



ARTÍCULO ORIGINAL:

Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del hospital Tingo María.

Workplace Stressors Related to Stress Among Professional Obstetricians at Tingo María Hospital

Yeni D. Lino Espíritu¹, Jaime Peña Camarena²

¹ Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Email: yeni.lino@unas.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0978-2904>

² Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Email: jaime.pena@unas.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4713-097X>

Recibido el 06-02-2024; aceptado el 12-05-2025.

RESUMEN.

Objetivo: Determinar los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019. **Metodología:** El diseño es no experimental y nivel descriptivo bivariado. Para obtener los datos se aplicó un cuestionario de encuesta a 44 obstetras. Para la verificación de hipótesis se usó la correlación RHO de Spearman. **Resultados:** A pesar de las demandas laborales y la extensa jornada, los obstetras muestran satisfacción en su trabajo, evitando el estrés por metas. Aunque la concentración prolongada ocasionalmente genera estrés, la responsabilidad ante los pacientes y la provisión de un servicio de calidad no contribuyen al estrés. A pesar de conflictos internos esporádicos, el ambiente laboral es amigable y la infraestructura facilita las labores. La mayoría no experimenta cefaleas tensionales, ocasionalmente experimentan irritabilidad debido a tareas diarias y raramente por la carga de pacientes. Se encontró niveles de ansiedad por el logro de metas y no debido a eventos laborales. **Conclusión:** Estos resultados reflejan la compleja interacción entre la satisfacción laboral, las exigencias del trabajo y los diferentes aspectos del ambiente laboral en el contexto de los trabajadores obstetras..

Palabras clave: Estrés laboral, ambiente de trabajo, desempeño y estrés laboral.

ABSTRACT.

Objective: To determine work-related stressors associated with the stress of obstetric professionals at Tingo María Hospital in 2019. **Methodology:** The design is non-experimental and bivariate descriptive. A survey questionnaire was administered to 44 obstetric professionals to collect data. Spearman's RHO correlation was used to verify hypotheses. **Results:** Despite work demands and long hours, obstetric professionals express satisfaction in their work, avoiding stress related to goals. Although prolonged concentration occasionally generates stress, responsibility towards patients and the provision of quality service do not contribute to stress. Despite sporadic internal conflicts, the work environment is friendly, and the infrastructure facilitates tasks. The majority do not experience tension headaches; occasional irritability is observed due to daily tasks and rarely due to patient load. Anxiety levels were found to be associated with goal achievement rather than work-related events. **Conclusion:** These results reflect the complex interaction between job satisfaction, job demands, and various aspects of the work environment in the context of obstetric professionals.

Keywords: Work-related stress, work environment, performance, and job stress.

INTRODUCCIÓN.

Los profesionales obstetras desempeñan un papel vital en la atención médica, enfrentando desafíos únicos y demandas emocionales en su labor diaria. En el entorno hospitalario, la presión de gestionar partos, complicaciones y situaciones emocionales intensas puede generar niveles significativos de estrés. El estudio realizado en el Hospital de Tingo María en 2019 destaca la urgencia de comprender los factores estresantes laborales específicos que afectan a estos profesionales. La carga emocional, la toma de decisiones rápida y las largas horas de trabajo son solo algunas de las tensiones identificadas. Este análisis busca arrojar luz sobre la problemática del estrés en los obstetras, con el objetivo de mejorar su bienestar y, en última instancia, la calidad de la atención que brindan a las madres y los recién nacidos.

La problemática del estrés en profesionales obstetras en hospitales es un tema relevante que ha sido abordado en diversas investigaciones. Según un estudio de la Universidad Austral de Chile, el personal de la unidad de emergencia gineco-obstétrica enfrenta situaciones estresantes diariamente, lo que puede afectar su salud laboral y su bienestar (García, 2006). Asimismo, una investigación realizada en el Hospital II de Lircay, Perú, aborda el estrés laboral en el profesional obstetra, analizando factores psicosociales y su impacto en el personal de salud (Ramos & Vargas, 2022). Además, un artículo del Brazilian Journal of Development detalla un estudio sobre el estrés laboral de profesionales obstetras en un hospital regional, donde se aplicó un cuestionario de la OIT/OMS para evaluar los niveles de estrés en el personal obstétrico (Zorrilla, y otros, 2023). Estas fuentes proporcionan una visión detallada de la problemática del estrés en profesionales obstetras en el ámbito hospitalario, incluyendo factores desencadenantes y sus implicaciones para la salud laboral (Awad-Sirhan, Simó-Teufel, Molina-Muñoz, Cajiao-Nieto, & Izquierdo-Puchole, 2022).

De otra parte, Ramos y Vargas (2022) el estrés laboral en el profesional, obstetra del Hospital II de Lircay, representa el 85% de estrés moderado, el 10% con estrés alto, así mismo el 5% con estrés mínimo. La metodología empleada fue una investigación de tipo observacional, prospectivo, de corte transversal, nivel descriptivo, se empleó el método inductivo de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 20 obstetras sobre el cual se aplica un cuestionario de encuesta.

