

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Niveles de estrés en personal de Salud del Aclás Pillco Marca,
Huánuco 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Castro Flores, Nelly Milagros

ASESORA: Barrueta Santillan Mercedes Vilma

HUÁNUCO – PERÚ

2023



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43977882

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22503206

Grado/Título: Magister en psicología educativa

Código ORCID: 0000-0003-3880-5624

DATOS DE LOS JURADOS:

H

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Portocarrero Zevallos, Judith Martha	Doctora en educación	06650813	0000-0003-2025-3286
2	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
3	Fernández Dávila Alfaro, Julita Del Pilar	Maestro en psicología con mención en prevención e intervención en niños y adolescentes	41906174	0000-0002-7333-5683



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 P.M horas del día 03 del mes de mayo del año dos mil veintitrés, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS PRESIDENTA
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO SECRETARIA
- MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO VOCAL
- **ASESORA DE TESIS. MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN**

Nombrados mediante Resolución N°665-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"NIVELES DE ESTRÉS EN PERSONAL DE LA SALUD DEL ACLAS PILLCO MARCA – HUÁNUCO 2022"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, **Sra. CASTRO FLORES, Nelly Milagros**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de quince y cualitativo de bueno.

Siendo las 12:10 Horas del día 03 del mes de mayo del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS
PRESIDENTA

MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA DE HURTADO
SECRETARIA

MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Mercedes Vilma Barrueta Santillán**, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: Resolución **N°271-2023- D-FCS-UDH** del (los) estudiante(s) **CASTRO FLORES, NELLY MILAGROS**, de la investigación titulada **“NIVELES DE ESTRÉS EN PERSONAL DE LA SALUD DEL ACLAS PILLCO MARCA – HUÁNUCO 2022”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **23. %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 2 de junio de 2023

MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN

DNI: 22503206

CODIGO ORCID: 0000-0003-3880-5624

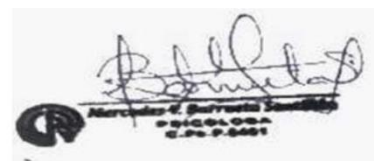
NIVELES DE ESTRÉS EN PERSONAL DE SALUD DEL ACLAS PILLCO MARCA, HUÁNUCO 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	ria.utn.edu.ar Fuente de Internet	1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%



Mercedes Vilma Barrueta Santillan
PSICOLOGA
C. No. 2.5651

MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN
DNI: 22503206

CODIGO ORCID: 0000-0003-3880-5624

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios principalmente, por brindarme la fuerza y la sabiduría necesaria para mi superación académica.

A mis padres por darme la vida y ser mi fortaleza.

A mis hijos por ser mi motivación y me impulsan a superarme cada día en la carrera para poder ofrecerles algo mejor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi familia por su apoyo y amor incondicional durante este proceso. A la Universidad de Huánuco, por haberme permitido ser parte de su enseñanza y a los docentes de la Escuela Profesional de Psicología por su guía durante la etapa de mi formación profesional. Al personal de salud del ACLAS Pillco Marca por su participación en la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPITULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. CONCEPTO DE ESTRÉS.....	26
2.2.2. MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL	27

2.2.3. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL.....	28
2.2.4. FASES EN LA PRODUCCIÓN DEL ESTRÉS	28
2.2.5. TIPOS DE ESTRÉS:.....	29
2.2.6. SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS LABORAL	31
2.2.7. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	33
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2.4. HIPÓTESIS.....	39
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	39
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	39
2.5. VARIABLE	39
2.5.1. VARIABLE ÚNICA.....	39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
CAPITULO III.....	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. TIPO.....	44
3.1.2. ENFOQUE	44
3.1.3. ALCANCE O NIVEL	44
3.1.4. DISEÑO	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	45
3.2.1. POBLACIÓN	45
3.2.2. MUESTRA.....	46
3.2.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN	46
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .	
.....	50
3.4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.....	50
CAPITULO IV.....	52
RESULTADOS.....	52
4.1. PRESENTACIÓN EN TABLAS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS.....	52
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS, PRUEBA DE HIPÓTESIS	56
CAPITULO V.....	60
DISCUSIÓN	60
CONCLUSIONES	63

RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad	49
Tabla 2 Tabla de puntuación	49
Tabla 3 Tabla de interpretación	49
Tabla 4 Nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.....	52
Tabla 5 Nivel estrés en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022	53
Tabla 6 Nivel de estrés en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022	54
Tabla 7 Nivel de estrés en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022	55
Tabla 8 Estadísticas para una muestra 1	56
Tabla 9 Prueba para una muestra 1	56
Tabla 10 Estadísticas para una muestra 2.....	57
Tabla 11 Prueba para una muestra 2	57
Tabla 12 Estadísticas para una muestra 3.....	58
Tabla 13 Prueba para una muestra 3	58
Tabla 14 Estadísticas para una muestra 4.....	59
Tabla 15 Prueba para una muestra 4	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.....	52
Gráfico 2 Dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022	53
Gráfico 3 Dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022	54
Gráfico 4 Dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022	55

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. **METODOLOGÍA:** La investigación es de tipo Básico con Enfoque cuantitativo Alcance o nivel descriptivo con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 136 trabajadores de salud y como muestra 54 trabajadores. Se utilizó el Test de Maslach Burnout Inventory compuesto por 22 ítems que mide la frecuencia y la intensidad del Burnout en sus tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. **Resultados:** En relación a los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. Se obtuvo que 59,3% presenta nivel medio de estrés, 20,4% alto y 20,4% bajo; en cuanto a los niveles de estrés según la dimensión de agotamiento emocional el 55,6% presenta medio, 22,2% alto, y bajo 22,2%; en la dimensión de despersonalización 51,9% presenta nivel medio, 25,9% bajo y el 22,2% alto y en la dimensión de realización personal se obtuvo que 38,9% presentan nivel medio, 46,3% bajo y 14,8% alto. **CONCLUSIÓN:** Según los resultados existen niveles de estrés y el predominante es indicios de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca 2022.

Palabras claves: Estrés personal, salud, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the level of stress in health personnel of the ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. **METHODOLOGY:** The research is of the Basic type with a Quantitative Approach Scope or descriptive level with a non-experimental design. The population consisted of 136 health workers and as a sample 54 workers. The Maslach Burnout Inventory Test was used, composed of 22 items that measures the frequency and intensity of Burnout in its three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. **RESULTS:** In relation to the stress levels in the health personnel of the ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. It was found that 59.3% present a medium level of stress, 20.4% high and 20.4% low; Regarding stress levels according to the dimension of emotional exhaustion, 55.6% present medium, 22.2% high, and 22.2% low; In the depersonalization dimension, 51.9% present a medium level, 25.9% low, and 22.2% high, and in the dimension of personal fulfillment, it was found that 38.9% present a medium level, 46.3% low, and 14.8% high. **CONCLUSION:** According to the results in relation to the level of stress, there are stress levels, the predominant one is signs of stress in the health personnel of the ACLAS Pillco Marca 2022.

Keywords: Personal stress, health, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio ha permitido evaluar el estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, los mismos que asumen diversas responsabilidades en sus respectivas áreas para cumplir con sus metas y los objetivos de la entidad. El estrés es una patología muy extendida y se produce por diversos factores y es conocido como uno de los principales problemas de salud para los trabajadores.

Debido a la pandemia mundial los trabajadores de la salud se encuentran en una situación difícil que deben lidiar con una sobre carga laboral y la falta de insumos necesarios para atender en muchos hospitales significa pérdida de muchas vidas y sensación de impotencia en los trabajadores. Estos profesionales viven con el temor de adquirir la enfermedad y contagiar a su familia, además de largas jornadas de trabajo deben seguir protocolos de descontaminación. Se suma a esto las responsabilidades propias de su hogar y además que muchos de estos trabajadores han sufrido el rechazo de la población. Todo lo mencionado son factores estresantes para los trabajadores de la salud.

El estudio está estructurado de la siguiente forma:

En el primer capítulo: Se describió el problema de investigación, la definición del problema, se formuló problema general y específicos; el objetivo general y objetivos específicos y la justificación.

En el segundo capítulo: Se muestra los antecedentes a nivel internacional, nacional y regional, se realiza las bases teóricas del estrés la cual permite el desarrollo del trabajo, síntomas provocados por el estrés laboral tipos y consecuencias del estrés laboral; la formulación de las hipótesis.

En el tercer capítulo: Se explica la metodología de investigación que se aplicó durante el desarrollo del presente estudio; el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra de estudio, obtención de datos y el análisis estadístico de los datos con el software SPSS 26.

En el cuarto capítulo: Se muestran los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos.

Finalmente se presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones validándose con la información bibliográfica y los anexos

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La actual pandemia de COVID – 19 es uno de los mayores desafíos que los profesionales de la salud están enfrentando. Expertos señalan que el riesgo de contagio, la cuarentena y la carencia de medios materiales como humanos para la lucha contra el virus pueden causar daños importantes en la salud mental de los profesionales de la salud.

Según la OMS (2020) El 67% de los países presentan alteraciones en los servicios de orientación psicológica y de psicoterapia. En el estudio el 89% de los países señalaron que la salud mental y el apoyo psicosocial formaban parte de sus planes nacionales de respuesta a la COVID-19, sin embargo apenas el 17% de esos países disponen de una financiación adicional suficiente para realizar esas actividades. Más del 80% de los países de altos ingresos declararon haber recurrido a la telemedicina y la tele terapia para paliar las dificultades de los servicios de salud mental, porcentaje que no llega al 50% en el caso de los países de bajos ingresos.

En la pandemia de COVID-19, muchos trabajadores no sólo se enfrentan a grandes exigencias laborales, sino que también tienen que organizar su vida familiar y cuidar de sus dependientes, en particular si tienen hijos, miembros vulnerables en su familia como ancianos, enfermos o con discapacidad o si ellos mismos tienen alguna discapacidad. Además, la restricción de la vida pública destinada a limitar el contagio tiene un grave impacto en la vida social de las personas. Todos estos elementos contribuyen al deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con efectos negativos en la salud mental de los trabajadores.

Según la OPS (2020) más de 40 países han reportado situaciones de violencia física, acoso o estigmatización contra trabajadores sanitarios, el 67% de los ataques se dirigieron contra personal de salud y el 22,5% contra pacientes. El 20% fueron agresiones físicas, el 15% estuvieron relacionadas

con incidentes basados en la discriminación y otro porcentaje similar fueron casos de amenazas y ataques verbales.

La crisis sanitaria por el COVID- 19 ha puesto a los trabajadores sanitarios en riesgo en momentos cuando más los necesitamos. Este ambiente de miedo, más la falta a veces de equipos de protección, están aumentando el estrés físico y mental en los profesionales de la salud.

La directora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS 2020), Carissa F. Etienne, advirtió que: “En los últimos meses hemos sentido: miedo a la infección o ansiedad si estamos enfermos; dolor porque nuestros seres queridos han sucumbido al virus; incertidumbre sobre el futuro, ya que el trabajo y la vida como la conocíamos se ven amenazados; agobio por las noticias y la falta de información; soledad o aislamiento durante semanas o incluso meses de distanciamiento social. Y aunque es posible que estemos haciendo frente a este estrés de distintas maneras, todos estamos sufriendo, especialmente quienes están afectados por trastornos de salud mental preexistentes”. Refiriéndose a la salud mental de la población en general.

