicación de estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral para prevenir síndrome de burnout, tanto en su vida personal como profesional.
3. A todos los jefes de las Unidades Operativas y jefes de personal de Salud se recomienda motivar a todo el personal a través de incentivos verbales o escritos, como diplomas, celebración de cumpleaños, tarjetas de felicitaciones entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. Rev. ILO. 2016; 11(7). [consultado:30 de agosto 2019]. Disponible en:  
  
<https://bit.ly/2kqIs4f>
2. Universidad siglo 21. Estrés laboral. Art. Educación Evolucionaria. 2016; 1. [consultado:30 agosto 2019]. Disponible en:  
  
<https://bit.ly/2WINzhw>
3. Muñoz Astudillo M. Estrés y enfermedad en Chile. Art. Prevención integral. 2016; 5(2). [consultado:30 agosto 2019]. Disponible en:  
  
<https://bit.ly/2lXb0my>
4. Wapa. Peruanos sufren de estrés laboral. Blog. Salud. 2016. [consultado: 30 agosto 2019]. Disponible en:  
  
<https://bit.ly/2k2Zh5m>
5. Campero L, De Montis J, Gonzales R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. [Tesis de Licenciada en Enfermería]. Mendoza-Argentina, Universidad Nacional de Cuyo; 2012. [Consultado: 23 agosto2019]. Disponible en:  
  
[http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)
6. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Art. Universidad y Salud.

- [Internet] Colombia: 2017; 44(52). [Consultado: 01 de setiembre 2019].  
Disponibile en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
7. González M. Estrés y desempeño laboral. [Tesis de Licenciada en Psicología]. Quetzaltenango- Guatemala, Universidad Rafael Landívar; 2014. [Consultado: 17 agosto 2019]. Disponible en:  
  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
  8. Díaz P, Gaviria K. Estrés Laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2. [Tesis de Licenciada en Enfermería]. Tarapoto-Perú, Universidad Nacional de San Martín; 2013. [Consultado: 19 setiembre 2019]. Disponible en:  
  
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  9. Gómez V, Carhuapoma P. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho. [Tesis de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Ayacucho-Perú, Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Consultado: 22 julio2019]. Disponible en:  
  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29249/vasquez\\_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29249/vasquez_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  10. De la Cruz Y. Estrés Laboral y Desempeño Profesional servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz. [Tesis de Maestra en



Gerencia de Servicios de Salud]. Lima-Perú, Universidad San Martín de Porres; 2018. [Consultado: 20 setiembre 2019]. Disponible en:

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz\\_rym.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz_rym.pdf)

11. Caballero E. Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la Red de Salud Trujillo - Unidad Territorial de Salud (UTES n° 6). [Tesis de Licenciada en Trabajo Social]. Trujillo-Perú, Universidad Nacional de Trujillo; 2014. [Consultado: 2 agosto 2019]. Disponible en:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2719/CABALLERO%20GUTI%c3%89RREZ%2c%20ELVIA%20ANG%c3%89LICA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Cubas R. Estrés relacionado con el Desempeño Laboral del personal de Salud, Centro de Salud La Victoria sector II. [Tesis de Licenciada en Enfermería]. Chiclayo-Perú, Universidad Señor de Sipán; 2018. [Consultado: 15 setiembre 2019]. Disponible en:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%2C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. S/autor. La Familia como contexto de desarrollo humano. En Cambios y evolución de la familia. [Consultado: 28 setiembre 2019]. Disponible en:

[http://www.ayto-fuenlabrada.es/recursos/doc/bienestar\\_social/31293\\_2342342012122952.pdf](http://www.ayto-fuenlabrada.es/recursos/doc/bienestar_social/31293_2342342012122952.pdf)