En esta misma línea coinciden Romero (2016) realizaron una investigación titulada "Estrés laboral en médicos residentes de los Hospitales", la cual aborda el estrés laboral en el contexto médico, incluyendo a los profesionales obstetras

(Cruz, 2017) Una tesis de la Universidad Católica de Santa María en Perú aborda el estrés laboral en el contexto de la incapacidad laboral, incluyendo el Burnout como uno de los daños del estrés laboral en profesionales obstetras

Los estudios sobre el estrés laboral en profesionales de la salud presentan una coincidencia en cuanto a la metodología utilizada, la cual se caracteriza por un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal. Esta metodología cuantitativa les permite a los investigadores recopilar y analizar datos numéricos para identificar patrones y relaciones en el contexto del estrés laboral en profesionales de la salud. Además, el enfoque transversal les permite recopilar datos en un momento específico, lo que proporciona una instantánea de la situación del estrés laboral en un determinado periodo

En ese sentido, se plantea como problema de investigación ¿Cuáles son los Factores estresores laborales relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019? Para responder a la pregunta se ha procedido a la aplicación de un cuestionario de encuesta de 24 preguntas, orientados a los obstetras de Hospital de Tingo María.

La importancia de abordar la problemática del estrés del profesional obstetra desde las dimensiones teórica, práctica y social es fundamental para mejorar la calidad de atención y el bienestar de los profesionales y los pacientes. Algunos aspectos clave de este abordaje incluyen:

Dimensión teórica: La teoría de la salud y el bienestar en el ámbito obstétrico es fundamental para comprender los factores que contribuyen al estrés profesional. Estudios como el de la Universidad Austral de Chile y el de la Universidad de la República en Uruguay han analizado la relación entre el trabajo y la salud en el ámbito obstétrico, identificando factores psicosociales y organizacionales que afectan el bienestar de los profesionales (Mattos & Custodio, 2022; Fontán & Dueñas, 2008).

Dimensión práctica: La implementación de estrategias de prevención y tratamiento del estrés en el ámbito obstétrico es crucial para mejorar la calidad de atención y el bienestar de los profesionales. Esto incluye la formación en gestión del estrés, la promoción de la salud mental y física, la mejora de las condiciones laborales y la creación de un entorno hospitalario más saludable y puntal.

Dimensión social: El abordaje de la problemática del estrés en profesionales obstetras también implica la creación de un entorno hospitalario más saludable y puntal, donde los profesionales se sientan apoyados y valorados. Esto puede incluir la implementación de políticas y programas que promuevan la equidad, la justicia social y la participación en la toma de decisiones (García-Moran & Gil-Lacruz, 2016).

El estrés, una experiencia inherente a la condición humana, ha sido un compañero constante a lo largo de la historia, afectando a individuos en diversas situaciones y entornos. Desde las presiones cotidianas hasta los desafíos más significativos, el estrés emerge como una respuesta natural del organismo frente a demandas físicas o emocionales que superan la capacidad de adaptación.

En su esencia, el estrés es una reacción biológica diseñada para movilizar recursos y energía, permitiendo afrontar situaciones amenazantes o desafiantes. Sin embargo, en un mundo moderno marcado por ritmos acelerados, presiones laborales, y una constante interconexión, el estrés puede convertirse en un fenómeno perjudicial para la salud física y mental.

Esta teórica explorará los diversos aspectos del estrés, desde sus fundamentos biológicos y psicológicos hasta sus manifestaciones en la vida cotidiana y sus consecuencias para la salud. Además, examinaremos las estrategias de afrontamiento, las intervenciones preventivas y las investigaciones actuales que buscan comprender y mitigar los efectos negativos del estrés en la sociedad contemporánea. En última instancia, se pretende ofrecer una visión integral de un fenómeno universal que, si bien es inevitable, puede gestionarse y entenderse para fomentar una vida más equilibrada y saludable.

En efecto, el estrés es una respuesta compleja del organismo ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes, manifestándose tanto a nivel fisiológico como psicológico. Los factores estresores, también llamados estímulos estresantes, son eventos o condiciones en el entorno que pueden provocar esta reacción. Estos factores pueden ser de diversa índole, ya sea física, psicológica o social, y varían según la percepción individual (Ávila, 2014).

Agrega Ávila (2014) entre los factores estresores comunes se encuentran problemas económicos, sobrecarga de trabajo, insatisfacción laboral, relaciones personales, responsabilidades familiares, cambios significativos en la vida, miedos, incertidumbre y falta de control. El origen del estrés puede ser tanto interno como externo. Los estímulos externos, como problemas económicos o conflictos familiares, pueden desencadenar esta respuesta. Por otro lado, los estímulos internos, como miedos, incertidumbre o problemas de salud, también pueden ser desencadenantes del estrés. Comprender la diversidad de factores estresores y sus fuentes es crucial para abordar de manera efectiva este fenómeno y promover estrategias de afrontamiento y bienestar (Graua, Suñerb, & García, 2005).