Asimismo, hoy el mundo laboral con la globalización, el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones virtuales nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades teniendo como resultado el estrés que nos conduce a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso a dañar nuestra salud, disminuir nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales.

En el Perú se evidencia que las enfermeras (os) son el grupo mayor del ambiente sanitario que padecen con alto nivel de estrés laboral con un 80 % según estudio realizado por el Sindicato de Enfermería. Esto se ve reflejado en los cuidados constantes que se les brinda a los pacientes (Rojas E, Andrea; Tejada C, Paula; Valladares M, Rosa., 2017)

El Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Ministerio de Salud (Minsa), ha realizado un estudio epidemiológico para conocer el impacto de la pandemia en la salud mental de la población adulta que vive en la capital. Los resultados de este estudio han revelado que el 52.2 % de la población de Lima

Metropolitana sufre de estrés de moderado a severo, causado principalmente por los problemas de salud, económicos o familiares, como consecuencia de la COVID-19.

Sánchez (2011) expone sobre las Consecuencias y efectos del estrés laboral que se pueden dividir en dos: afectaciones en el individuo y en la organización a la que pertenece. Las consecuencias a nivel del individuo son subjetivas puesto que cada persona reacciona de manera diferente a los demás. Una de las afectaciones más serias a nivel físico son los problemas cardiovasculares, además de problemas digestivos y respiratorios. En cuanto a la salud mental lo más común es la ansiedad y/o depresión, el estrés laboral puede traer consigo la incapacidad para la toma de decisiones, sensación de culpa, falta de motivación en el trabajo, irritabilidad y falta de concentración. Además, genera el distanciamiento a nivel social, Si bien el estrés laboral puede afectar al trabajador, éste factor también tiene impacto a la organización, puesto que al presentar este problema, el individuo pierde el interés en aportar a su compañía, lo que genera en la entidad una disminución en el rendimiento y en la producción; también se ven afectadas las relaciones entre los compañeros de trabajo y esto acarrea con quejas, reclamos y demás puntos negativos que hacen que la empresa caiga y pierda su rendimiento. Estas consecuencias del estrés laboral generan más costos para la organización por motivos de rotación de personal, suplantar las pérdidas generadas y otros factores que ocasionan la caída de una entidad.

El sistema de salud en nuestro país no está preparado y mucho menos en los hospitales públicos para hacer frente a esta pandemia, se ven muchos pacientes en el suelo, sin camilla ni sillas, muchos fallecidos y personal de salud infectados.

Los profesionales de la salud se ven afectados por el estrés por estar en primera línea brindando atención paulatina y distinta a cada paciente para su recuperación lo que les hace vulnerables a tener alteraciones del bienestar psicológico, las profesiones de salud son consideradas estresantes por su afrontamiento y contacto cotidiano a la enfermedad, al sufrimiento, a la muerte, además de afrontar las dificultades familiares, largas jornadas de

trabajo, jornadas nocturnas, rotación del trabajo, la sobre carga laboral, la escasa autonomía para la toma de decisiones, la falta de reconocimiento profesional. Asimismo, las condiciones inadecuadas del centro de trabajo como, iluminación en el servicio, existencia de ruidos, ambientes contaminados, falta o exceso de control en las tareas e inadecuadas relaciones interpersonales con el equipo de salud y el paciente, dificultades personales que suelen presentarse en las obligaciones familiares, falta de comunicación con los hijos y la pareja, falta de actualización en los últimos avances, entre otros.

En este contexto la presente investigación analizó cuáles son los niveles de estrés del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco, la presencia de estrés puede dificultar las relaciones humanas, desempeño laboral y la satisfacción personal, se puede observar que los pacientes no encuentran satisfacción en la atención y muestran actitudes negativas en contra del personal asistencial lo que repercute en el trabajo diario del personal reflejando condiciones estresantes, en algunas áreas el trato es descortés, incremento del tono de voz, se trasladan de manera apresurada por los pasillos del hospital, irritabilidad al atender a los pacientes y a los familiares. Los resultados de la investigación nos permitieron una identificación de las áreas y puntos críticos que provocan estrés en el personal de salud de dicho centro.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar el nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de estrés en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.
- Establecer el nivel de estrés en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.
- Especificar el nivel de estrés en la dimensión realización personal que predomina en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estrés es considerado un problema de salud mental a nivel mundial por su alta prevalencia debido a la pandemia del COVID-19. La presente investigación es de suma importancia por el análisis de dicha variable mediante el cuestionario de Mashlach Burnout Inventory que es una medida válida y confiable para tamizar a profesionales de la salud y poder presentar una fuente teórica de referencia con datos confiables sobre los niveles de estrés, así como sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y logros personales.

La importancia teórica de la presente investigación radica en que se profundiza el estudio de la variable, con teorías actualizadas de los investigadores y estudiosos que han formulado sus conceptos con

diferentes puntos de vista orientada a identificar con mayor precisión los niveles de estrés para analizar y confrontar minuciosamente los datos y dar solución al problema en estudio, además que será de utilidad para estudios sucesivos.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación servirá de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de la variable que sustenta este estudio. La validez y confiabilidad del instrumento brinda sustento para su uso en profesionales de la salud, a través de esta investigación se aporta a las autoridades encargadas de la gestión, datos fundamentales basada en los resultados y evidencias objetivas encontradas a fin de implementar programas de intervenciones eficaces y de promoción de la salud para reducir los niveles de estrés en los profesionales de la salud de dicho nosocomio.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación representará un antecedente metodológico importante para futuros estudios que tengan relación con el tema tratado en esta investigación por la utilización de instrumentos de medición sometidos al proceso de validez y confiabilidad por expertos que garantiza una adecuada medición del estrés. La justificación metodológica para el presente estudio es en referencia al procedimiento coherente partiendo desde la realidad problemática hasta el análisis del resultado.

Para lograr el objetivo de la investigación se utilizó el test de Maslach Burnout, a través de su evaluación manual y su procesamiento en software se logró los resultados sobre los niveles de estrés y desenvolvimiento de forma individual para luego dar un diagnóstico general. El estudio tiene gran importancia a nivel metodológico ya que se pretende que esta investigación sirva de apoyo en la comprensión del tema y propicie la generación de nuevos conocimientos e inquietudes y

contribuya a mejorar la calidad y al desarrollo de establecimientos de salud y sus profesionales.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Ninguna limitación porque se coordinó con los jefes de áreas para la aplicación del cuestionario de acuerdo a sus horarios rotativos sin interrumpir sus labores ya que el personal tiene que cumplir sus horas laborales de acuerdo a la necesidad de cada servicio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue viable institucionalmente, se tuvo la autorización y la disposición de la gerencia del ACLAS Pillco Marca, para la recolección de datos.

Económicamente el estudio fue viable, los recursos necesarios estuvieron a cargo de la investigadora.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Di Rocca S. (2021) Estrés laboral bajo contexto de pandemia (COVID-19) en técnicos radiólogos – Bahía Blanca, Argentina. Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología, Universidad Tecnológica Nacional, Argentina. Su objetivo fue establecer el nivel de estrés laboral en técnicos radiólogos de los Hospitales públicos y privados de la ciudad de Bahía Blanca, el estudio fue descriptivo, tipo cuantitativo y corte transversal. La población estuvo conformada por 82 técnicos radiólogos, el instrumento que empleó fue el Inventario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados muestran que el nivel de estrés laboral en relación al agotamiento emocional en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es MEDIO casi llegando a ALTO con un valor obtenido de 1602. Esto debido a que dichos profesionales a veces sienten frustración. El nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es MEDIO casi llegando a ALTO con valor obtenido de 159. Debido a que dichos profesionales tratan a sus pacientes como objetos impersonales y sienten que han perdido la “sensibilidad” algunas veces desde que inicio la pandemia. El nivel de estrés laboral relacionado a realización personal en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es BAJO con valor obtenido 2563 debido a que los profesionales comprenden la situación de los pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19 e intentan crear un clima de trabajo agradable con los pacientes. Conclusión: El nivel de estrés laboral por COVID-19 es MEDIO en los técnicos radiólogos de Bahía Blanca.

Delgado T, Macias C. (2020) Estrés laboral del personal médico durante la pandemia COVID 19 Hospital General Monte Sinaí, tesis para optar por el título de Médico de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Su objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal médico del Hospital General Monte Sinaí durante la pandemia por COVID-19. Investigación de carácter cuantitativa, diseño descriptivo, no experimental, usó el inventario de Burnout de Maslach que consta de 22 ítems. La población lo conformaron 115 médicos. Los resultados determinaron que las mujeres manifiestan mayor grado de estrés en comparación con los hombres; Los médicos residentes registraron mayor afectación de las 3 dimensiones de Maslach frente a los médicos tratantes; la experiencia laboral mayor a 10 años fue inversamente proporcional a desarrollar burnout, siendo esto mucho más frecuente en aquellos médicos con pocos años de trabajo. Por último, los servicios de emergencia y el área de contingencia COVID 19 reportaron mayor incidencia de grados severos de estrés. **En conclusión:** El personal médico que labora en los servicios de emergencia con 36% mostró mayor grado de agotamiento emocional y también el área de contingencia COVID 19 con 36% por las exigencias físicas, mentales y psicológicas que demanda el trabajo con pacientes críticos, muchos de los cuales no logran salvarse, está directamente relacionado con mayor grado de estrés laboral. Seguido de los médicos que laboran en las salas de hospitalización con 16%, los cuales durante sus horas de trabajo realizan valoraciones y monitoreos frecuentes a los pacientes a su cargo.

Guadalupe J., Vaca G. (2018) Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiátrico “Sagrado Corazón” Período 2017-2018. Para optar el título de Licenciado en Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. EL objetivo de la investigación fue analizar el estrés y la ansiedad en el personal de enfermería. Investigación con diseño transversal no experimental, nivel descriptivo. La población lo conformaron 80 trabajadores del personal de enfermería, la muestra 68 trabajadores. Los instrumentos utilizados para medir la variable de estrés laboral fueron: La Escala de Estrés para

Enfermeras (NSS Nursing Stress Scale) (Más Pons & Escriba Agüir., 1998) y Maslach Burnout Inventory (MBI) (Miravalles, 2011). Y para la variable de Ansiedad: La Escala de Ansiedad de Hamilton (HARS) (Bobes García, García Portilla, Bascarán Fernández, Sáiz Martínez, & Bousoño García, 2004). En los resultados se pudo evidenciar que el 83,82% alguna vez fueron afectados por estrés laboral y el 44,11% al ser evaluados mediante el test de Hamilton no presentan ansiedad y el 73,52% en el test de Burnout presentan realización personal.