14. Brandan L. Psicología y el rol de la mujer en la sociedad actual. [Consultado:25 setiembre 2019]. Disponible en:  
  
<http://terapiaonline.com.ar/psicologia-y-el-rol-de-la-mujer/>
15. Gamboa Motejano C & Valdés Robledo S. Responsabilidad de los Profesionales de la Salud Marco Teórico Conceptual, Marco Jurídico, Instrumentos Internacionales, Jurisprudencia (Primera Parte). Dirección de servicios de investigación y análisis. Subdirección de análisis de Política Interior. Noviembre, 2015 México. [Consultado:2 julio 2019 ]. Disponible en:  
  
<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-79-15.pdf>
16. Capella Francisco. Condiciones laborales. [Consultado:15 setiembre 2019]. Disponible en:  
  
<http://www.libertaddigital.com/opinion/ideas/condiciones-laborales-1342.html>
17. Ardila Vargas Caracterización del mercado laboral de los recién egresados de la educación superior. El caso de la Pontificia Universidad Javeriana. 2013. [Consultado:2 julio 2019 ]. Disponible en:  
  
<https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/CaracterizacionMercadoLaboralEgresados.pdf/9ff57e6f-e7f3-4461-b028-fe411d90dc4b>
18. Cossio S, Monier S, Reyna E. Consecuencias del trabajo nocturno en las relaciones familiares, laborales, personales y de pareja de las enfermeras: Estudio ejecutado en el nuevo Hospital San Roque de la ciudad de Córdoba

junio-septiembre de 2009. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba. 2009 [Consultado:21 julio 2019]. Disponible en:

<https://enfermeria.biblio.unc.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3957>

19. OMS, OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. 2016. [Consultado:21 julio 2019]. Disponible en:

[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

Mamani et al. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en Emergencia. Rev. Per Obst. Enf 3(1), 2007. [Consultado:16 julio 2019]. Disponible en:

<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>

20. Coronado L. Factores laborales y Niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. [Tesis de Licenciatura]. Lima Universidad de Murcia: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2009. [Consultado:16 agosto 2019]. Disponible en:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1011/Coronado\\_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1011/Coronado_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

21. Campero et al. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. Tesis de Licenciatura. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. 2013. [Consultado:3 setiembre 2019 ]. Disponible en:  
  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)
22. Soulf A, L. Psicología laboral. Perú: Ed. Caribe; 2005.
23. Kron, T. Liderazgo y administración en Enfermería. México: Ed. Interamericana;2005.
24. Guerrero J. Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. Revista Colombiana de Psicología.2003; N°12: 73-84.25. Disponible en:  
  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/13626/1/1189-6007-1-PB.pdf>
25. Moreno Bernardo. El conflicto entre el trabajo y la familia: Estrategias para superar el estrés laboral. Revista Gestión Practica de Riesgos Laborales. 2011; N° 78: 130-134. [Consultado:15 setiembre 2019 ]. Disponible en:  
  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/13626/1/1189-6007-1-PB.pdf>
26. Sánchez Vera, K. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). 2017. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. [Consultado:25 setiembre 2019 ]. Disponible en:

cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6110/Sanchez\_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

## ANEXOS

### A1: Matriz de Consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
<b>TITULO:</b> Rol familiar, responsabilidad laboral y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Acostambo - Tayacaja, 2013.						
Autor: Luis Alfredo Fernández Roldan						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIALES			METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
			VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	
<b>GENERAL</b> - ¿Existe relación entre los factores específicos de las dimensiones del rol familiar y la responsabilidad laboral con altos niveles de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de	<b>GENERAL</b> Determinar si los factores específicos de las dimensiones del rol familiar y la responsabilidad laboral están relacionados al estrés laboral en los trabajadores de Salud de Acostambo-Tayacaja 2013.	<b>GENERAL</b> Los factores específicos de las dimensiones del rol familiar y la responsabilidad laboral están relacionados al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo-Tayacaja 2013.	<b>VARIABLE 1</b>  ROL FAMILIAR Y RESPONSABILIDAD LABORAL.	CARGA LABORAL	1,2,13,14	<b>7.1Tipo:</b> Descriptivo correlacional llegando a nivel explicativo  <b>7.2Polacion:</b> N = 34 n =34 Se aplicará el método científico a nivel correlacional porque se comprobarán la relación que tienen las variables tipo descriptivo - correlacional
				ROL FAMILIAR	15,16,17,18,19,20,21,22,23	
				DESCANSO	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	
				RELACIONES LABORALES	34,35,36,37,38,39,40,41,42	