Podemos entender que el estrés puede ser desencadenado por diversos factores, tanto en el ámbito social como laboral. Los cambios sociales, las relaciones familiares, los sucesos traumáticos, el entorno laboral violento, la sobrecarga de trabajo, la falta de satisfacción laboral, las relaciones personales y la atención a la familia son algunos de los factores desencadenantes comunes. El estrés laboral, en particular, puede afectar a los empleados emocional, psicológica y físicamente, lo que a su vez repercute en la productividad, el ausentismo, la rotación de empleados y los gastos empresariales. En general, el estrés puede ser provocado por factores económicos, la presión en el trabajo, las relaciones personales, la atención a la familia, sucesos traumáticos, entre otros. Es fundamental identificar y gestionar estos factores estresores para prevenir los efectos negativos del estrés en la salud y el bienestar.

Para Koppmanna y Cantillanoa (2021) en el ámbito de la salud el estrés se destaca como propenso a síntomas de agotamiento físico y emocional debido a la naturaleza de la actividad y al desequilibrio entre las demandas externas, la presión social, las expectativas de los pacientes, la autoexigencia y la capacidad real de la medicina. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como la reacción ante demandas y presiones laborales que exceden los conocimientos y capacidades del individuo. Esta situación se agrava cuando los trabajadores sienten falta de apoyo, control limitado sobre su trabajo y decisiones, y la necesidad de enfrentar exigencias y presiones laborales sin suficientes recursos y supervisión.

Para identificar los factores estresores en el lugar de trabajo, se pueden considerar las siguientes señales y situaciones (Middlesex Health , 2019; Patlán, 2019; Bardón, 2018):

Carga de trabajo: Una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados y la presión por cumplir con tareas demandantes pueden ser factores estresantes.

Relaciones interpersonales: Conflictos con colegas o jefes, falta de apoyo social, y un ambiente laboral tenso pueden generar estrés.

Falta de control y recompensa: La percepción de tener poco control sobre las tareas, la falta de reconocimiento o recompensa adecuada por el trabajo realizado son factores estresantes comunes.

Condiciones laborales: Factores como la inseguridad laboral, la sobrecarga de trabajo, el estilo de gestión, los roles laborales ambiguos y las condiciones ambientales desfavorables también pueden ser desencadenantes de estrés.

Otros factores: La falta de equilibrio entre vida laboral y personal, la presión por no poder decir "no", y la falta de claridad en los roles laborales también pueden contribuir al estrés.

Estos factores estresores pueden variar en cada entorno laboral, y es importante estar atento a las señales de estrés en los empleados, así como fomentar un ambiente de trabajo que promueva el bienestar y la salud mental.

El estrés laboral afecta la productividad de diversas formas, lo que puede tener un impacto significativo a nivel empresarial. Algunos de los efectos del estrés laboral en la productividad incluyen (ESAN, 2021; SEMANA, 2023; Patlán, 2019):

Disminución de la productividad: Los empleados sometidos a niveles inmanejables de estrés pueden experimentar episodios de depresión, ansiedad y malestares físicos, lo que conlleva a la pérdida de concentración y a la comisión de errores que afectan la productividad.

Ausentismo frecuente: El estrés laboral puede provocar que los colaboradores se ausenten de sus puestos de trabajo debido a fatiga crónica, trastornos digestivos, insomnio, entre otros, lo que impacta negativamente en la continuidad de las operaciones.

Altas tasas de rotación de empleados: La insatisfacción laboral derivada del estrés puede generar altos niveles de rotación de empleados, lo que a su vez afecta la estabilidad y la productividad de la empresa.

Errores y desmejora en el rendimiento: El estrés laboral puede provocar desmejora en las actividades de los trabajadores, afectando su rendimiento y capacidad para el cumplimiento de tareas, lo que conlleva a errores procedimentales y falta de eficiencia.

En resumen, el estrés laboral puede tener un impacto significativo en la productividad empresarial, manifestándose a través de la disminución del rendimiento, el ausentismo, la alta rotación de empleados y la comisión de errores. Por lo tanto, es fundamental que las empresas implementen prácticas que promuevan el bienestar de sus empleados para mitigar estos efectos negativos.

Bajo este contexto, las organizaciones, destacan estrategias más efectivas para afrontar el estrés, tales como (Medicina y Sanidad, 2021):

Practicar ejercicio físico: El ejercicio regular puede ayudar a reducir los niveles de estrés y promover el bienestar general.

Técnicas de relajación: La meditación, la respiración profunda, el yoga y la visualización son útiles para reducir el estrés y promover la relajación.

Desensibilización sistemática: Esta técnica busca modificar secuencias de conductas negativas y aprender conductas satisfactorias.

Inoculación de estrés: Consiste en adquirir habilidades, aptitudes y actitudes para manejar eficazmente el estrés.

Organización efectiva: Mantener expectativas realistas, plazos y objetivos, así como poner límites sanos y comunicarse de manera efectiva.

Mantener una dieta adecuada: Una alimentación equilibrada puede contribuir a la gestión del estrés.

Estas estrategias, combinadas con la organización efectiva, pueden ayudar a manejar el estrés de manera efectiva y promover el bienestar general.