Conclusión: En los resultados de la prueba de Maslach Burnout Inventory MBI (Estrés) se encontró ciertos niveles de cansancio emocional y despersonalización pero que esto no son significativo ni desencadenantes de problemas, por lo tanto, a pesar de que existen ciertos niveles de estrés laboral esta variable no es determinante para que se genere ansiedad.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Sivana M., Suero J. (2021) Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa – 2020. Tesis para optar el título profesional de enfermera, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre estilos de vida y el nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred Hunter, Arequipa - 2020. Fue una investigación de tipo descriptivo de diseño correlacional, la técnica fue la encuesta y como instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory la muestra lo conformaron 70 trabajadores de salud. Los resultados respecto al nivel de estrés laboral el 57.1% del personal de salud tuvieron alto grado de estrés laboral. Dentro del cual el 80.0% presentaron cansancio emocional medio, el 87.1% tienen grado medio de despersonalización, mientras que el 75.7% del personal de salud presentan bajo grado de realización personal. En conclusión, no encontró evidencia estadísticamente significativa para establecer la relación entre el estilo de vida y el nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa - 2020.

Valverde C. (2021) “El Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo – 2020. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología, de la Universidad José Carlos Mariátegui, Ilo, Perú. Tuvo como finalidad conocer la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo-2020. La muestra fue de 272 trabajadores asistenciales. El diseño utilizado fue no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se usaron dos instrumentos “Cuestionario sobre el Estrés Laboral” y “Cuestionario sobre el Clima Organizacional”. Los resultados muestran que el 67% de los trabajadores del Hospital Ilo, tienen un nivel medio de estrés laboral, 33% presenta un nivel bajo de estrés laboral y ningún trabajador indica nivel alto de estrés laboral. Mediante la correlación de Pearson, el grado de asociación por las variables es $r_{xy} = 0,985$, lo que demuestra que la influencia del estrés laboral en el clima organizacional es muy fuerte y positiva. El nivel medio de estrés laboral que presentan los trabajadores es producto del desgaste físico debido a las actividades que realizan, sobrecarga de funciones, peticiones no atendidas que generan sentimientos de frustración, exigencias. Esto debido a la falta de profesionales de salud para la atención hospitalaria durante la pandemia. Esto se ve reflejado en los resultados de falta de realización y agotamiento emocional. Conclusión: Se encontró que la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo – 2020 es muy fuerte y positiva.

Cárdenas G., Vásquez L. (2018) Estrés laboral (Síndrome de Burnout): un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los diferentes departamentos del Hospital Regional de Loreto “Felipe Santiago Arriola Iglesias. 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad Científica del Perú. Tuvo como objetivo comprobar si existe relación entre las características de las enfermeras con los niveles de estrés laboral, aplicó La Escala de Maslach a 200 enfermeras de los distintos departamentos del Hospital Regional de Loreto. La investigación fue de tipo descriptivo – comparativo, el enfoque fue cuantitativo y transversal, el diseño fue no

experimental. Los resultados relacionados al Agotamiento Emocional se observan que el 61.5% de enfermeras se encuentran en el nivel Bajo, el 14.5% de enfermeras en el nivel medio y finalmente el 24.0% de enfermeras en el nivel alto de estrés de esta dimensión. Dimensión Despersonalización se observa que el 46.5% de enfermeras se encuentran en el nivel Bajo, así mismo el 21.0% de enfermeras en el nivel medio y finalmente el 32.5% de enfermeras en el nivel alto de estrés. Dimensión Realización Personal se observa que el 22.5% de enfermeras se encuentran en el nivel Bajo, así mismo el 37.0% de enfermeras en el nivel medio y finalmente el 40.5% de enfermeras en el nivel alto de estrés. Conclusión: Las enfermeras de los diferentes departamentos del Hospital Regional de Loreto se encuentran en un nivel medio de estrés.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Cabrera K. (2019) La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo - 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad de Huánuco. Perú. La finalidad de la investigación fue relacionar la inteligencia emocional con el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Ambo, investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, la población constituida por 46 trabajadores de la UGEL Ambo y la muestra de 32, el diseño no experimental, y las técnicas e instrumentos fueron bibliográficas y de campo. Concluye que, si existe relación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo en los componentes intrapersonal, constituido por las dimensiones Conocimiento emocional de sí mismo, autoestima, seguridad, auto realización e independencia.

Suarez L. (2021) Niveles de estrés en los trabajadores de serenazgo del distrito de Pillco Marca – Huánuco 2018. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad de Huánuco, Perú. Su finalidad fue determinar el nivel de estrés que presentan los trabajadores de serenazgo de Pillco Marca Huánuco 2018. La investigación fue con

diseño no experimental tipo básico y nivel descriptivo con una muestra de 27 trabajadores., el instrumento que utilizó fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados muestran que el 56% presenta indicios de estrés y el 44% presenta estrés. En la dimensión agotamiento emocional el 26% presenta nivel bajo, un 67% presenta nivel medio de agotamiento emocional, el 7% presenta nivel alto de agotamiento emocional. En la dimensión despersonalización el 7% presenta nivel bajo de despersonalización, un 56% presenta nivel medio de despersonalización, además 7% presenta nivel alto de despersonalización, el 100% presenta nivel bajo en logros personales, llegó a la conclusión según los resultados de la investigación es que existe Indicios de Estrés en los trabajadores de serenazgo.

Berrios N., Clemente P. (2018) Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa pública – Huánuco 2018. Para optar el título de Licenciada en Psicología de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Perú. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre los niveles de estrés y las actitudes de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública en la ciudad de Huánuco. El tipo de investigación es Cuantitativo, de nivel no experimental, corresponde a un diseño descriptivo correlacional contó con la participación de 83 docentes pertenecientes a la institución educativa pública Nuestra Señora de las Mercedes de la localidad de Huánuco, la variable estrés fue medida por el Inventario De Estrés ¿Cuánto Estrés Tengo? De Juan Melgosa con una confiabilidad de 0.917 y las actitudes hacia a la satisfacción laboral con la Escala De Actitudes SL-SPC de Sonia Palma con un coeficiente de equivalencia de 0,69 a 0,81. Los resultados indican que existe una correlación inversa y débil, además de ser significativa en un 0,05. Entre el nivel de Estrés y el nivel de Satisfacción Laboral en docentes de la muestra evaluada. En conclusión: Los resultados obtenidos es que si existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de una institución pública de Huánuco lo cual nos permite entender que el estrés es un indicador significativo para realizar bien nuestro trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONCEPTO DE ESTRÉS

Se denomina estrés al mecanismo que se activa cuando las circunstancias exceden a los recursos de un individuo. Por lo tanto, la persona trata de cumplir con todas las demandas que se le exigen para superarlas (Gallardo, 2020).

Selye 1973 (citado por Flores 2017) definía el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”. Fue el primero en definir el término estrés que significa respuesta y al estímulo que producía esa reacción de estrés se le denominaba estresor. El estresor sería el causante del estrés, lo manifestó como un síndrome de adaptación general ante la presión externa sufrida y la respuesta del organismo ante los diferentes estímulos.

La Organización Mundial de la Salud, (OMS 2020) señala que “El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro”. Asimismo, estima que el 85% del personal de salud a nivel mundial presentan síntomas de estrés asociados a las condiciones de trabajo y que a lo largo de la vida el 68% de la población desarrolla algún trastorno relacionado al estrés.

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los empleados confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a sus destrezas y habilidades y asumen el reto de enfrentar la situación. El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo o grupo de individuos ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, sometiéndolo a pruebas de sus propias capacidades para afrontar dicha situación.

También podemos definir al estrés laboral como las nocivas reacciones físicas, psicológicas y sociales que ocurren en un ambiente

laboral, debido a las exigencias que no igualan las capacidades, conocimientos y habilidades del trabajador, volviéndolo así más vulnerable.

Peiró y Salvador (1993): Definen al estrés como un desequilibrio sustancial percibido entre las demandas del medio o de la propia persona y la capacidad de respuesta del individuo.

Richard Lazarus (1986) conceptualizó el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborde sus recursos y pone en peligro su bienestar. Dada la importancia y la magnitud de la afectación del personal sanitario en los estudios realizados, teniendo en cuenta que los estresores a los que nos enfrentamos en la jornada laboral, nos provocan una respuesta de estrés que pueden desarrollar la enfermedad, habiéndose generado una nueva enfermedad del personal sanitario.

La teoría Transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1986), plantea que la persona y el ambiente mantienen una relación dinámica, mutuamente recíproca, bidireccional. Por ello el estrés es considerado como un proceso que incluye las transacciones entre el individuo y el medio ambiente durante el cual la percepción de amenaza y/o daño ocasiona reacciones físicas y psicológicas. Dichas respuestas se caracterizan por ser de tipo rápido, intuitivo y automático y son diferentes como pensamiento reflexivo, el cual es más lento y más abstracto (Taylor 1999).

2.2.2. MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL

- **Cognitivas:** Producen sensación de preocupación, indecisión, falta de concentración, desorientación, elocuencia, mal humor, hipersensibilidad, sentimientos de descontrol, etc.
- **Motoras:** Se evidencia con taquilalia, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, hiporexia o hiperexia, conductas impulsivas, manías, risas nerviosas, bostezos, etc.

- **Fisiológicas:** Alteraciones al nivel cardiovascular, respiratorio, endocrinológico, musculoesquelético, inmunológico, entre otras.

2.2.3. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Existen dos Tipos

- **Episódico:** Este tipo de episodio o escena tiene una aparición imprevista de gran intensidad, pero de corta duración.
- **Crónico:** Se presenta cuando el empleado es sometido frecuentemente a situaciones de ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteraciones de ritmos biológicos, responsabilidades y toma de decisiones, estimulación lenta y monótona, condiciones laborales inadecuadas.

2.2.4. FASES EN LA PRODUCCIÓN DEL ESTRÉS

1) **Reacción de Alarma:** El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicadas en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal. El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce “factores liberadores” que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada A.C.T.H. (Adrenal Cortico Tropic Hormone) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides. A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina. Estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal. Taype (2013).

- 2) Estado de Resistencia:** Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Así, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente. Taype (2013)
- 3) Fase de Agotamiento:** La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. Taype (2013).

2.2.5. TIPOS DE ESTRÉS

1. Según sus efectos

- A. Estrés o Eutress (estrés positivo):** Donde el individuo se relaciona con su estresor, sin embargo, conserva su mente creativa y abierta, y prepara la mente y el cuerpo para un oficio óptimo. En el estado de estrés, la persona deriva equilibrio, bienestar, alegría y placer, situaciones de satisfacción y agradables El individuo con “estrés positivo” es caracterizado por ser alentado y creativo, en lo que trabaja y vive. L persona manifiesta y expresa sus dones especiales y las ideas imaginarias y propuestas de manera original/ única. Los estresores positivos suelen ser una alegría, el éxito en un examen, el éxito profesional, la satisfacción personal o en un trabajo agradable, reunión de compañeros, una cita amorosa, salida con otros, o muestras de admiración o de simpatía.

B. Distres (estrés negativo): De naturaleza poco agraciada. Este tipo produce un exceso de labor, el cual desencadena un desequilibrio psicológico o fisiológico que finaliza su reducción en la producción de la persona, aparece enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento rápido. Son estresores negativos un inadecuado entorno de labor, el fracaso, un duelo, la ruptura familiar, etc. Esto ocurre cuando las responsabilidades del individuo están por encima de sus dotes naturales y sus habilidades de adecuación o enfrentamiento, resultan este estrés negativo, puede acarrear un rendimiento bajo en el trabajo o la pérdida de trabajo.