<p>Salud de Acostambo?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿El rol familiar está relacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo?</p> <p>2. ¿La responsabilidad laboral está relacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Determinar si el rol familiar está relacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo.</p> <p>2. Determinar si la responsabilidad laboral está relacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. El rol familiar está relacionado al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo.</p> <p>2. La responsabilidad laboral está relacionada al estrés laboral en los trabajadores de Salud de la Microred de Acostambo.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE (Y)</b></p> <p>ESTRÉS LABORAL.</p>	<p>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</p> <p>DESPERSONALIZACIÓN</p> <p>REALIZACIÓN PERSONAL</p>	<p>1,2,3,6,8,13, 14,16, 20</p> <p>5,10,11,15,22</p> <p>4,7,9,12,17,18,19, 21</p>	<p><b>Nivel:</b> descriptivo-correlacional</p> <p><b>7.3 Diseño:</b> El diseño que guiará la investigación es el descriptivo-correlacional</p> <p><b>7.4 Técnicas e Instrumentos:</b> Técnica: Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>7.5 Técnica de Procesamiento de Datos:</b> Estadística Descriptiva</p> <p><b>7.6 Técnica de Análisis:</b> Igual</p>
---	--	--	---	--	--	--

## A2: Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>ROL FAMILIAR Y RESPONSABILIDAD LABORAL</b>	Es el papel que cada uno realiza dentro de la familia y del trabajo es muy importante asumir diferentes funciones, y sobre todo cumplirlas	Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condición laboral</li> <li>• Permanencia dentro de la Institución</li> <li>• La dedicación al trabajo es exclusiva</li> <li>• Tiempo de experiencia laboral</li> <li>• Cargo que actualmente desempeña</li> </ul>
		Rol familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que turno de trabajo cumple</li> <li>• Le dan a conocer su programación con anticipación</li> <li>• Le comunican oportunamente los cambios de turno</li> <li>• Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente sus labores domesticas</li> <li>• Su horario le permite asistir a cursos de capacitación</li> </ul>
		Descanso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantas horas de descanso tiene como mínimo entre turno y turno</li> <li>• Durante su turno de trabajo goza de por lo menos un descanso</li> <li>• Le otorgan facilidades cuando se enferma</li> <li>• Le brindad facilidad de cambio de turno por si lo requiere</li> </ul>
		Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted mantiene comunicación oral con sus colegas</li> <li>• Usted mantiene comunicación escrita con sus colegas</li> <li>• El tipo de comunicación que se practica en su servicio es bueno</li> <li>• Las relaciones que usted mantiene con sus colegas y otro personal en su servicio influyen en la atención del paciente</li> </ul>



<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Es un tipo de estrés el cual está ligado al centro de trabajo, es la reacción del individuo ante las exigencias de trabajo aunadas a otras variables las cuales superan sus capacidades de enfrentarlas provocando un desequilibrio individual como en el ámbito laboral	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinterés</li> <li>• Agotamiento físico</li> <li>• Sentimientos y actitudes negativos hacia el trabajo</li> <li>• Frustración por el trabajo que se realiza</li> </ul>	<b>Nivel de estrés:</b> leve..... 0-43 Moderado.....4 4-65 Grave.....66 -132
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo</li> <li>• Falta de preocupación de los problemas de los otros</li> <li>• Indiferencia</li> </ul>	
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciación sobre trabajo que e desempeña</li> <li>• Interés por las tareas cotidianas de trabajo</li> <li>• Baja autoestima profesional</li> </ul>	

### A3: Instrumentos de recolección de datos

#### TEST DE ESTRÉS

**Instrucciones:** Para la realización de un estudio sobre el estrés y la ansiedad que se está llevando a cabo, se le pide que realice el siguiente cuestionario. Dicho cuestionario es de carácter anónimo. Lea con atención la siguiente lista de enunciados y conteste con sinceridad y en relación a lo que usted considere, pues no hay respuestas incorrectas. Realice un círculo sobre uno de los dígitos, situados a la derecha, teniendo en cuenta la escala utilizada que se le expone a continuación. Gracias por su colaboración.

#### Escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Preguntas	Puntuaciones				
	1	2	3	4	5
1-¿Realizas todas tus acciones con rapidez por miedo a que no te dé tiempo a terminar las tareas que tenías pensadas para ese día?	1	2	3	4	5
2-¿Te sientes a gusto cuando te tomas un rato de descanso después de un largo día de trabajo?	1	2	3	4	5
3-¿Eres una de esas personas que ayuda a todo el mundo cuando estos tienen un problema?	1	2	3	4	5
4-¿Te sueles llevar trabajo a casa?	1	2	3	4	5
5-Cuando alguien te entretiene contándote algo, ¿te pones nervioso/a y tienes ganas de que termine?	1	2	3	4	5
6-¿Te angustia que surjan cosas que no tenías programadas (imprevistos)?	1	2	3	4	5
7-¿Dejas cosas de hacer (como por ejemplo comer), para terminar algo que te has exigido (un trabajo...)?	1	2	3	4	5
8-¿Para ti la vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
9-¿Tienes tiempo para disfrutar de tu familia y amigos (por ejemplo una comida, o un día en el parque, cine...)?	1	2	3	4	5
10-¿Te molesta que la gente (igual que tú, con los mismos méritos) consiga mayor puntuación que tú tanto en los estudios como en el trabajo (mayor sueldo, puesto...)?	1	2	3	4	5

11-¿Te molesta que la gente se ría de ti?	1	2	3	4	5
12-¿Te pone nervioso/a esperar las filas del supermercado, médico...?	1	2	3	4	5
13-¿Sueles tener el día completamente programado?	1	2	3	4	5
14-¿Te angustias y te sientes culpable al estar unas cuantas horas sin hacer nada (descansando por ejemplo)?	1	2	3	4	5
15-¿Piensas que su entorno (familia, estudios, trabajo) te exige mucho?	1	2	3	4	5
16-¿Duermes toda la noche sin despertarte?	1	2	3	4	5
17-¿Realizas varias cosas a la vez para que el día te cunda más?	1	2	3	4	5
18-¿Lo último que piensas antes de irte a dormir es en el trabajo o los estudios?	1	2	3	4	5
19-Si hay un incendio en una casa de alguien desconocido, ¿te meterías para salvar a un niño?	1	2	3	4	5
20-¿Crees que la vida debe vivirse, independientemente del ritmo que se lleve?	1	2	3	4	5

***Gracias por su colaboración.***

#### **A4. Cuestionario Rol Familiar y La Responsabilidad Laboral**

##### **PRESENTACIÓN.**

Sr (a) Buenos Días mi nombre es Luis Alfredo Fernández Roldan, soy Médico-Cirujano asistencial del Centro de Salud de Quichuas, y estoy estudiando la Maestría en GESTION DE SERVICIOS DE SALUD. El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información acerca del ROLFAMILIAR Y LA RESPONSABILIDAD LABORAL en que usted está trabajando en su institución. Le agradeceré que conteste a las preguntas con seriedad y honestidad, ya que su opinión será ANONIMA Y RESERVADA así mismo el propósito del presente estudio será en beneficio del ejercicio de la profesión de la medicina.

##### **GRACIAS.**

Responda en los espacios punteados o marque con un círculo de acuerdo a la pregunta correspondiente.

##### **I.- DATOS GENERALES:**

1.- ¿A qué institución pertenece Usted?

.....

2.- La edad que usted tiene está comprendida en:

a) Menos de 26 años

b) De 26 a 30 años

c) De 31 a 35 años

d) De 36 a 40 años

e) De más de 41 años

3.- ¿Su estado civil es? .....

