



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de
obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el
contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Huaman Ayala, Elizabeth (ORCID: 0000-0002-8460-165X)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada en primer lugar a Dios nuestro creador, por darme la vida, por concederme salud y protegerme en estos tiempos difíciles fortaleciendo aún más mi fe en EL.

A mis padres Benito y Francisca, por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo, amor y consejos de forma incondicional para hacer de mí una mejor persona.

A mi amado esposo por su amor, paciencia, apoyo y tiempo brindado, por ser mi mano derecha durante todo este tiempo para realizarme profesionalmente.

A mis queridos hijos Alejandra y Thiago por pintar mi mundo de ilusiones, esperanza y motivación constante.

A mis hermanos y sobrinos, por sus palabras de motivación y confianza que han contribuido para el logro de mis objetivos.

Elizabeth Huamán Ayala

Agradecimiento

Te agradezco infinitamente mi Dios por todas las bendiciones que me diste y que recibiré, pues sé que nunca me abandonarás, pues contigo me siento fortalecida.

A los docentes de la maestría de la UCV, por haberme inculcado y compartido de sus conocimientos teóricos, científicos y sus valores, aportando significativamente para ser una futura Magister en Gestión de servicios de la salud.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIONES	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de Estrés Laboral	14
Tabla 2. Operacionalización de Trabajo en Equipo	15
Tabla 3. Tabla ocupacional	16
Tabla 4. Tabla de Técnicas e instrumentos	17
Tabla 5. Grupo de expertos para la validación de los instrumentos	17
Tabla 6. Resultados de la variable Estrés laboral	19
Tabla 7. Resultados de la variable Trabajo en equipo	19
Tabla 8. Análisis estadístico de las dimensiones de Estrés laboral	20
Tabla 9. Análisis estadístico de las dimensiones de Trabajo en equipo	20
Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	21
Tabla 11. Relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo	22
Tabla 12. Correlación entre agotamiento emocional y trabajo en equipo	23
Tabla 13. Correlación entre realización personal y trabajo en equipo	23
Tabla 14. Correlación entre despersonalización y trabajo en equipo	24

Resumen

El objetivo principal fue establecer la relación entre estrés laboral y trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia del hospital subregional de Andahuaylas, en el contexto de una pandemia de COVID-19, período 2020. Diseño transversal no experimental de tipo básico, con enfoque correlacional cuantitativo y descriptivo. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del servicio de obstetricia, conformado por ginecólogos, obstetras y técnicos de enfermería, considerándose como muestra censal cada uno de los 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron: para medir el estrés laboral el cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1986) y para el trabajo en equipo el cuestionario para medir el trabajo en equipo de Antonia Jiménez Domínguez (2016). Los resultados obtenidos indican que el personal del servicio de obstetricia presenta niveles de estrés laboral moderado (92%), con niveles medios de agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%). Por otro lado, el trabajo en equipo se percibe como medio (50%) y bajo (50%). El análisis inferencial concluyó que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia con un Rho de Spearman = -0,599.

Palabras clave: Estrés laboral, trabajo en equipo, servicio de obstetricia.

Abstract

The main objective was to establish the relationship between work stress and teamwork of the staff of the obstetric service of the Andahuaylas subregional hospital, in the context of a COVID-19 pandemic, period 2020. Non-experimental cross-sectional design of a basic type, with a focus quantitative and descriptive correlational. The population was made up of 100 workers from the obstetrics service, made up of gynecologists, obstetricians and nursing technicians, each of the 100 workers being considered as a census sample. The instruments used were: to measure work stress the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire by Maslach & Jackson (1986) and for teamwork the questionnaire to measure teamwork by Antonia Jiménez Domínguez (2016). The results obtained indicate that the staff of the obstetric service presents levels of moderate work stress (92%), with medium levels of emotional exhaustion (75%), personal fulfillment (69%) and depersonalization (59%). On the other hand, teamwork is perceived as medium (50%) and low (50%). The inferential analysis concluded that there is a moderate and inverse relationship between work stress and teamwork in obstetric service personnel with a Spearman Rho = -0.599.