2. Según el tiempo de duración

A. Estrés agudo: Es la manera de estrés habitual. Se basa en las exigencias y responsabilidades que habitaban en el pasado lo cual produce ansiedad hacia el futuro y sus diversas tareas, su estimulación se da en pequeñas raciones, pero causa demasiada fatiga.

B. Estrés crónico: Estrés que se desarrolla diariamente, anualmente. Este tipo de estrés arruina la vida, la mente y el cuerpo. El estrés de las familias disfuncionales, de pobreza, familias infelices o en un trabajo no deseado. El estrés de las dificultades interminables, políticos, económicos, étnicas y de las tensiones religiosas. Ocurre cuando el individuo no encuentra una salida a su problema. El estrés de los cargos muy alto para los recursos de la persona, mientras pasan interminables periodos, sin esperanza donde se renuncia a resolver los problemas.

3. Según el contexto se presenta:

A. Estrés laboral: Se le denomina así al malestar y a las acciones provocadas por las responsabilidades y condiciones propias de la institución en el lugar donde se trabaja dañando generalmente a los trabajadores con alta presión psicológica como los profesionales y directivos con un elevado nivel de actividad mental, los conductores,

militares, policías y los jueces, equipo de salud, maestros o pertenecientes a áreas innovadoras como los físicos, ingenieros, matemáticos, entre otros. También el estrés es presentado como resultado del conjunto de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto. Las diversas reacciones que presenta se relacionan con aspectos tanto sociales psicológicos y biológicos del individuo la reacción ante el estrés en los tres aspectos produce diversos síntomas en diversos grados.

Explican el estrés en el trabajo como un fenómeno social y personal cada vez más habitual y con resultados significativos a grado personal y organizacional. A grado personal puede dañar el bienestar psicológico y físico, y la salud de los individuos. A grado colectivo, puede dañar la salud de la organización, puede provocar invalidez fisiológica y psicológica, pero también los síntomas de morbilidad que dañan el bienestar en sí mismo.

El estrés es ineludible en los trabajos. Cuando la responsabilidad comienza a incrementar provoca un resultado negativo en las emociones, en el proceso de nuestros pensamientos y en la condición física. Puede definirse como el efecto de la persona ante las exigencias del trabajo aunadas a otras variables, aquellas que superan sus habilidades de enfrentarlas, causando desequilibrios personales y laborales.

2.2.6. SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS LABORAL

1) Sintomatología psicológica

- ❖ **Problemas psicosomáticos:** Se somatiza diferentes síntomas físicos; que en muchos casos se relaciona a enfermedades físicas.
- ❖ **Actitudes negativas hacia sí mismo:** Se evidentes una actitud pésima y negativa de su persona, desarrollando depresión.
- ❖ **Ansiedad:** Otros de los síntomas que evidencia con mucha frecuencia el individuo es la ansiedad.

- ❖ **Cólera:** Es una de las emociones que va manifestar el individuo al tener poco control del ambiente.
- ❖ **Aburrimiento:** Sentimiento que se va generando debido a la monotonía en la que se va llevando el trabajo.
- ❖ **Baja tolerancia a la frustración:** El individuo va presentar frustración ante los resultados no esperados de su trabajo. Peiró (2008)

Estas sintomatologías presentadas en el individuo, pueden ocasionar daño a la organización, ya que el personal, se sentiría indispuesto a prestar sus servicios a dicha organización, ya sea por desgaste físico o mental.

2) Sintomatología organizacional del estrés laboral

Disminución del rendimiento, pocas ganas o ánimo para realizar la actividad laboral, esto se puede evidenciar a consecuencia de un cambio drástico por parte de la empresa. Actitudes negativas hacia el cliente, presenta problemas y quejas por partes de los clientes debido a su mala atención y mal humor. Rotación, se va evidencia un alto porcentaje de rotación debido a que el personal no se siente a gusto o cómodo en su ambiente de trabajo. Peiró (2008).

3) Sintomatología ambiental del estrés laboral

Actitudes negativas hacia la vida en general, el individuo que tiene estrés laboral va a manifestar una actitud negativa no solo en el trabajo, si no que esta también sobrepasara y afectara su contexto familiar y amical. Disminución de la calidad de vida personal, se evidencia que la persona con estrés tiene una baja calidad de vida, debido a que se observa una disminución de su bienestar personal y social. Peiró (2008)

Estos síntomas presentados por una persona que trabaja en una empresa, son de alto riesgo, ya que la persona en cuestión puede llegar a atentar contra su vida y la de los demás

2.2.7. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Mediano (2011) El estrés laboral presenta diferentes consecuencias y efectos negativos, debido a factores externos e internos del empleador, que afectan su desenvolvimiento en su labor, volviéndolo vulnerable, estos pueden ser:

- a) Consecuencias sociales:** Se basa es factores que se encuentran en relación al entorno del trabajador, lo que es difícil de modificar debido a que el empleado se vuelve vulnerables en la adquisición de hábitos nocivos como el consumo de alcohol y cigarros o sustancias psicoactivas, provocando cambios en su conducta, en el sueño, el humor y agravando el estrés con conflictos conyugales, interpersonales, adquiriendo así el aumento de factores de riesgo. Mediano (2011).
- b) Consecuencias económicas:** Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan cada año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro incesante y lo más resaltante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que sí bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, etc, son en realidad invaluableles, por cuanto la calidad de vida en sí misma no deben tener índices. Mediano (2011).
- c) Consecuencias en la salud:** Investigaciones demuestran que existe relación entre el estrés laboral y las enfermedades, ya que se da una reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores, produciendo activación de respuestas hormonales y neurovegetativas. Mediano (2011).
- d) A nivel fisiológica:** Taquicardia, aumento de tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la gargantea, dilatación de

pupilar, etc. Mediano (2011)

- e) **A nivel cognitivo:** Sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc. Mediano (2011)
- f) **A nivel motor:** Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entre cortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductos impulsivos, risas nerviosas, bostezos, etc. Mediano (2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2016) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”.

Pérez Jaúregui (2005 p. 39) menciona las consecuencias del estrés:

Negativismo

Pasividad

Desmotivación

Indecisión

Indiferencia

Muchos errores

Ausentismo

Baja productividad

Excesivo consumo de alcohol

Accidentes

Bajo rendimiento

Poca calidad de trabajo

Inconformidad laboral

Asimismo, Jauregui indica que en los abordajes de este tema se contemplan dos tipos de tratamiento:

- g) Tratamiento terapéutico;** por lo general cuando el problema ya está establecido requiere una combinación de psicoterapia individual y familiar.

- h) Tratamiento farmacológico,** orientación hacia el cuidado de la calidad de vida. Recursos Humanos pueden abordarlos como trabajos de capacitación. Los seminarios de educación para la salud, dirigidos a actuar sobre los individuos y las organizaciones, identifican metas y estrategias para resolver problemas.

La forma más adecuada de prevenir el trastorno, es actuando sobre una variedad de condiciones que permiten la aparición y consolidación del síndrome. Para lograrlo el énfasis habría que ponerlo en la concientización de los profesionales y las organizaciones en las que trabajan, sobre la importancia del cuidado del trabajador.

En el estrés laboral algunas de sus fuentes pueden ser:

Según Navarro (2015):

- **Intrínsecas,** las relacionadas con la utilización de las propias destrezas y experiencias, con la oportunidad de hacer lo que se sabe hacer o lo que a uno le gusta.

- Número de horas de trabajo y distribución de las mismas en la jornada.

- Retribución e incentivos económicos como los sueldos y no pagas, como el estatus social, la seguridad en el empleo, posibilidad de desarrollo, etc.

- **Sociales**, relacionados con la oportunidad de interacción con los compañeros y otros factores más difíciles de conocer como son el reconocimiento que se recibe de la dirección, la popularidad entre los compañeros, el sentimiento de pertenencia a un grupo.
- **Derivadas de la empresa**, como la comunicación interna, las oportunidades de participación, por ejemplo, bajo la forma de emitir opiniones y de que sean escuchadas.

El clima laboral lo constituye una serie de factores del contexto de trabajo relacionados todos ellos con la satisfacción laboral y que, en determinadas circunstancias, puede ser una fuente tanto de insatisfacción laboral como de estrés.

En todos los lugares de trabajo existe un clima o ambiente laboral que cuando es malo puede volverse asfixiante e insoportable para los que se desenvuelven en él. La responsabilidad última del clima laboral recae en la dirección. Se desprende que los esfuerzos de los responsables y directivos deben ir encaminados a crear el mejor clima o ambiente de trabajo posible y a identificar y solucionar los conflictos puntuales de la manera más rápida y beneficiosa para todos.

Los factores que influyen en un mal clima laboral son semejantes a los que llevan a la insatisfacción laboral: el empleado se siente poco valorado, no está informado sobre lo que pasa en la compañía o no participa en las decisiones. Las consecuencias negativas también son las mismas como bajos rendimientos, elevados absentismos y mayor rotación.

Es importante para crear un buen clima laboral la prevención de conflictos o la detección temprana de los mismos para solucionarlos. Las instituciones que se preocupan por la salud y bienestar de sus empleados tienen menos conflictos que las que utilizan métodos coercitivos. Un estilo de liderazgo que aumenta la satisfacción laboral y mejora el clima en el trabajo es el que caracteriza a la —dirección por objetivosll, basada en una participación de los trabajadores en fijar metas y en compartir

responsabilidades, lo que aumenta la autonomía e iniciativa personal, el espíritu de equipo y la identificación con la empresa.

Es decisivo no sólo para disminuir el estrés, sino para que la empresa funcione, que el empleado esté motivado. Un trabajador desmotivado o enfadado con la empresa hablará mal de ella y lo peor es que como pertenece a la organización, se le escuchará y se le hará caso porque gozará de credibilidad. Cuando la plantilla está motivada y a gusto, posee espíritu de equipo y es productiva en su trabajo, ya que cada uno da lo mejor de sí mismo. Los empleados motivados rinden más y tienen más ganas de permanecer en la empresa. Es preciso que la dirección esté convencida de la necesidad de fomentar el bienestar del trabajador, que como veremos no depende únicamente del sueldo.

➤ **ESTRÉS**

Maslach y Jackson (1981). autores de la definición de Burn-out definen al estrés laboral asistencial como una respuesta disfuncional frecuente en individuos que trabajan en servicios asistenciales y educativos. Señalan tres dimensiones.

- **Agotamiento Emocional (Dimensión 1)** definido como desgaste, agotamiento y fatiga se caracteriza por la sensación de agotamiento en el trabajo y que puede manifestarse tanto física como psíquica, pérdida de los recursos emocionales la persona siente no tener energía para trabajar y no tiene nada más que ofrecer profesionalmente. Maslach y Jackson (1981).
- **Despersonalización (Dimensión 2)** el sujeto trata de aislarse para protegerse del cansancio emocional, desarrolla un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia las personas usuarios de su trabajo y también hacia sus compañeros de labor, incremento de la irritabilidad y pérdida de motivación hacia el mismo, se muestra distanciado, con cinismo y hostilidad hacia los demás. Maslach y Jackson (1981).