4.-Años de servicio en su Institución.....

5.-Años de experiencia en el actual servicio? .....

6.-Número de integrantes de su hogar.....

7.- Número de hijos según edad: Niños.....

Adolescentes.....

8.- Tiempo de experiencia profesional.....

9.- Cargo Que actualmente desempeña.....

10.- N° de guardias nocturnas por mes.....

11.- N° de colegas en su servicio.....

II.- CONTENIDO:

**A) DE LA CARGA LABORAL.**

12.- Su dedicación en el trabajo es:

- a) Exclusivo a la Institución?
- b) Tiene otro centro de trabajo? (especifique)

13.- Usted trabaja en esta Institución en calidad de:

- a) Nombrada b) Contratada c) Destacada
- d) Otros ( )

14.- Su tiempo de permanencia en el servicio es de turno:

- a) Fijo b) Rotatorio c) De reten

**B) DEL ROL FAMILIAR:**

15. Su turno de trabajo es siempre:

- a) Mañana b) Tarde c) Noche d) Rotativo

16.- ¿Le dan a conocer con suficiente anticipación su rotación?

- a) Si b) A veces c) No

17.- ¿Le comunican oportunamente que le cambian de turno?

- a) Si b) A veces c) No

18.- Su horario de trabajo le permite cumplir adecuadamente con sus labores de ama de casa o labores de casa.

- a) Si b) A veces c) No

19.- ¿Interfiere con la atención que debe brindar a su esposo e hijos?

- a) Si b) A veces c) No

20.- Teniendo en cuenta su horario de trabajo usted tiene tiempo para realizar actividades como: (marque – todas las que crea conveniente)

- a) Culturales b) Sociales c) Deportivas d) Otros

21.- ¿El horario de trabajo en su institución le permite: asistir a cursos de educación en servicio?

- a) Si b) A veces c) No

22.- ¿El horario de trabajo en su institución le permite: continuar estudios para obtener un grado profesional más del que tiene?

- a) Si b) A veces c) No

23.- ¿El horario de trabajo en su Institución le permite: continuar estudios para seguir cursos de especialización?

- a) Si b) A veces c) No

### **C) DEL DESCANSO:**

24.- ¿Cuántas horas de descanso tiene como mínimo entre turno y turno?

- a) 6 horas b) 8 horas c) 10 horas d) 12 horas

25.- ¿Cuántas horas de descanso tiene entre jornadas de trabajo semanal?

- a) 24 horas b) 36 horas c) 48 horas d) 72 horas

26.- ¿Durante su turno de trabajo goza de por lo menos un período de descanso?

- a) Si b) A veces c) No

27.- Si contestó “NO” en 21, ¿por qué?

- a) El número de pacientes no lo permite b) Hay poco personal  
c) La enfermedad de los pacientes no lo permite d) Está prohibido  
e) Todo lo mencionado f) Otros (especifique)

28.- ¿La enfermedad le otorga a de descanso por enfermedad?

- a) Si b) A veces c) No

29.- Si contestó “NO” en 28 ¿por qué?

- a) Por falta de personal b) Solo es para casos graves  
c) Solo en caso de accidentes d) Otros (especifique)

30.- Solo para profesionales damas gestantes: ¿La institución le otorga licencia por maternidad según lo establecido?

- a) Si b) A veces c) No

31. – Si contestó “NO” en 30 ¿por qué?:

- a) No está reglamentado b) Por falta de personal c) Otros  
(especifique)

32.- ¿La institución le otorga licencia por horas de lactancia?