Por ello, planteamos la hipótesis de trabajo “Existen factores estresores relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019”. Y de la operacionalización de las variables y en base a la revisión teórica se tiene las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores en la tabla 1.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. FACTORES ESTRESORES LABORAL.	Carga laboral.	- Satisfacción laboral. - Exigencias.	Nominal (Likert)
	Responsabilidad.	- Actividad. - Calidad de servicio.	Nominal (Likert)
	Ambiente Laboral.	- Clima laboral. - Infraestructura.	Nominal (Likert)
V2. ESTRÉS DEL OBSTETRA.	Signos físicos.	- Cansancio constante. - Cefaleas tensionales. - Contracturas cervicales.	Nominal (Likert)
	Signos psíquicos	- Irritabilidad. - Ansiedad. - Angustia.	Nominal (Likert)

A fin de medir cada una de las variables se ha utilizado un cuestionario de encuesta con alternativas tipo Likert. Las preguntas estaban formuladas de acuerdo con cada dimensión que a la vez responde al objetivo y pregunta general. Entre los principales resultados obtenidos se encuentra que los trabajadores obstetras del hospital de Tingo María muestran indicadores de estrés, asociados en el cumplimiento de las actividades y las exigencias de las usuarias.

METODOLOGÍA.

El diseño es no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo bivariado. Para obtener los datos se aplicó un cuestionario de encuesta a 44 obstetras. El instrumento consta de 24 preguntas organizados en dimensiones e indicadores. Se sometió a la validez interna obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.947.

Ello permitió construir las tablas estadísticas y el procesamiento de los datos descriptivos. Para la verificación de hipótesis se usó la correlación RHO de Spearman. El diseño es no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo bivariado. Para obtener los datos se aplicó un cuestionario de encuesta a 44 obstetras. El instrumento consta de 24 preguntas organizados en dimensiones e indicadores. Se sometió a la validez interna obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.947.

Ello permitió construir las tablas estadísticas y el procesamiento de los datos descriptivos. Para la verificación de hipótesis se usó la correlación RHO de Spearman.

RESULTADOS.

El instrumento aplicado fue a través de una escala de Likert que va desde 1 hasta 5. El 1 significa nunca (N), 2 denota casi nunca (CN), 3 implica ocasionalmente (O), el 4 significa casi todos los días (CT) y el 5 todos los días (TD).

En ese sentido, en la tabla adjunta se muestra los resultados que tienen que ver con la dimensión carga laboral de la primera variable denominada Factores estresores.

Tabla 2.

Resultado de la dimensión carga laboral de la variable factores estresores en porcentajes.

Enunciado	N	CN	O	CT	TD
Trabajar con las usuarias en mi jornada laboral me origina cierto estrés, pero me siento satisfecho.	4,5	9,1	13,6	65,9	6,8
A pesar de las exigencias de mis superiores y la presión laboral, me siento satisfecho por el servicio brindado.	0,0	4,5	6,8	70,5	18,2
Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos, cuando me siento estresado.	79,5	20,5	0,0	0,0	0,0
Las metas que se tienen que cumplir en el trabajo te causa síntoma de estrés.	25,0	56,8	15,9	2,3	0,0
Total	100	100	100	100	100

Nota. Encuesta aplicada

La tabla 2 muestra los resultados de la dimensión carga laboral compuesto a su vez de dos indicadores que son satisfacción laboral y exigencias. En ese sentido, las observaciones encontradas denotan que respecto a la satisfacción laboral se encontró que los trabajadores obstetras se encuentran satisfechos con su labor a pesar de las exigencias de sus superiores (65,9%) y la jornada laboral (70,5%). Respecto al indicador de las exigencias, es decir si tratan a los pacientes como objetos y si las metas les causan estrés se evidencia que no con 79,5% y 56,8% respectivamente.

Tabla 3.

Resultado de la dimensión responsabilidad de la variable factores estresores en porcentajes.

Enunciado	N	CN	O	CT	TD
Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempos que me originan estrés.	6,8	27,3	61,4	4,5	0,0
La exigencia de los pacientes me incomoda y me estresan en la realización de mis actividades.	9,1	45,5	43,2	2,3	0,0
Realizar servicio de calidad en los usuarios me origina estrés.	11,4	61,4	25,0	2,3	0,0
Es una responsabilidad de brindar servicio de calidad en las usuarias a pesar de que es estresantes.	6,8	59,1	31,8	2,3	0,0
Total	100	100	100	100	100

Nota. Encuesta aplicada

La tabla 3 describe los resultados de la dimensión responsabilidad compuesto de dos indicadores, el primero denominado actividad y la segunda calidad de servicio. Se puede observar que en el indicador denominado actividad que tiene que ver con la concentración en el trabajo por largos

periodos viene generando ocasionalmente estrés a los trabajadores obstetras (61,4%) y por el contrario la exigencia de los pacientes no les genera estrés (45,5%).

En cuanto a la calidad de servicio se encontró que la realización del servicio y la responsabilidad de brindar un servicio de calidad no genera estrés en los obstetras (61,4%) y (59,1%) respectivamente.