- **Realización personal (Dimensión 3)** disminución de la autoestima personal, frustración de expectativas, cuando la persona siente que las demandas laborales exceden su capacidad, no se encuentran a gusto con sus logros profesionales, respuestas negativas hacia uno mismo y su labor, típicas de los estados depresivos, evita relaciones interpersonales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Maslach y Jackson (1981).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1) **Estrés:** Es definido como el proceso de mecanismo homeostático de los medios internos que existe en el individuo debido a las “niveles críticos de estrés” generados por el ambiente de trabajo Ivancevich y Matteson, (1989).
- 2) **Salud:** La organización mundial de la salud lo define como el “estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de enfermedad”. Cuba (2016)
- 3) **Estrés laboral:** aquellas condiciones laborales que están relacionada directamente con la organización, el contenido de la labor y la realización de las tareas, y que tienen capacidad para poder afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) tanto el trabajador como al desarrollo del trabajo. Vargas (2017)
- 4) **Agotamiento Emocional:** desgaste, agotamiento y fatiga se caracteriza por la sensación de agotamiento en el trabajo y que puede manifestarse tanto física como psíquica. Maslach y Jackson (1997)
- 5) **Despersonalización:** Desarrollo de un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia las personas usuarios de su trabajo y también hacia sus compañeros de labor. Maslach y Jackson (1997)
- 6) **Logros personales:** Disminución de la autoestima personal, frustración de expectativas, cuando la persona siente que las demandas laborales exceden su capacidad. Maslach y Jackson (1997).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe nivel alto de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Ho: No Existe nivel alto de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA

Hi: Existe nivel alto en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Ho: No existe nivel alto en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Hi: Existe nivel alto en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Ho: No existe nivel alto en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Hi: Existe nivel bajo de estrés en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Ho: No existe nivel bajo de estrés en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

2.5. VARIABLE

2.5.1. VARIABLE ÚNICA

Estrés

Según Martínez Selva (2004) El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes

estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familia

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Ítems	Escala
Estrés	Es un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos	Estrés reacción física, psicológica y conductual frente a situaciones que generan cambios en los trabajadores de salud.	Agotamiento Emocional (Ae) También denominado cansancio emocional. Representa el estrés individual básico que incluye: sentimientos de sobre exigencia o sobrecarga laboral, así como falta de recursos emocionales y físicos que generan un conflicto personal en el trabajo.	Muestra cansancio mental, corporal y emocional. Muestra frustración en el desempeño de sus actividades laborales.	Alto Medio Bajo	1,2,3,4,6,8,13,14, 16,20	Ordinal
			Despersonalización (D) También es conocida como cinismo y representa la	Brinda un trato desfavorable a los pacientes. No muestra empatía en el	Alto Medio Bajo	5,10,11,15,22	Ordinal

respuesta negativa, insensible o excesivamente indiferente a todos los aspectos del trabajo. Está formada por cinco enunciados que valoran el grado en que cada evaluado reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Realización Personal (RP)	Se siente realizado profesionalmente en el trabajo con capacidad para resolver problemas.	Alto Medio Bajo	7,9,12,17,18,19,21	Ordinal
----------------------------------	---	-----------------------	--------------------	---------

También ha sido denominada como ineficacia y representa los sentimientos de incapacidad laboral, falta de sentido de logro y productividad en el trabajo,

agravada por la
falta de recursos
laborales, apoyo
social y
oportunidades
de desarrollo
profesional. Se
compone de
ocho
enunciados.
Evalúa los
sentimientos de
autoeficacia y
realización
personal en el
trabajo.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

La investigación es de tipo Básico ya que de acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que interesa analizar, la investigación pertenece al porque, que se preocupa en recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientada al descubrimiento de principios y leyes. (Avila A, 2005)

3.1.2. ENFOQUE

La presente investigación es de tipo cuantitativo porque es un estudio con unidades de diferente naturaleza, que son de calculable valor, con el objetivo de obtener datos para posterior analizarlos y comprenderlos, para generar nuevos conocimientos. Hernández (2010).

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

La investigación pertenece al nivel descriptivo porque tuvo como objetivo describir y analizar sistemáticamente “lo que existe” con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación. En estos estudios se obtiene información actual o dentro de un periodo corto de tiempo. Hernández, (2010).

3.1.4. DISEÑO

La investigación tiene un diseño no experimental porque no se manipuló la variable en estudio. Los argumentos sobre la variable se realizaron sin intervención o influencia directa de los investigadores, se observaron tal y como se han dado en su contexto natural. Trasversal porque se recolectaron datos en un solo momento. Su propósito es

describir la variable, y analizar su incidencia en un momento dado. (Hernández, 2010).

La investigación pertenece al diseño descriptivo simple. Dicho esquema es el siguiente:

M ———— O

Donde:

M: Personal de salud del ACLAS Pillco Marca.

O: Nivel de estrés.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población es el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros”. (Chávez, 2001). Para la investigación la población estuvo conformada por 136 profesionales de salud.

PROFESIÓN	SEXO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
MÉDICOS	3	11	14
MEDICO VETERINARIO	1	—	1
ENFERMERAS	26	14	40
ODONTOLOGOS	2	2	4
CIRUJANO DENTISTA	4	1	5
OBSTETRAS	21	3	24
PSICOLOGO	2	2	4
TEC. EN ENFERMERIA	23	7	30
TEC. EN LABORATORIO	7	7	14
TOTAL	89	47	136

3.2.2. MUESTRA

La muestra es definida como un subgrupo de la población para delimitar las características de la población. (Hernández, 2014). Para la selección de la muestra, se utilizará el método de muestreo probabilístico, la muestra está representado por 54 profesionales de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$Z^2 = 1.96 \text{ (Nivel de Confianza = 95\%)}$$

$$P = 0.5 \text{ (50\% área bajo la curva)}$$

$$Q = 0.5 \text{ (50\% com. Bajo la curva)}$$

$$E = 0.05 \text{ (5\% de error muestral)}$$

$$N = 136 \text{ (Población absoluta)}$$

$$n = 54$$

$$136 = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q \cdot n}{(e)^2 \cdot (N - 1) + (Z)^2 \cdot p \cdot q}$$

3.2.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterio de Inclusión

- Ser personal de salud del ACLAS Pillco Marca.
- Desempeñarse en un servicio del ACLAS Pillco Marca
- Disposición a participar en el estudio.
- Personal que no están de vacaciones, descansos médicos y licencias.
- Personal que firmen el consentimiento informado

Criterios de Exclusión

- No ser personal del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.
- No desempeñarse en un servicio del ACLAS
- Personal que están de vacaciones, descansos médicos y licencias.
- Personal que no firmen el consentimiento informado

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable	Técnica	Tipo	Instrumento	Autor	Adaptación
			Cuestionario de		Alfredo Enrique
Niveles De	Psicometría	Cuestionario	Maslach Burnout	Maslach	Oyola García
Estrés			Inventory	Burnout	2021

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento : Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Autor : S. Maslach Burnout y C. Jackson

Aplicación : Colectiva o individual

Tipo de instrumento : Cuestionario

Tiempo de aplicación : 10 a 15 minutos

Ámbito de aplicación : Clínica y laboral

Número total de items : 22 items Tipo Likert

Corrección : A mano

Puntuación : 1,2,3,4,5 según el tipo de respuesta.

Calificación : Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

1. Agotamiento

Emocional : 1,2,3,4,6,8,13,14,16,20

2. Despersonalización : 5,10,11,15,22

3. Realización Personal : 7,9,12,17,18,19,21

Validación : Adaptado para el Perú por Oyola García Alfredo Enrique 2021, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, validado para trabajadores de salud con una muestra de 2216 médicos provenientes de 184 establecimientos de salud del país.

Confiabilidad : Los valores del alfa de Cronbach oscilan entre 0 y 1; en salud, los valores iguales o superiores a 0,8 se han considerado como buenos y otorgan confiabilidad para el uso del instrumento en la práctica sanitaria.

Tabla 1
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	22

Forma de calificación

Tabla 2
Tabla de puntuación

DIMENSIONES	CRITERIO	Bajo	Medio	Alto
AE	Agotamiento emocional	Inferior a 16	17 a 27	Superior a 28
DP	Despersonalización	Inferior a 5	6 a 10	Superior a 11
LP	Logros personales	Inferior a 33	30-34	Superior a 40

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- **Subescala de agotamiento emocional:** valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- **Subescala de despersonalización:** valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
- **Subescala de realización personal:** evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia de estrés.

Tabla 3
Tabla de interpretación

DIMENSIONES	INDICIOS DE ESTRÉS (Medio)	ESTRÉS (Alto)	NO ESTRÉS (Bajo)
AE	MEDIO	ALTO	BAJO
DP	MEDIO	ALTO	BAJO
LP	BAJO	BAJO	ALTO

- **Estrés:**

Presenta dificultad en el control de sus emociones y creencia de que su trabajo le está ocasionando cambios a nivel de su conducta o en su manera de pensar, además de tener dificultad para reconocer e identificar los logros personales lo que conlleva a una baja satisfacción personal por el trabajo que desempeña.

- **Indicios de Estrés:**

Evidencia agotamiento y cansancio físico, presenta dificultad para controlar sus emociones ante inconvenientes que se presentan a diario y creen que su trabajo les causa cambios en su conducta y manera de pensar.

- **No Estrés:**

Tiene adecuado control de sus emociones, pensamientos y creencias positivas respecto al trabajo que desempeña, así como también reconocimiento y satisfacción respecto a logros personales y laborales.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Permite describir los datos obtenidos de los trabajadores de la salud de los instrumentos aplicados de la variable.

Esto se realizó través de:

- 1) **Distribución de frecuencias:** Las respuestas son ordenadas en sus respectivas categorías, señalando:
- 2) **Frecuencia absoluta.** - Son los números de casos presentados.
- 3) **Frecuencia porcentual.** - Es el porcentaje de casos en cada categoría.
- 4) **Hipótesis descriptiva:** de una sola variable afirma o niega, pero no se relaciona. La forma de probar este tipo de hipótesis es simple. Solo es saber si la variable estudiada, a través de sus indicadores se

presenta significativamente en la población de estudio, utilizando porcentajes, tasas o mediante la observación directa del fenómeno.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN EN TABLAS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS

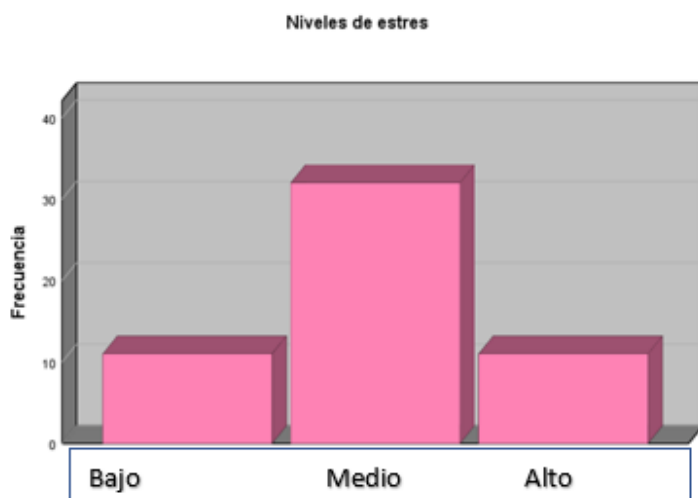
Tabla 4

Nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

NIVELES DE ESTRES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	11	20,4	20,4	20,4
MEDIO	32	59,3	59,3	79,6
BAJO	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 1

Nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022



Interpretación

En la tabla 4 y gráfico 1, De 100% de evaluados se obtuvo que el 59.3% presenta medio, alto con 20,4% y bajo con 20,4%.