Keywords: Work stress, teamwork, obstetric service.

I. Introducción

El personal de salud a nivel mundial asume una tarea importante en el cuidado y rehabilitación de pacientes, por ende, su bienestar integral es prioritario para un buen trabajo en equipo y por tanto el buen funcionamiento de toda una institución más aun en la actual coyuntura que se vive por la pandemia por coronavirus que exacerba el estado de estrés que frecuentemente padece el personal de salud por el tipo de labor y servicio que realiza. En función de lo expuesto:

Podríamos indicar que el estrés laboral viene a ser el resultado de un rompimiento en el equilibrio entre las demandas propias del trabajo y lo que rodea al trabajo en relación a los recursos que tiene el laborante frente a estas demandas, lo cual va generar una tensión psicológica y física. (Román, Gelpi, Cano y Catalina, 2009, p. 44).

En este mismo contexto, el definimos la otra variable como la disposición que tiene cada individuo, además de la colaboración entre ellos con el fin de realizar acciones que tengan un enfoque y objetivo común, en el marco de una comunicación asertiva, disponiendo responsabilidades, solucionando problemas y ayudando para lograr un desarrollo y mejora en el grupo humano (Tórrelles, 2011, p. 209).

La presente investigación se realizará en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas siendo este un hospital referencial de categoría 2-II, el servicio de obstetricia cuenta con un total de 100 trabajadores integrado por profesionales obstetras, médicos ginecólogos y técnicos de enfermería. Donde actualmente se percibe un deficiente trabajo en equipo, probablemente desencadenados por altos niveles de desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal del trabajador producidos por la exacerbación del estrés laboral en el actual contexto de la pandemia por COVID-19.

Esta situación es alarmante puesto que si persiste es probable que afecten en la calidad de servicio, ocasionen insatisfacción en la atención del paciente, incumplimiento de objetivos, deficientes coberturas, ausentismo laboral. Afectando directamente al establecimiento de salud y la población en general.

Entendiendo que el estrés es un factor altamente riesgoso en el trabajo y que este puede afectar al trabajador en diferentes dimensiones como en su trabajo, relación con sus compañeros y atención al usuario.

Generalmente en los servicios de salud los pacientes que son atendidos tienen una enorme carga de miedo y de angustia generada por la misma patología. La realidad es la misma e incluso mayor en los servicios de obstetricia ya que normalmente son gestantes que no solo tienen la preocupación de su propia salud, sino y más importante el estado de salud y bienestar de su futuro hijo, esta preocupación y carga estresante debe lidiar con la actitud del personal profesional y técnico de salud, es decir si un profesional estresado atiende a un paciente va generar preocupación y desolación afectando en su evolución y tratamiento aumentando los días de internamiento y por tanto el costo de atención y servicio, que puede traer consecuencias funestas para el paciente.

En este sentido el efecto del estrés en un trabajador del equipo o peor aún en varios de los componentes del equipo de trabajo va afectar de manera negativa y perjudicial todo el trabajo del equipo, generando una interrupción de la cadena de acciones que el equipo de trabajo trata de lograr con el paciente y de esta manera poniendo en verdadero riesgo la salud y bienestar de los pacientes, por lo que el estrés vendría a ser un elemento verdaderamente perjudicial en el trabajo en equipo el cual es crucial para el fracaso o éxito del mismo.

Ante esto se formula como problema principal lo siguiente ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID- 19, periodo 2020?

Teóricamente el presente estudio está justificado debido a que hasta la actualidad no se han estudiado la correlación de estrés laboral y trabajo en equipo en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas en el contexto de pandemia por COVID-19 contribuyendo de esa manera a conocer en mayor medida el comportamiento y la relación entre estas dos variables, así apoyar en la revisión, desarrollo y conocimiento de una teoría con respecto a dichas variables. Como justificación práctica es de suma importancia realizar este estudio para determinar si el personal del servicio de obstetricia se encuentra sometidos a una carga de estrés laboral el cual afecta el trabajo en equipo y por

ende nos ayudara a tomar medidas correctivas que mejoren su salud mental y armonía por el bien de la institución. Finalmente, es justificado metodológicamente ya que para su concepción se ha revisado, actualizado, adaptado y validado técnicas e instrumentos confiables que puedan constituir como referencia para otros trabajos de investigación en el mismo campo de acción de las variables en estudio.