Tabla 4.

Resultado de la dimensión ambiente de la variable factores estresores en porcentajes.

Enunciado	N	CN	O	CT	TD
Ha identificado en algún momento, algún grado de conflicto, en el ámbito laboral	0,0	13,6	79,5	6,8	0,0
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	2,3	31,8	11,4	50,0	4,5
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	34,1	54,5	0,0	11,4	0,0
El ambiente donde trabajo es confortable.	34,1	56,8	4,5	4,5	0,0
Total	100	100	100	100	100

Nota. Encuesta aplicada

La tabla 4 muestra los resultados de la dimensión ambiente que a su vez describe como indicadores clima laboral e infraestructura. En cuanto al clima laboral se observa que los trabajadores han identificado algún grado de conflicto interno de forma ocasional (79,5%) y existe un ambiente adecuado de compañerismo en el trabajo (50,0%). De otra parte, en cuanto a la infraestructura en lo que respecta a la distribución física del ambiente de trabajo si facilita la realización de las labores de los obstetras (54,5%) y además es confortable (56,8%).

Tabla 5.

Resultado de la dimensión signos físicos de la variable estrés en porcentajes.

Enunciado	N	CN	O	CT	TD
Al final de la jornada laboral se siente cansado.	2,3	27,3	40,9	29,5	0,0
Durante el tiempo de permanencia en el área de trabajo presenta cansancio.	4,5	61,4	27,3	6,8	0,0
Presenta cefaleas tensionales, a causa del trabajo	2,3	75,0	22,7	0,0	0,0
Presenta cefaleas tensionales, a causa de la responsabilidad del trabajo	6,8	70,5	22,7	0,0	0,0
En algún momento, ha presentado contractura cervical por efectos del trabajo	9,1	72,7	15,9	2,3	0,0
Ha presentado contractura cervical por efectos de conflictos laboral con sus compañeros trabajo	6,8	86,4	6,8	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100

Nota. Encuesta aplicada

La tabla 5 muestra los resultados de la dimensión signos físicos de la variable estrés. Los hallazgos muestran que ocasionalmente los trabajadores al final de la jornada laboral terminan cansado (40,9%), por el contrario el 61,4% consideran no presentar cansancio durante la permanencia en el área de trabajo. Asimismo, los trabajadores indican no presentar cefaleas tensionales a causa del trabajo (75,0%) y tampoco cefaleas tensionales a causa de la responsabilidad del trabajo (70,5%). Por otro lado, el 72,7% y 86,4% de los participantes afirman que casi nunca experimentan contracturas cervicales debido al trabajo y a causa de conflictos laborales con sus compañeros de trabajo respectivamente.

Tabla 6.

Resultado de la dimensión signos síquicos de la variable estrés en porcentajes.

Enunciado	N	CN	O	CT	TD
En el trabajo diario, ha tenido episodios de irritabilidad	11,4	43,2	45,5	0,0	0,0
Presenta irritabilidad, cuando tiene muchas usuarias que atender	13,6	63,6	22,7	0,0	0,0
Ha tenido ansiedad por dificultades en el cumplimiento de metas	2,3	43,2	54,5	0,0	0,0
Ha tenido ansiedad en ocasiones por evento que se originó en el trabajo	2,3	70,5	27,3	0,0	0,0
Repercute los problemas familiares en que le originan	6,8	88,6	4,5	0,0	0,0
Le angustia la sobre carga laboral	15,9	81,8	2,3	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100

Nota. Encuesta aplicada

La tabla 6 muestra los resultados de la dimensión signos síquicos de la variable estrés. Respecto a la irritabilidad producto del trabajo diario y por demasiados pacientes por atender los trabajadores obstetras indican que experimental ocasionalmente 45,5% y casi nunca 63,6% respectivamente. En cuanto a la ansiedad el 54,5% considera ocasionalmente por el cumplimiento de metas y el 70,5% casi nunca como efecto de eventos en el trabajo.

El 88,6% manifiestan que casi nunca han tenido problemas familiares como parte del trabajo, asimismo el 81,8% indican que casi nunca han experimentado angustia por la sobre carga laboral.

En la tabla 7 se muestra las correlaciones por cada hipótesis de investigación planteada, con la finalidad de ver su grado de significancia y verificación. La prueba estadística para utilizar es la correlación RHO de Spearman, toda vez que la distribución de los datos no sigue una distribución normal por el cual se debe usar pruebas no paramétricas.

Como se aprecia en la tabla 7, todas las hipótesis son aceptadas por la significancia mostrada. Además las correlaciones encontradas están por encima de 0,8 y es positiva, lo que indica que existe una relación alta y directa entre las variables y dimensiones.

Tabla 7.