Tabla 5

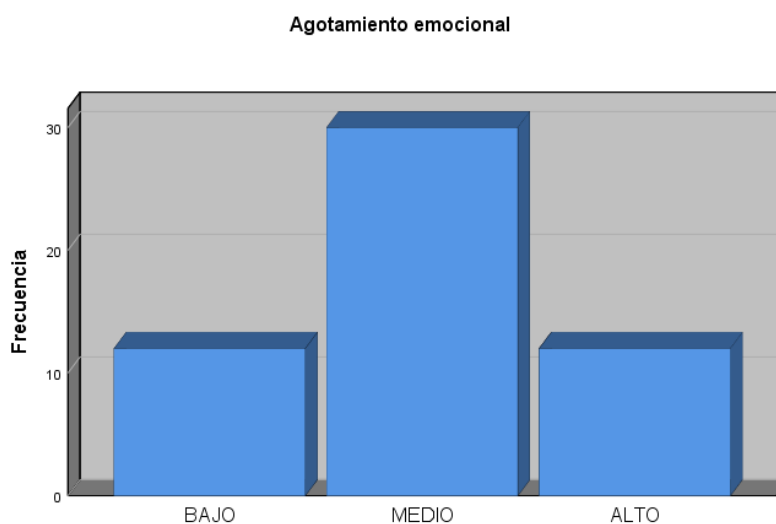
Nivel estrés en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	22,2	22,2	22,2
MEDIO	30	55,6	55,6	77,8
ALTO	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Gráfico 2

Dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022



Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 2, De 100% de evaluados en la dimensión de agotamiento emocional se obtuvo que el 55,6% presenta nivel medio, alto 22,2% y bajo 22,2%.

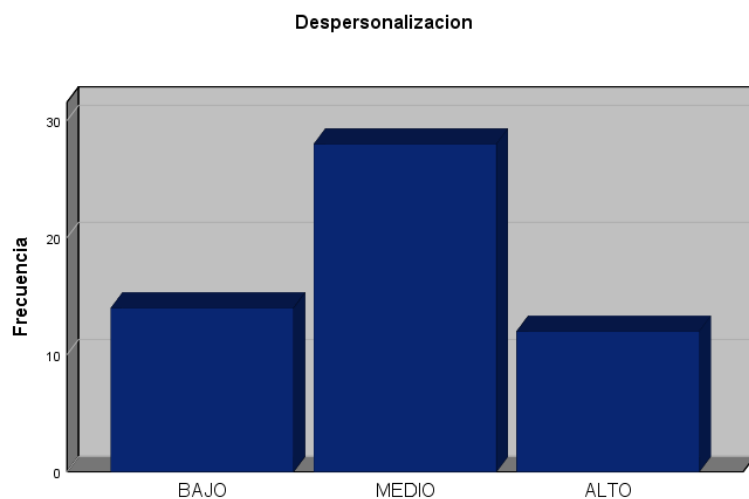
Tabla 6

Nivel de estrés en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

DESPERSONALIZACION				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	14	25,9	25,9	25,9
MEDIO	28	51,9	51,9	77,8
ALTO	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Gráfico 3

Dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022



Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 3, De 100% de evaluados en la dimensión de despersonalización se obtuvo que el 51,9% presenta el nivel medio, bajo 25,9% y alto 22,2%.

Tabla 7

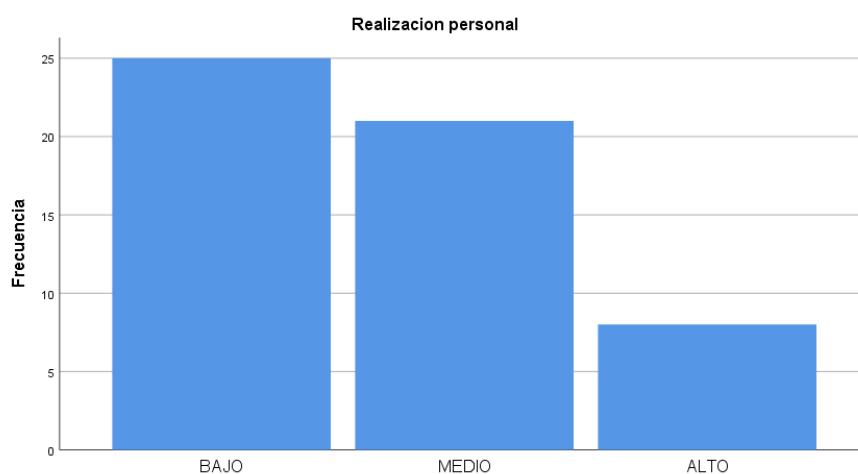
Nivel de estrés en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

REALIZACION PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	25	46,3	46,3	46,3
MEDIO	21	38,9	38,9	85,2
ALTO	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Gráfico 4

Dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022



Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 4, muestra que 100% de evaluados en la dimensión de realización personal se obtuvo que el 38,9 presenta nivel medio, bajo 46,3% y alto 14.8%.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS, PRUEBA DE HIPÓTESIS

➤ Hipótesis general

H_1 : Existe nivel alto de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

H_0 : No existe nivel alto de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Tabla 8

Estadísticas para una muestra 1

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Niveles de estres	54	2,00	,644	,088

Tabla 9

Prueba para una muestra 1

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Niveles de estrés	22,811	53	,000	2,000	1,82	2,18

Realizado la prueba estadística para una muestra donde se obtuvo una media de 2,00, la prueba t de 22,811 y su nivel de significancia bilateral de ,000 por lo cual es menor que el margen de error de 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna donde: Existe nivel alto de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

➤ **Hipótesis específica**

H₁: Existe nivel alto en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

H₀: No existe nivel alto en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Tabla 10
Estadísticas para una muestra 2

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Agotamiento emocional	54	2,00	,673	,092

Tabla 11
Prueba para una muestra 2

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Agotamiento emocional	21,840	53	,000	2,000	1,82	2,18

Realizado la prueba estadística para una muestra donde se obtuvo una media de 2,00 la prueba t de 21,840 y su nivel de significancia bilateral de ,000 por lo cual es menor que el margen de error de 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna donde: Existe nivel alto en la dimensión agotamiento emocional del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

H₂: Existe nivel alto en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

H₀: No existe nivel alto en la dimensión despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Tabla 12
Estadísticas para una muestra 3

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Despersonalización	54	1,96	,699	,095

Tabla 13
Prueba para una muestra 3

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Despersonalización	20,624	53	,000	1,963	1,17	2,15

Realizado la prueba estadística para una muestra donde se obtuvo una media de 1,96 la prueba t de 20,624 y su nivel de significancia bilateral de ,000 por lo cual es menor que el margen de error de 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna donde: Existe nivel alto en la dimensión despersonalización del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

H₃: Existe nivel bajo en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

H₀: No existe bajo en la dimensión realización personal en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

Tabla 14
Estadísticas para una muestra 4

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Realización personal	54	1,69	,722	,098

Tabla 15
Prueba para una muestra 4

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Realización personal	17,145	53	,000	1,685	1,49	1,88

Realizado la prueba estadística para una muestra donde se obtuvo una media de 1,69 la prueba t de 17,657 y su nivel de significancia bilateral de ,000 por lo cual es menor que el margen de error de 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna donde: Existe nivel bajo en la dimensión realización personal del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue establecer los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Los resultados muestran que el 59.3% obtuvo nivel medio lo que representa la existencia de indicios de estrés, esto se debe a la pandemia de COVID-19, en que el personal de salud se enfrenta a grandes exigencias laborales y a muchos factores estresantes como la falta de insumos necesarios para atender, que significa pérdida de muchas vidas y sensación de impotencia en los trabajadores, temor de adquirir la enfermedad y contagiar a su familia, las responsabilidades propias del hogar, cuidar de sus dependientes, después de largas jornadas de trabajo deben seguir protocolos de descontaminación, se suma a esto que muchos trabajadores han sufrido el rechazo de la población. Además, la restricción de la vida pública para evitar el contagio tuvo un grave impacto en la vida social de las personas. Como lo manifiesta la OPS (2020) más de 40 países han reportado situaciones de violencia física, acoso o estigmatización contra trabajadores sanitarios, el 67% de los ataques se dirigieron contra personal de salud El 20% fueron agresiones físicas, el 15% estuvieron relacionadas con incidentes basados en la discriminación y otro porcentaje similar fueron casos de amenazas y ataques verbales. Al respecto Lazarus (1966) afirma que el estrés es "el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar". Esto queda demostrado en los resultados de la investigación que realizó Suarez L. (2021) sobre niveles de estrés en los trabajadores de serenazgo del distrito de Pillco Marca – Huánuco 2018, donde según los resultados existe Indicios de estrés en los trabajadores de serenazgo.

El nivel de estrés en la dimensión de agotamiento emocional es medio con 55,6% Maslach al respecto manifiesta que "el profesional que ofrece servicios se siente extenuado por el contacto diario con personas que requieren su atención o ayuda, generando cansancio emocional y físico que

luego se manifiestan a través de conductas negativas y una actitud de cinismo, fría y distante hacia el trabajo, disminución del sentimiento de compromiso hacia el trabajo y la energía se vuelve agotamiento” coincidiendo con los resultados de la investigación de Di Rocca S. (2021) sobre estrés laboral bajo contexto de pandemia (COVID-19) en técnicos radiólogos – Bahía Blanca, Argentina que el nivel de estrés laboral en relación al agotamiento emocional es medio casi llegando a alto, esto debido a que dichos profesionales a veces sienten frustración.

Asimismo, Delgado T, Macias C. (2020) llegaron a la conclusión que el 36% del personal médico que labora en los servicios de emergencia, el 36% del área de contingencia COVID 19 así como los médicos que laboran en salas de hospitalización tienen nivel alto de agotamiento emocional por las exigencias físicas y psicológicas que demanda el trabajo con pacientes críticos, muchos de los cuales no logran salvarse. Sivana M., Suero J. (2021) en su investigación sobre estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa – 2020. Llegó a la conclusión que el 80.0% presentaron cansancio emocional medio. El Agotamiento Emocional se caracteriza por el desgaste, sensación de agotamiento, fatiga en el trabajo y puede manifestarse tanto física como psíquicamente.

El nivel de estrés en la dimensión de despersonalización es medio en el 51,9%, coincidiendo con Delgado T, Macias C. (2020) El nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es medio. Debido a que dichos profesionales sienten que han perdido la “sensibilidad” desde que se inició la pandemia. Sivana M., Suero J. (2021) Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa – 2020 también llegó a la conclusión que el 87.1% tienen nivel medio de despersonalización al igual que Valverde C. (2021) “El Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo – 2020 concluyó que el 67% de la muestra tienen un nivel medio de estrés laboral, como producto del desgaste físico por las actividades que realizan, sobrecarga de funciones,

exigencias, peticiones no atendidas que generan sentimientos de frustración, esto por la falta de profesionales de salud para la atención hospitalaria durante la pandemia.