Este estudio tiene como objetivo general establecer la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020. Como objetivos específicos los siguientes a) Determinar la relación entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, b) Determinar la relación entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020 y c) Determinar la relación entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Por tanto podemos plantear como hipótesis general que existe una relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020 y como hipótesis específicas plantearemos a) Existe una relación inversa entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, b) Existe una relación inversa entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020 y c) Existe una relación inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

II. Marco teórico

En lo referido a los trabajos nacionales tenemos a Albinagorta (2019) en su trabajo de investigación relacionado a estrés en el trabajo y trabajo en equipo de los trabajadores de la corte superior de Huaura, de diseño correlacional de corte transversal tipo básico con enfoque cuantitativo, siendo su población y muestra 130 trabajadores, empleo como instrumentos la escala para medir estrés laboral y trabajo en equipo, se concluye que existe una relación inversa moderada entre estrés laboral y trabajo en equipo.

Quispe (2018) en su trabajo relacionó el estrés en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de un gobierno regional, investigación de tipo cuantitativo, no experimental, básico, correlacional, con un muestreo de tipo censal, siendo su población y muestra 121 trabajadores, instrumento y técnica encuesta y cuestionario, concluyendo en la presencia de una relación significativamente baja de tipo indirecta de ambas variables que es de tipo negativa.

Remuzgo (2018) en su trabajo de investigación relacionó estrés en el trabajo y la satisfacción en el trabajo en un centro de salud de atención primaria en provincia, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y transversal, el muestreo de tipo censal constituida por 32 trabajadores; emplearon como instrumento y técnica la encuesta y cuestionario, concluyéndose que existe un relación directa estadísticamente significativa la dimensión agotamiento de tipo emocional y satisfacción en el trabajo, relación directa fuerte estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y satisfacción en el trabajo, relación directa fuerte estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción en el trabajo.

Apolinario (2018) en su trabajo de investigación relacionado a liderazgo transformacional y trabajo en equipo en profesionales licenciadas de enfermería en un Centro hospitalario, investigación de tipo No experimental, cuantitativo, correlacional de corte transversal, prospectiva y observacional; su muestra fue a 50 enfermeras; se aplicó como instrumento y técnica cuestionario y encuesta, concluyendo que hay la presencia de una correlación directa estadísticamente

significativa de la variable liderazgo transformacional y trabajo en equipo, esta relación es de tipo positiva es decir a mayor liderazgo mejor trabajo en equipo.

León (2018) en su trabajo relacionó al estrés por un lado y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de atención de salud mental, estudio de tipo cuantitativo, no experimental, correlación de corte transversal, muestreo de tipo censal, instrumento y técnica cuestionario y encuesta, concluyéndose que existe una relación estadísticamente baja entre ambas variables.

Liza (2016) en su trabajo de investigación relacionado al trabajo en equipo y desempeño laboral en una unidad de administración de un ministerio, estudio de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal, con una población y muestra de tipo censal de 40 trabajadores, concluyéndose que existe una relación directa estadísticamente significativa entre ambas variables, de tipo positiva es decir a mejor trabajo en equipo mayor o mejor desempeño laboral.

En lo que respecta a los trabajos internacionales tenemos a (Lee, Wu & Du, 2019) determinaron el grado de estrés y agotamiento ocupacional entre el personal odontológico de un centro médico. Para su estudio utilizaron el cuestionario sobre el estrés de los trabajadores médicos y el Maslach Burnout Inventory a 121 miembros del personal odontológico. Se concluyó que el estrés laboral y el burnout ocupacional eran comunes entre el personal odontológico del centro médico.