Verificación de hipótesis con la correlación RHO de Spearman

Hipótesis	Variables	Coeficiente	Sig.
General: Existen factores estresores relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Factores estresores y Estrés	0.908	0.000
Específica 1: Existen factores de la carga laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Carga laboral y Estrés	0.801	0.000
Específica 2: Existen factores del nivel de responsabilidad relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Responsabilidad y Estrés	0.812	0.000
Específica 3: Existen factores del ambiente laboral relacionados al estrés del profesional obstetra del Hospital Tingo María 2019.	Ambiente laboral y Estrés	0.831	0.000

En otras palabras, para la hipótesis general podemos concluir que los factores estresores y el estrés se relacionan en 90,8%. Lo mismo sucede con las hipótesis específicas, la relación entre factores de la carga laboral, de responsabilidad y ambiente laboral se relaciona con el estrés en 80,1%, 81,2% y 83,1% respectivamente.

DISCUSIÓN.

Los obstetras muestran satisfacción laboral a pesar de las demandas de superiores y la extensa jornada. No perciben a los pacientes como objetos, evitando estrés por metas laborales. Aunque la concentración prolongada ocasionalmente genera estrés, la responsabilidad ante pacientes no lo provoca. Brindar un servicio de calidad no genera estrés. Aunque hay conflictos internos esporádicos, existe un ambiente laboral amigable. La infraestructura facilita las labores y es comfortable para los obstetras.

En cuanto a los signos físicos de estrés, algunos obstetras terminan fatigados al final del día laboral, pero la mayoría no sufre de cefaleas tensionales relacionadas con el trabajo. En cuanto a los signos psíquicos, experimentan ocasionalmente irritabilidad debido a las tareas diarias y raramente por la carga de pacientes. En relación con la ansiedad, la mayoría la experimenta ocasionalmente por el logro de metas y casi nunca debido a eventos laborales.

Estos resultados reflejan la compleja interacción entre la satisfacción laboral, las exigencias del trabajo y los diferentes aspectos del ambiente laboral en el contexto de los trabajadores obstetras.

Los hallazgos identificados no proporcionan conclusiones definitivas, ya que la mayoría de los trabajadores obstetras no experimentan una influencia significativa de los factores estresores en sus

labores ni muestran signos de estrés relacionados con su trabajo. Aunque se observan correlaciones positivas y significativas que respaldan las hipótesis, es necesario abordar estos resultados con precaución.

Si duda que existen diversos estudios que relacionan los factores estresores laborales con el estrés en los obstetras, y los hallazgos encontrados en el estudio se relacionan con los trabajos de García (2006) en el cual encontró que el personal de la unidad de emergencia gineco-obstétrica enfrenta situaciones estresantes diariamente, lo que puede afectar su salud laboral y su bienestar. Para Ramos y Vargas (2022) la relación es la misma agregando factores psicosociales y su impacto en el personal de salud.

Para autores como Zorrilla et. al (2023) y Awad-Sirhan et al. (2022) consideran que el estrés en profesionales obstetras tiene implicaciones para la salud laboral. Romero (2016) por su parte coinciden con los estudios antes mencionados en el cual el personal de salud por la presión laboral que experimentan muestra niveles de estrés laboral; Cruz (2017) por su parte aborda el estrés laboral en el contexto de la incapacidad laboral, incluyendo el Burnout como uno de los efectos.

Los estudios mencionados coinciden con nuestros resultados mostrados. No obstante, existen algunas limitaciones en nuestro estudio y los citados que debemos abordar. Si bien se ha abordado exhaustivamente la temática, las conclusiones son, en muchos casos, matizadas debido a diversas limitaciones metodológicas. En primer lugar, la variabilidad en la definición y medición del estrés entre los estudios dificulta la comparación y generalización de los resultados. La falta de una definición estandarizada y de herramientas de evaluación uniformes contribuye a la heterogeneidad de los hallazgos.

Además, la mayoría de los estudios se basa en datos autoinformados, lo que puede estar sujeto a sesgos y subjetividades. La falta de mediciones objetivas del estrés puede afectar la validez de los resultados y la comprensión completa de los factores estresores.

Otra limitación común es la falta de control de variables externas que podrían influir en la percepción del estrés, como factores personales, sociales o ambientales. La complejidad de la vida cotidiana y laboral hace que sea difícil aislar y atribuir con certeza los factores estresores a la aparición del estrés.

Los resultados o estudios que exploran los factores estresores laborales y su relación con el estrés laboral tienen importantes implicaciones que pueden guiar futuras investigaciones. Algunas de estas implicaciones son:

Identificación de Factores Críticos: Los estudios actuales pueden ayudar a identificar los factores estresores laborales más críticos en diversas profesiones y entornos laborales. Esto proporciona una base para futuras investigaciones centradas en comprender a fondo estos factores y desarrollar estrategias efectivas de intervención.

Diseño de Intervenciones Efectivas: La comprensión de la relación entre factores estresores y estrés laboral permite el diseño de intervenciones más efectivas. Investigaciones futuras podrían centrarse en desarrollar y evaluar programas específicos para mitigar estos factores estresores y mejorar el bienestar laboral.

Exploración de Estrategias de Afrontamiento: La investigación sobre factores estresores puede contribuir a la identificación de estrategias de afrontamiento que los trabajadores utilizan para enfrentar el estrés laboral. Estudiar la eficacia de estas estrategias puede proporcionar información valiosa para desarrollar programas de apoyo y capacitación.