- a) Si b) A veces c) No

33.- Si contestó “NO”, “A VECES” ¿POR QUÉ?

a) No está reglamentado      b) Por falta de personal      c) Otros  
(especifique)

**D) DE LAS RELACIONES LABORALES.**

34.- ¿Usted mantiene comunicación oral con sus colegas?

a) Si                      b) A veces                      c) No

35.- ¿Usted mantiene comunicación escrita con sus colegas?

a) Si                      b) A veces                      c) no

36.- ¿El tipo de comunicación que se practica en su servicio es BUENA?

a) Si                      b) A veces                      c) no

37.- Si contestó “NO” o “A VECES” en 36 ¿por qué?

a) Solo es informativa                      b) No es sincera                      c) No hay dialogo  
d) Falta de respeto mutuo                      e) No se realizan reuniones grupales  
f) Otros (especifique)

38.- ¿El ambiente laboral en que Usted se desempeña es de ARMONIA?

a) Si                      b) A veces                      c) No

39.- ¿El ambiente laboral en que Usted se desempeña es de CONFLICTO?

a) Si                      b) A veces                      c) No

40.- ¿Las relaciones que Usted mantiene con sus colegas y otro personal en su servicio influyen en la atención del paciente de manera?

a) Positiva                      b) Negativa                      c) No influye

41.- Si influye de manera “NEGATIVA”, ¿por qué?

a) Limita la continuidad de la atención del paciente  
b) El trabajo ya no es coordinado                      c) No hay apoyo cuando se requiere  
d) Otros (especifique).

42.- Si contestó “NO INFLUYE”, ¿por qué?

a) Lo importante es cumplir a cabalidad el trabajo  
b) Prima el cuidado del paciente  
c) Los problemas de relaciones son ajenos a las funciones que se desempeñan  
d) Otros (especifique)

### TABLA DE CÓDIGOS

	<b>DATOS GENERALES</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>Edad</b>			
	Menos de 26años	a	4	9.5%
	26 a 30años	b	17	40.5%
	31 a 35años	c	9	21.4%
	36 a 40años	d	10	23.5%
	Más de 45años	e	2	4.8%
<b>2</b>	<b>Estado Civil</b>			
	Soltero	a	15	35.7%
	Casado	b	21	50%
	Conviviente	c	6	14.3%
<b>3</b>	<b>Tiempo de Servicio</b>		0	
	1 año	a	15	23%
	Más de 6 años	b	6	7.1%
	Más de 10años	c	9	9.5%
<b>4</b>	<b>Años de Experiencia</b>			
	1 año	a	12	14%
	Más de 2años	b	12	14%
	Más de 8años	c	12	14%

<b>5</b>	<b>Número de Integrantes hogar</b>			
	Con 3 integrantes	a	9	21%
	Más de 4 integrantes	b	13	28%
	Más de 7 integrantes	c	11	26%



**TABLA DE CONCORDANCIA  
PRUEBA BINOMIAL: JUICIO DE EXPERTOS**

ITEMS	N° JUECES							P Significancia concordancia
	1	2	3	4	5	6	7	
<b>1</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008
<b>2</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008
<b>3</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008
<b>4</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008
<b>5</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008
<b>6</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008
<b>7</b>	1	1	1	1	1	1	1	0.008

Para la Validación de nuestro instrumento se tuvo la selección de 7 Jueces Expertos Especialistas en el tema, en la que no se encontró ningún error, obteniendo el 0.008 que es un porcentaje ideal.

## **A6: Consentimiento Informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado: **“ROL FAMILIAR Y RESPONSABILIDAD LABORAL RELACIONADAS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORRED DE SALUD DE ACOSTAMBO TAYACAJA-2013”**.

Cuyo objetivo es determinar si los factores específicos de las dimensiones del rol familiar y la responsabilidad laboral están relacionadas al estrés laboral en los trabajadores de salud de la Microrred de ACOSTAMBO - TAYACAJA 2013, el propósito es generar evidencia científica para que las Autoridades de enfermería de las Instituciones puedan generar estrategias de mejora, para que el personal de salud que trabajan en esta Institución no se estrés en ni lleguen al síndrome de Bournout.

“Habiendo sido informada(o) del propósito de este, así como de los objetivos, y teniendo la plena confianza de que la información vertida en el instrumento será usada sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que el investigador utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad”.

---

FIRMA