(Piers, Versluys, Devoghel, Vyt & Noortgate, 2018) identificaron la relación entre trabajar en equipo interprofesionalmente, la eficacia del cuidado y la intención de recambio en unidades de geriatría aguda, bajo un modelo de regresión lineal multinivel y la regresión logística, utilizaron cuestionarios validados para medir las percepciones de trabajar en equipo interprofesionalmente, la eficacia del cuidado y la intención de rotación entre los miembros del equipo de 55 unidades geriátricas, concluyeron en crear un entorno asistencial de buen trabajo en equipo interprofesional. (Hossieni & Soltani, 2017) determinaron la relación entre el trabajo en equipo, la motivación laboral y el estrés laboral entre enfermeros. De estudio correlacional transversal, utilizaron un cuestionario de 04 partes aplicados a 200 enfermeras, concluyeron que hubo una correlación negativa estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y el estrés laboral y entre la motivación laboral y la tensión laboral. Hubo una

correlación positiva estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral.

(Lin Tao, Hongxia Guo, Suzhen Liu & Jiping Li, 2017) determinaron la correlación entre el estrés y satisfacción laboral en enfermeras de salud comunitaria en el suroeste de China. De diseño descriptivo de corte transversal, con una población de 969 enfermeras de 56 centros de CHS; el instrumento utilizado fue un cuestionario que consta de 03 partes. Se concluyó con el estudio posibles efectos significativamente negativos del estrés laboral en la satisfacción laboral.

(Li Li, & col. 2017) estudiaron los efectos moderadores de las estrategias de afrontamiento sobre la correlación del estrés y desempeño laboral de las enfermeras en China. Aplicaron una encuesta transversal a 852 enfermeras de 04 hospitales. Se concluyó que las estrategias de afrontamiento positivas reducen o amortiguan los efectos negativos del estrés y desempeño en el trabajo y las estrategias de afrontamiento negativas aumentan los efectos negativos.

En lo que respecta a la primera variable estrés laboral esta se define como la réplica flexible de tipo no específico, antes cualquier variación, apremio o demanda, producto del trabajo realizado (Jackson, 1999). Por otro lado, también podemos definir, asimismo se puede precisar al estrés laboral en el sentido de que es una réplica biofísica, cognitiva y comportamental de una persona con el fin de ajustar y adaptarse a la presión externa e interna (Sauter, Murphy, Hurrell & Levi, 1998).

Se debe tener claro que el nivel de estrés de la organización será la suma total de los niveles de estrés de sus colaboradores, si el estrés se eleva entonces se trabajará con creatividad limitada, escaso trabajo en equipo, poca comunicación, relaciones interpersonales tensas, alto grado de rotación laboral y absentismo, lo que conlleva a un alto coste económico y humano para la organización (Cascio y Guillén, 2010).

También es referido al estrés laboral como un cuadro nosológico caracterizado por que este ocurre en el ámbito de las labores de trabajo, en el cual se pueden concretizar o enumerar un acumulo de elementos y características específicas, quienes operan de manera particular o aislada o en conjunción con otros elementos que provocan estrés en el ámbito laboral. (Martínez, 2004).

Edelwich & Brodsky (1980) establecen que el estrés es un cuadro que se caracteriza por un proceso de enajenación progresivo de propósitos, energía e idealismos, de esta manera también un grupo de expertos en el área psicológica organizacional establecen este cuadro como una etapa progresiva y crónica de deterioro de tipo físico y sobre todo psicológico en la persona que lo padece.