El 38,9% presenta nivel bajo de estrés en la dimensión realización personal lo que indica que los trabajadores de salud tienen sentimientos de incompetencia por la sobrecarga laboral y dificultades interpersonales generando insatisfacción laboral, coincidiendo con lo señalado por Hans Selye (1926) que dice que el “estrés es la suma de cambios del organismo como respuesta a un estímulo, término que es utilizado para referirse a efectos producidos frente a la exposición de situaciones que causan estrés”. También existe similitud con la investigación de Sivana M., Suero J. (2021) sobre estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa – 2020 donde concluye que el 75.7% del personal de salud presentan nivel bajo de realización personal.

Asimismo, Berrios, Clemente (2018) en su investigación Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa pública – Huánuco, concluyó que si existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral lo cual nos permite entender que el estrés es un indicador significativo para realizar bien nuestro trabajo. Suarez L. (2021) Niveles de estrés en los trabajadores de serenazgo del distrito de Pillco Marca – Huánuco 2018, concluye que el 100% presenta nivel bajo en logros personales, este nivel disminuye la autoestima personal, sienten frustración, sienten que las exigencias laborales rebasan su capacidad, no se sienten bien con sus logros profesionales, responden negativamente hacia sí mismo y su labor, característicos de la depresión, evita las relaciones interpersonales, baja productividad y es incapaz de soportar la presión. Reafirmando lo mencionado por Paterson y Neufel (1984) que refieren que “el estrés viene a ser un trastorno que somete a las personas a enfrentar situaciones que exceden sus fuerzas físicas y psíquicas”

CONCLUSIONES

En los resultados:

- Se determinó que el 100% de evaluados el 59.3%, tiene nivel medio de estrés, 20,4% alto y bajo con 20,4%.
- Se determinó que el 100% de evaluados en agotamiento emocional el 55,6% medio, 22,2% alto y bajo 22,2%.
- Se determinó que el 100% de evaluados que en la dimensión de despersonalización el 51,9% medio, bajo 25,9% y alto 22,2%.
- Se determinó que el 100% de evaluados que en la dimensión de realización personal 38,9 medio, bajo 46,3% y alto 14.8%.

En las hipótesis se determinó a través de la prueba estadística, que se aceptan las hipótesis alternas y se rechazan las hipótesis nulas.

Existe nivel alto de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022

Existe nivel alto en la dimensión agotamiento emocional del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Existe nivel alto en la dimensión despersonalización del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

Existe nivel bajo en la dimensión realización personal del personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

RECOMENDACIONES

La Gerencia del ACLAS PILLCO MARCA debe implementar programas dirigidos a prevenir el estrés en los trabajadores de salud en coordinación con las diversas áreas para motivarlos.

Promover en el personal la atención psicológica personalizada.

El área de psicología del ACLAS PILLCO MARCA debe desarrollar talleres fomentando el desarrollo de actividades deportivas con estrategias para prevenir y reducir el estrés en el ambiente laboral, realizar un programa de pausas activa o gimnasia laboral.

El personal de salud debe realizar actividades para contribuir a controlar el estrés asistiendo a atención psicológica periódicamente, desarrollando hábitos saludables, cambios en su estilo de vida y aplicando una adecuada gestión del tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benites, Chacaliaza, Huancahuari (2017) Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de San Luis Gonzaga de Ica, Perú
<http://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/2867>
- Berrios N., Clemente P. (2018) Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa pública – Huánuco 2018. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Perú
<https://es.scribd.com/document/428347436/Tesis>
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones diagnóstico y consecuencias. México. Editorial Trillas
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cabrera K. (2019) La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo - 2018. (Tesis de licenciatura) Universidad de Huánuco. Perú
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2395>
- Correa, N. (2018). Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuba, M. Morera, L. Reformando la salud desde la prevención cuaternaria. Acta Méd. Peruana [Internet]. 2016; 33(1): 65-69. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172859172016000100010&lng=es.
- Cárdenas G., Vásquez L. (2018) Estrés laboral (Síndrome de Burnout): un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los

diferentes departamentos del Hospital Regional de Loreto “Felipe Santiago Arriola Iglesias. 2018. Tesis de Licenciatura, Universidad Científica del Perú.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/600>

Delgado, Macias (2020) Estrés laboral del personal médico durante la pandemia COVID 19 Hospital General Monte Sinaí, (tesis de licenciatura) Universidad de Guayaquil, Ecuador.

URI: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51843>

Di Rocca S. (2021) Estrés laboral bajo contexto de pandemia (COVID-19) en técnicos radiólogos – Bahía Blanca, Argentina. Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Nacional, Argentina.

<https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/5775/Tesis%20Di%20Rocca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gallardo, I. (25 de Setiembre de 2020). Recuperado el 2 de noviembre de 2020, de Cuídateplus Web Site:

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M. y Va Icárcel, P. (1995). El síndrome de Burnout entre profesionales de enfermería: Una perspectiva desde los modelos cognitivos de estrés laboral. En L.González, A., de la Torre, y J. de Elena (Comp), Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías (p. 211-224)

Hernández Sampieri R, Fernández Collado C. y Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 5° edición. Mac Grall Hill. México. 2010. Disponible en:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.

Lazarus, R.S y Folkman, S. Estrés y Procesos Cognitivos. España. Ed: Martínez Roca.1990.

Lazarus, R. & Folkman, S. (1991). Estrés y Procesos Cognitivos. México. Roca.

- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer.
- Mediano, L (2011) *Burnout y los médicos “Un peligro desconocido”*, ed, España. Edit: Gráficas Rimont S.A. 2011, Págs. 29- 37.
- Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. En Seisdedos N, editor. *Manual del Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones; 1997. p. 5-28.
- Merino M. (2016) *Nivel de estrés y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores del centro de salud ACLAS Pillco Marca Huánuco 2016*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Perú
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/1447>
- Meza E. (2018) “*Desgaste laboral y desempeño de los docentes odontólogos en la Universidad de Huánuco – 2017*” (Tesis de Maestría) Universidad de Huánuco. Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1413>
- Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. *MedUNAB*. 2020;23(2): 195-213.
doi: 10.29375/01237047.3890
- Navarro F. *Factores generadores del estrés laboral*. [Internet] *Revista digital INESEM*; 2015 mayo 25. [citado de 28 de octubre 2018] Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/factores-generadores-del-estreslaboral>
- OMS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*: Recuperado el 9 de marzo de 2017

dehttp://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1

Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo, un riesgo moderno en un trabajo tradicional. Serie N°6. Protección de la salud de los trabajadores. Suiza. 2008. Disponible en: http://www.who.int/occupacional_heat.

Organización Panamericana de la Salud (OPS). Evaluación del estrés laboral (página Web en internet) (consultado 2016) Disponible en: http://www.sid.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/modulo_7.pdf

OIT. (2000). SOS estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.ilo.org/wcmsp5/group>.

Oyola A. (2021) Validación de constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2021.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/16483>

Peña, Cancharis (2019) "Nivel de estrés laboral y estilo de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital José Casimiro Ulloa, Lima - -2016, (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Callao. Perú

Peiró, J. (1999). Procesos de identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, Bogotá. 32vo. Congreso de seguridad industrial, higiene y medicina del trabajo-consejo colombiano de seguridad.

Peiró JM, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo. 2008;29(1):68–82.

Quispe (2016) Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, (Tesis de licenciatura) Universidad

Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/366/QUISPE%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Florencia, Cecilia. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Buenos Aires. 2011, p. 32. Archivo en PDF. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Selye, H. (1926). "The stress of life". Edit. McGraw-Hill.

Sivana M., Suero J. (2021) Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa – 2020. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12876/ENsihuml_suitjp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suarez L. (2021) Niveles de estrés en los trabajadores de serenazgo del distrito de Pillco Marca – Huánuco 2018. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Huánuco, Perú

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3108/Suarez%20Pulido%2c%20Juan%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Taipe Peña N. S, Nivel estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2013. Lima- Perú, 2014. Disponible en: <http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/handle/123456789/4210>.

Valverde C. (2021) "El Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo – 2020. Tesis Licenciatura, de la Universidad José Carlos Mariátegui, Ilo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1007>

Vargas, G. (2017) El estrés académico y su correlación con la sintomatología psicológica en estudiantes de la facultad de ciencias administrativas de

la Universidad Técnica de Cotopaxi. [tesis postgrado]. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2145>

Vásquez (2020) Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49971>

Velásquez, Villavicencio (2016) “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi – Tulcán) durante el periodo de setiembre - octubre del 2016”. (Tesis de licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Ecuador
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Castro Flores, N. (2023). *Niveles de estrés en personal de Salud del Aclás Pillco Marca, Huánuco 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

“NIVELES DE ESTRÉS EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUÁNUCO 2021”

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología	Muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en el personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión de agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar el nivel de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar el nivel de estrés en la dimensión de agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Establecer el nivel de estrés en la dimensión de</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe nivel alto de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Ho: No Existe nivel alto de estrés en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi: Existe nivel alto en la dimensión de agotamiento</p>	<p>Variable única</p> <p>Niveles Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Logros personales</p>	<p>Tipo</p> <p>La investigación es de tipo Básico ya que de acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que interesa analizar.</p> <p>Enfoque</p> <p>La presente investigación es de tipo cuantitativo porque fue un estudio con unidades de diferente naturaleza, que son de calculable valor, con el objetivo de obtener datos para posterior</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 136 profesionales de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está representada por 54 profesionales de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022</p> <p>Criterios de selección</p> <p>Criterio de Inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. ▪ Desempeñarse en un servicio del ACLAS Pillco Marca. 	<p>Técnica:</p> <p>Psicometría</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de Maslach Burnout Inventory</p> <p>Autor:</p> <p>Maslach Burnout</p>

<p>despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión de logros personales en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022?</p>	<p>salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Especificar el nivel de estrés en la dimensión de logros personales en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p>	<p>emocional personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Ho: No existe nivel alto en la dimensión de agotamiento emocional en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Hi: Existe nivel alto en la dimensión de despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Ho: No existe nivel alto en la dimensión de despersonalización en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.</p> <p>Hi: Existe nivel bajo dimensión de logros personales en personal de</p>	<p>analizarlos y comprenderlos, para generar nuevos conocimientos. Hernández (2010)</p> <p>Alcance o nivel La investigación pertenece al nivel descriptivo porque tuvo como objetivo describir y analizar sistemáticamente e “lo que existe” con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación.</p> <p>Diseño de investigación La investigación tiene un diseño no experimental, asimismo es Transversal porque se recolectaron datos en un solo momento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposición a participar en el estudio. ▪ Todos los profesionales que no están de vacaciones, descansos médicos y licencias. ▪ Profesionales que firman el consentimiento informado <p>Criterios de Exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No ser personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. ▪ No desempeñarse en un servicio del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022. ▪ Personal que están de vacaciones, descansos médicos y licencias. ▪ Personal que no firman el
---	--	--	---	---

salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.
Ho: No existe nivel bajo en la dimensión logros personales en personal de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2022.