Consideración de Contextos Específicos: Dado que los factores estresores pueden variar según el contexto laboral y la profesión, futuras investigaciones pueden explorar estas variaciones. Esto

podría incluir la evaluación de factores estresores específicos para ciertas ocupaciones y entornos laborales, permitiendo así una comprensión más precisa y adaptada.

Impacto en la Salud Mental y Física: Las implicaciones para la salud mental y física de los trabajadores pueden ser un área de enfoque clave para futuras investigaciones. Examinar cómo los factores estresores afectan la salud a largo plazo y la calidad de vida puede ser crucial para implementar medidas preventivas y de intervención temprana.

En resumen, los resultados actuales sobre factores estresores y estrés laboral proporcionan una plataforma sólida para futuras investigaciones que pueden orientarse hacia intervenciones más específicas, estrategias de afrontamiento efectivas y la mejora del bienestar general en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES.

Los estudios sobre el estrés laboral en obstetras han proporcionado conocimientos fundamentales que no solo benefician a estos profesionales en particular, sino que también contribuyen al desarrollo de estrategias y políticas más amplias para mejorar la salud y el bienestar en el ámbito de la atención obstétrica.

Para abordar de manera específica la problemática identificada en nuestro estudio, consideramos crucial identificar al personal obstétrico que experimenta un impacto significativo en su salud emocional debido a la sobrecarga laboral, la cual se manifiesta tanto en un aumento en la atención de usuarias como en la gestión de labores administrativas. Este incremento en las responsabilidades laborales se traduce en efectos tanto psíquicos como físicos, generando niveles de estrés que requieren atención y abordaje.

Con el objetivo de mitigar los efectos del estrés laboral y mejorar la salud emocional de los obstetras, proponemos la implementación de programas periódicos de apoyo psicológico. Estos programas estarían diseñados específicamente para abordar las tensiones derivadas de los factores estresores laborales, proporcionando herramientas y estrategias para gestionar de manera efectiva el estrés psíquico y físico asociado a las demandas laborales.

Además, reconocemos la importancia de fortalecer las relaciones humanas dentro del equipo obstétrico como parte integral de nuestra estrategia. Mejorar la comunicación, promover un ambiente de trabajo colaborativo y fomentar el apoyo entre colegas contribuirá no solo a aliviar el estrés individual, sino también a crear un entorno laboral más saludable y productivo.

En última instancia, nuestro objetivo es elevar la calidad del servicio brindado a las usuarias al asegurar que el personal obstétrico se encuentre en un estado emocional y físico óptimo. Al implementar estas medidas, buscamos no solo satisfacer las necesidades de las usuarias, sino también reducir los efectos adversos del estrés en los obstetras, promoviendo así un equilibrio saludable en el entorno laboral.

Se recomienda que se tome con cautela los hallazgos del estudio por algunas limitaciones que hemos experimentado, como es la metodología empleada que fue de carácter correlacional para encontrar la relación entre los factores estresores laborales y el estrés. Para tal efecto, así como la mayoría de los estudios, se utilizó un cuestionario de encuesta autoinformados, lo que puede estar sujeto a sesgos y subjetividades. En ese sentido, la falta de mediciones objetivas del estrés puede afectar la validez de los resultados y la comprensión completa de los factores estresores.

De otra parte, la falta de control de variables externas que podrían influir en la percepción del estrés, como factores personales, sociales o ambientales. La complejidad de la vida cotidiana y laboral hace que sea difícil aislar y atribuir con certeza los factores estresores a la aparición del estrés.

Otra limitación que debemos considerar es la variabilidad en la definición y medición del estrés entre los estudios, el cual dificulta la comparación y generalización de los resultados encontrados. La falta de herramientas de evaluación uniformes contribuye a la heterogeneidad de los hallazgos.

En resumen, aunque los estudios sobre factores estresores proporcionan valiosa información, las conclusiones definitivas se ven obstaculizadas por la falta de consenso en las definiciones, la dependencia de datos autoinformados y la dificultad para controlar variables externas, limitando así la claridad y generalización de los resultados.

Considerando la complejidad y la importancia del tema del estrés laboral, se pueden proponer diversas líneas futuras de investigación para profundizar en este ámbito. Algunas de estas sugerencias incluyen: Efectos de la Tecnología en el Estrés Laboral, Se podría incluir la evaluación de la carga de trabajo asociada con la tecnología, la disponibilidad constante y las demandas de conectividad; Resiliencia y Estrategias de Afrontamiento, es comprender cómo ciertos factores personales y habilidades pueden modular la respuesta al estrés; Intervenciones Preventivas y Sostenibilidad, podría incluir programas de autocuidado, entrenamiento en habilidades de gestión del estrés y cambios en la cultura organizacional; Factores Contextuales y Culturales, podría incluir estudios comparativos entre diferentes industrias, regiones geográficas o contextos laborales específicos; Inclusión de la Perspectiva Multidisciplinaria, fomentar la colaboración entre disciplinas, como la psicología, la medicina, la sociología y la gestión organizacional, para obtener una comprensión más completa del estrés laboral desde diversas perspectivas y, el Impacto del Teletrabajo y Nuevos Modelos Laborales, analizar cómo la implementación generalizada del teletrabajo y los nuevos modelos laborales influyen en los niveles de estrés. Investigar los desafíos específicos y las oportunidades para gestionar el estrés en estos entornos.