Dicha variable presenta ciertas teorías que definen “que el estrés consiste en un tipo de correlación entre un individuo y el medio que le rodea, este medio puede afectar o exceder la resistencia del individuo y generar estrés como respuesta en el individuo”. (Lazarus & Folkman, 1984, p. 19). Desde un enfoque social un individuo se puede sentir amenazada o incomoda por el tipo o modo de relaciones que este tiene con el ambiente y las personas con las que se interrelaciona y de esta manera ello puede ser perjudicial y dañino para su salud psicológica, esto va generar un desequilibrio entre él y las personas que le rodean en su vida y sobre todo en el trabajo donde labora, lo cual resultara en el desarrollo de estrés (Lazarus y Folkman, 1984). El termino estrés desde el punto de vista biológico podríamos resumirlo como una reacción del organismo generando cambios fisiológicos que activan el sistema simpático y la segregación de simpaticomiméticos al torrente sanguíneo como también de corticoesteroides, estos cambios se darán ante una situación donde la persona se siente amenazada (Cannon, 1935). Por otro lado, se establecieron diversos estudios desde el punto de vista industrial en los cuales se han podido probar que el estrés tiene una relación íntima cuando existe una mezcla de una intensa exigencia en el trabajo y un pobre control, este va generar estrés, a la vez que este estrés va generar enfermedades cardiovasculares en los trabajadores que sufren significativos y prolongados grados de estrés (Vitaliano y Cols, citados por Ardon, 2008).

En cuanto a los tipos de estrés laboral mencionaremos: a) El episódico, Se caracteriza por ser fugaz o momentáneo, tiene la particularidad de que cuando se presenta no pasa mucho tiempo hasta que se resuelve, por lo que los síntomas también se pierden. b) El crónico, se caracteriza por que el cuadro es intermitente o periódico, ello es ocasionado cuando el medio estresor afecta de manera seguida y recurrente al individuo, de esta manera los síntomas van a también

aparecer cuando el estresor afecte a la persona y continuara hasta que el individuo evite el agente estresor (Slipack, citado por Campos, 2006).

Considerando los tipos de síntomas y signos del estrés podemos clasificarlos en los siguientes: a) síntomas cognoscitivos: pueden generar una disminución en la capacidad de concentración, ansiedad y angustia, incertidumbre en el individuo, pérdida del buen humor, pérdida de la orientación, intolerancia a la crítica, sensación permanente de falta de control, entre otros, b) signos motores: extremos con respecto al apetito o hiperfagia o hipofagia, hablar tartamudeante, temblores, signos bipolares, aumento en la conducta impulsiva, entre otros. C) signos y síntomas fisiológicos: taquicardia, hipertensión arterial, crisis hipertensiva, hiperpnea, taquipnea, hiperglicemia, taquisfignia, hipercolesterolemia, aceleración del metabolismo basal, depresión del sistema inmunológico, midriasis, entre otros. (García, 2010).

Con respecto a la primera dimensión Exenuación emocional, se refiere a un proceso en el cual el individuo siente un aplanamiento en sus emociones y además presenta incapacidad para percibir las emociones de otras personas, la persona se caracteriza por la pérdida de la emotividad y el de satisfacer las necesidades de otras personas, el empleado o colaborador no atiende a sus usuarios o clientes con el mismo entusiasmo con el cual antes atendía (Maslach & Jackson, 1986). El desgaste se considera mayormente como un indicio psicológico, proveniente del despliegue de elementos estresantes e interacción reciproca crónica en su trabajo (Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P., 2001, pag. 399).

En cuanto a la segunda dimensión Realización personal, podríamos conceptualizarlo como aquella búsqueda que tiene una persona para alcanzar un objetivo basado en la excelencia en el campo donde se desempeña ya sea académicamente o en alcanzar un alto puesto en la pirámide organizacional donde labora (Maslach & Jackson, 1986).

Y por último la tercera dimensión Despersonalización, se caracteriza por que el individuo deja de ser el mismo que era, cambiando sentimientos, respuesta y actitudes de tipo negativo, con incoherencia en las emociones y apatía hacia su trabajo y las personas que le rodean, puede también presentar niveles elevados

de irritabilidad, además de desmotivación con las funciones que realiza. (Maslach & Jackson, 1986).