La investigación pertenece al diseño descriptivo simple. Dicho esquema es la siguiente:

consentimiento informado

M ————— O

Donde:

M: Personal de salud del ACLAS Pillco Marca Huánuco 2022.

O: Nivel de estrés.

Técnicas para el procesamiento de datos:

Se usó el SPSS 26.

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
FICHA TECNICA

Nombre del instrumento : Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
Autor : Maslach Burnout
Aplicación : Colectiva o individual
Tipo de instrumento : Cuestionario
Tiempo de aplicación : 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación : Clínico y laboral
Corrección : A mano
Puntuación : 1,2,3,4,5 según el tipo de respuesta.

Calificación

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

1. Agotamiento Emocional:1,2,3,4,6,8,13,14,16,20
2. Despersonalización:5,10,11,15,22
3. Logros personales:7,9,12,17,18,19,21

Forma de calificación

		Puntuación		
	CRITERIO	Bajo	Medio	Alto
AE	Agotamiento emocional	Inferior a 16	17 a 27	Superior a 28
DP	Despersonalización	Inferior a 5	6 a 10	Superior a 11
LP	Logros personales	Inferior a 33	34 a 39	Superior a 40

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia de estrés.

Interpretación

	INDICIOS DE ESTRÉS(Medio)	ESTRÉS (Alto)	NO ESTRÉS (Bajo)
AE	MEDIO	ALTO	BAJO
DP	MEDIO	ALTO	BAJO
LP	-----	BAJO	ALTO

- **Estrés:**
Presenta dificultad en el control de sus emociones y creencia de que su trabajo le está ocasionando cambios a nivel de su conducta o en su manera de pensar, además de tener dificultada para reconocer e identificar los logros personales lo que conlleva a una baja satisfacción personal por el trabajo que desempeña.
- **Indicios de Estrés:**
Evidencia agotamiento y cansancio físico, presenta dificultad para controlar sus emociones ante inconvenientes que se presentan a diario y creen que su trabajo les causa cambios en su conducta y manera de pensar.
- **No Estrés:**
Adecuado control de sus emociones, pensamientos y creencias positivas respecto al trabajo en el que se desenvuelve, así como también reconocimiento y satisfacción respecto a logros personales y laborales.

ANEXO 3

CARTA DE ACEPTACION DEL CENTRO DE SALUD DE POTRACANCHA- ACLAS PILLCO MARCA



PERÚ

Ministerio
de Salud

C.S. POTRACANCHA
ACLAS Pillco Marca

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANUCO
RED DE SALUD HUANUCO
ACLAS PILLCOMARCA

CARTA DE ACEPTACION

Pillco Marca, 16 de junio del 2022

NELLY MILAGROS CASTRO FLORES

Presente.-

Identificada con DNI N° 43977882, egresada de la Escuela académico de Psicología de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad "Huánuco"-Huánuco, me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, ha sido **ACEPTADO** su solicitud para aplicar el cuestionario denominado "NIVELES DE ESTRÉS EN PERSONA DE SALUD DEL ACLAS PILLCOMARCA" HUANUCO - 2022 en el Centro de Salud de PotracanCHA - ACLAS Pillco Marca - Micro Red Pillco Marca.

Se expide la presente carta a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD HUANUCO
ACLAS PILLCOMARCA
Dr. Enj. Lina Lissette Martínez
DEP N° 2193
JEPA

ANEXO 4

CUESTIONARIOS APLICADOS

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Buenos días soy Bachiller de la Universidad de Huánuco de la Escuela Profesional de Psicología, estoy encuestando al personal de Salud con el objetivo de determinar los niveles de estrés, por ello les pido que participen de esta encuesta anónima con veracidad, agradeciéndole por su participación.

Edad: 36

Sexo: F (X) M ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Estado civil: Casada

Tiempo de servicio: 10 años

Rol que desempeña Enfermera

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) donde corresponde. **Marcar solo una alternativa.**

N°	ORACIONES	NUNCA 0	RARAMENTE 1	ALGUNAS VECES 2	MUCHAS VECES 3	SIEMPRE 4
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío			X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		X			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes			X		
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X				
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X				
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes		X			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando		X			

9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo			X		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente		X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		X			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo				X	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X				
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X			
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes	X				
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes		X			
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los pacientes		X			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		X			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			X		
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas		X			

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Buenos días soy Bachiller de la Universidad de Huánuco de la Escuela Profesional de Psicología, estoy encuestando al personal de Salud con el objetivo de determinar los niveles de estrés, por ello les pido que participen de esta encuesta anónima con veracidad, agradeciéndole por su participación.

Edad: 38

Sexo: F () M (X)

Condición laboral: Nombrado () Contratado()

Estado civil: Casado

Tiempo de servicio: 12

Rol que desempeña Odontólogo

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) donde corresponde. Marcar solo una alternativa.

N°	ORACIONES	NUNCA 0	RARAMENTE 1	ALGUNAS VECES 2	MUCHAS VECES 3	SIEMPRE 4
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío		X			
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		X			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes				X	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales		X			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		X			
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes				X	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando		X			

9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				X	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente		X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		X			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo				X	
13	Me siento frustrado en mi trabajo		X			
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X			
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes	X				
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		X			
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes				X	
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los pacientes				X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				X	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X				
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				X	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X				

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Buenos días soy Bachiller de la Universidad de Huánuco de la Escuela Profesional de Psicología, estoy encuestando al personal de Salud con el objetivo de determinar los niveles de estrés, por ello les pido que participen de esta encuesta anónima con veracidad, agradeciéndole por su participación.

Edad: 45

Sexo: F (X) M ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado (X)

Estado civil: casada

Tiempo de servicio: 12 años

Rol que desempeña enfermera

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) donde corresponde. **Marcar solo una alternativa.**

N°	ORACIONES	NUNCA 0	RARAMENTE 1	ALGUNAS VECES 2	MUCHAS VECES 3	SIEMPRE 4
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío			X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		X			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes			X		
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X				
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X				
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes		X			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando		X			

9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo			X		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente		X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		X			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo				X	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X				
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X			
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes	X				
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes		X			
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los pacientes		X			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X				
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			X		
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas		X			

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Buenos días soy Bachiller de la Universidad de Huánuco de la Escuela Profesional de Psicología, estoy encuestando al personal de Salud con el objetivo de determinar los niveles de estrés, por ello les pido que participen de esta encuesta anónima con veracidad, agradeciéndole por su participación.

Edad: 40

Sexo: F () M (X)

Condición laboral: Nombrado () Contratado()

Estado civil: Conviviente

Tiempo de servicio: 14 años

Rol que desempeña Responsable PCT Asistencial

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) donde corresponde. Marcar solo una alternativa.

Nº	ORACIONES	NUNCA 0	RARAMENTE 1	ALGUNAS VECES 2	MUCHAS VECES 3	SIEMPRE 4
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío		X			
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado			X		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes				X	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales		X			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa			X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes				X	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando			X		

9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				X	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente			X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				X	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					X
13	Me siento frustrado en mi trabajo		X			
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo				X	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes		X			
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes				X	
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los pacientes					X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				X	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				X	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			X		
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas			X		

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Buenos días, soy Bachiller de la Universidad de Huánuco de la Escuela Profesional de Psicología, estoy encuestando al personal de Salud del ACLAS PILLCOMARCA, con el objetivo de determinar los niveles de estrés, por ello les pido que participen de esta encuesta anónima con veracidad, agradeciéndole por su participación.

Edad: 36

Sexo: (F) (M)

Condición laboral: Nombrado () Contratado (x)

Estado civil: Casado

Tiempo de servicio: 10 años

Rol que desempeña enfermera

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) donde corresponde. Marcar solo una alternativa.

N°	ORACIONES	NUNCA 0	RARAMENTE 1	ALGUNAS VECES 2	MUCHAS VECES 3	SIEMPRE 4
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío			X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		X			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes			X		
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X				
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X				
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes		X			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando		X			

9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo			X		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente		X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		X			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo				X	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X				
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X			
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a los pacientes	X				
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X				
17	Siento que puedo crear un ambiente agradable con los pacientes		X			
18	Me siento exhausto después de haber trabajado íntimamente con los pacientes		X			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		X			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			X		
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas		X			

ANEXO 5

CONSENTIMIENTOS FIRMADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO:

La investigación se realizará con el objetivo de determinar los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS PILLCOMARCA – HUÁNUCO 2022.

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará un cuestionario.

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN: Profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: BACHILLER EN PSICOLOGIA NELLY MILAGROS CASTRO FLORES.

CONFIDENCIALIDAD: La información recibida será confidencial por lo que la encuesta es anónima.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en la investigación es voluntaria, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse de la investigación

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento mi participación de manera voluntaria en la investigación y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique un riesgo personal.

Nombre *Orinda Palacios*

DNI: 22413766



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO:

La investigación se realizará con el objetivo de determinar los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS PILLCOMARCA – HUÁNUCO 2022.

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará un cuestionario.

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN: Profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: BACHILLER EN PSICOLOGIA NELLY MILAGROS CASTRO FLORES.

CONFIDENCIALIDAD: La información recibida será confidencial por lo que la encuesta es anónima.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en la investigación es voluntaria, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse de la investigación

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento mi participación de manera voluntaria en la investigación y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique un riesgo personal.

Nombre Isabel Gavira D.
DNI: 22729480


FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO:

La investigación se realizará con el objetivo de determinar los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS PILLCOMARCA – HUÁNUCO 2022.

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará un cuestionario.

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN: Profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: BACHILLER EN PSICOLOGIA NELLY MILAGROS CASTRO FLORES.

CONFIDENCIALIDAD: La información recibida será confidencial por lo que la encuesta es anónima.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en la investigación es voluntaria, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse de la investigación

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento mi participación de manera voluntaria en la investigación y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique un riesgo personal.

Nombre Luzma

DNI: 22460733



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO:

La investigación se realizará con el objetivo de determinar los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS PILLCOMARCA – HUÁNUCO 2022.

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará un cuestionario.

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN: Profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: BACHILLER EN PSICOLOGIA NELLY MILAGROS CASTRO FLORES.

CONFIDENCIALIDAD: La información recibida será confidencial por lo que la encuesta es anónima.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en la investigación es voluntaria, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse de la investigación

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento mi participación de manera voluntaria en la investigación y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique un riesgo personal.

Nombre _____

DNI: 40716243



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO:

La investigación se realizará con el objetivo de determinar los niveles de estrés en el personal de salud del ACLAS PILLCOMARCA – HUÁNUCO 2022.

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará un cuestionario.

PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN: Profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: BACHILLER EN PSICOLOGIA NELLY MILAGROS CASTRO FLORES.

CONFIDENCIALIDAD: La información recibida será confidencial por lo que la encuesta es anónima.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en la investigación es voluntaria, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse de la investigación

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento mi participación de manera voluntaria en la investigación y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique un riesgo personal.

Nombre Angela Meza Salazar

DNI: 42303064



FIRMA

ANEXO 6

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