Estas líneas de investigación pueden contribuir significativamente a nuestra comprensión del estrés laboral y, en última instancia, informar estrategias más efectivas para la prevención y gestión de este fenómeno en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1), 115-124. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Awad-Sirhan, N., Simó-Teufel, S., Molina-Muñoz, Y., Cajiao-Nieto, J., & Izquierdo-Puchole, M. (2022). Factores asociados al estrés prenatal y la ansiedad en gestantes durante el COVID-19 en España. *Enfermería clínica* (32), S5-S13. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2021.10.006>
- Bardón, J. (2 de Noviembre de 2018). *Estresores laborales: tipos, clasificación y ejemplos*. <https://psicologiymente.com/organizaciones/estresores-laborales>
- Cruz, B. (2017). *Estudio comparativo del nivel de estrés laboral en obstetras del centro de salud Mariyza Campos Díaz y ampliación Paucarpata Arequipa, diciembre, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Facultad de obstetricia y puericultura , Arequipa. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/6310/63.0705.OP.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- ESAN. (26 de Mayo de 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>

- Fontán, I. M., & Dueñas, J. (2008). Síndrome de burnout en los ginecólogos del Hospital Universitario Virgen Macarena de Sevilla. *Progresos de Obstetricia y Ginecología*, 51(9), 531-40. [https://doi.org/10.1016/S0304-5013\(08\)72327-1](https://doi.org/10.1016/S0304-5013(08)72327-1)
- García, C. (2006). *Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia gine-obstétrica. Hospital clínico regional Valdivia*. Universidad Austral de Chile , Facultad de medicina. Valdivia: UACH. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>
- García-Moran, M. d., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*(19), 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Graua, A., Suñerby, R., & García, M. M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gac Sanit*, 19(6), 463-70. [https://pdf.sciencedirectassets.com/277692/1-s2.0-S0213911105X70935/1-s2.0-S0213911105713972/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEKT%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEWGoEolFHYYFoSdvG93mtrqHg%2BvJCsZY07S1O%2BKNDdpiAiEAunogc5In](https://pdf.sciencedirectassets.com/277692/1-s2.0-S0213911105X70935/1-s2.0-S0213911105713972/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEKT%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEWGoEolFHYYFoSdvG93mtrqHg%2BvJCsZY07S1O%2BKNDdpiAiEAunogc5In)
- Koppmann, A., & Cantillano, V. (2021). Distrés moral y burnout en el personal de salud durante la crisis por COVID-19. *Revista Médica Clínica las Condes*, 32(1), 75-80. <https://pdf.sciencedirectassets.com/312299/1-s2.0-S0716864021X00028/1-s2.0-S0716864020301000/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEKX%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQCmwPk0Sh33dynD8z%2FzfEu%2BCG6nJX2FV1RU3rF7GdjSDglgdmUYmY%2>
- Mattos, M., & Custodio, S. (2022). *Síndrome de burnout en el internado de obstetricia y partería*. Tesis de licenciatura, Universidad de la República, Facultad de medicina, Montevideo. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/38088/1/TFGEP_CustodioS_MattosM.pdf
- Medicina y Sanidad. (18 de Agosto de 2021). *Tipos de estrés, síntomas y factores de riesgo*. <https://postgradomedicina.com/>: <https://postgradomedicina.com/tipos-estres-efectos-riesgos/>
- Middlesex Health . (28 de Marzo de 2019). *Manejo del estrés: Identifica cuáles son tus desencadenantes*. <https://middlesexhealth.org/learning-center/espanol/articulos/manejo-del-estr-s-identifica-cu-les-son-tus-desencadenantes>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Ramos, M., & Vargas, M. (2022). *Estrés laboral en el profesional obstetra del hospital II de Lircay 2021*. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de ciencias de la salud. Huancavelica: UNC. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c4c4cb13-3ab5-49e2-815e-b9c0dd0d0a58/content>
- Romero, T. (2016). *Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales Nicaragua, abril a mayo 2016*. Tesis de maestría , Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Escuela de salud pública, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/7802/1/t903.pdf>
- SEMANA. (11 de Julio de 2023). *¿Cómo el estrés laboral afecta la productividad y la salud de los empleados?* <https://www.semana.com/salud/articulo/como-el-estres-laboral-afecta-la-productividad-y-la-salud-de-los-empleados/202308/>

Zorrila, V., Rodríguez, M., Ochoa, W., Pino, R., Mendoza, G., & Feria, P. (2023). Estrés laboral de profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. *Brazilian Journal of Development*, 9(8), 23155-23162. <https://doi:10.34117/bjdv9n8-003>