Es importante realizar acciones que preparen y motiven a los colaboradores de un grupo de trabajo para que puedan ser capaces de enfrentar con tesón y aplomo todos los percances que se originen en el trabajo, no dejando de lado su salud ocupacional y con el objetivo de aumentar la eficiencia y las metas propuestas en sus planes organizacionales. El ser humano, debe saber enfrentar las vicisitudes y los problemas con un enfoque positivo e inteligente para dominar y manipular sus emociones de manera adecuada y positiva. (Cruz, M., López, E., Cruz, R. y Llanillo, M., 2016, p. 373)

En relación a la segunda variable definiremos que:

Es una actividad coordinada de actividades de cualquier tipo que lo realiza un grupo humano y que estos tienen un enfoque y objetivos definidos lo cual persiguen hasta alcanzarlo, para ello el trabajo coordinado, compartido será necesario. Una característica importante de este tipo de grupo humano es el trabajo en equipo donde existe la interdependencia entre los miembros de este equipo de trabajo que comparten y para lograr el objetivo indicado. (Pozner, 2000).

También se considera como que es un grupo de personas que trabajan en un objetivo común cuya característica es que tienen destrezas diversas pero que se complementan, todos ellos con un compromiso en el objetivo común, meta y un enfoque de corresponsabilidad que tienen ellos mismos (Katzenbach & Smith, 1993). Por otra parte “un equipo de trabajo está formado por un grupo de personas que, mediante acciones y métodos realizados en colaboración, tienen en común alcanzar un mismo objetivo”. (Drucker, 1997, p. 6). Finalmente, un equipo de trabajo es aquel integrado por un conjunto de individuos que trabajan de forma cooperante con un fin común para alcanzar un meta general (Riquelme, citado por Coripuna, 2018).

El trabajo en equipo incluye transición (planificación, formulación de metas), acción (coordinación, monitoreo) y procesos interpersonales (manejo de conflictos, motivación o las percepciones de los miembros del equipo, por ejemplo, equipo clima) (Marks, M., Mathieu, J. & Zaccaro, S., 2001).

Un equipo se conforma por un conjunto de dos o más individuos integradas en un sistema organizacional con roles especializados que son interdependientes e interactúan socialmente entre sí para alcanzar un objetivo común (Kozlowski, S. & Ilgen, D. 2006).

Dicha variable presenta ciertas características que mencionaremos:

Se trata de una composición definida de diferentes actividades y funciones que son generadas por distintos individuos; para que se puedan realizar esta necesariamente debe ser compartida entre los colaboradores del equipo de trabajo; requiere que las actividades sean coordinadas, además de ello será importante que se planifiquen y esta debe tener un objetivo único o general. (Huerta y Rodríguez, 2006, pág. 136).

También el trabajo en equipo se evidencia sustantivamente con el alcanzar los objetivos, comunicación asertiva y directa, motivación positiva para lograr los objetivos, colaboración solidaria entre sus miembros, unión entre los colaboradores, identificación con el grupo, aproximación entre los colaboradores, adecuado clima de trabajo, relaciones interpersonales asertivas y adecuadas. (Aguilar y Vargas, 2010, pág. 3).

Con respecto a la primera dimensión Colaboración, es el agrupamiento de varios individuos con el fin único de realizar una labor, repartiéndose de manera mancomunada y solidaria el trabajo, asignación de roles en base a competencias y habilidades, ayuda solidaria y suma de fuerzas para lograr un objetivo de una sola tarea en particular. (Pozner, 2000). La colaboración implica la coordinación de acciones individuales, cooperación para planificar y trabajar juntos, y compartir metas, planificación, resolución de problemas, toma de decisiones y responsabilidad (Baggs, J. & Schmitt M., 1988).

En cuanto a la segunda dimensión Comunicación, es de mucha importancia la comunicación puesto que gracias a una comunicación asertiva, fluida y adecuada entre los miembros se podrá hacer frente de mejor manera a eventos críticos que puedan presentarse, además que la comunicación adecuada permitirá el lograr soluciones inteligente y adecuadas, ello también va lograr que se puede traspasar capacidades, habilidades, conocimientos y diversos puntos y enfoques entre las personas de un equipo de trabajo.(Pozner, 2000). La

comunicación efectiva entre los integrantes de un grupo es importante para una colaboración exitosa en el cuidado del paciente (Abramson, J. & Mizrahi T., 1996).

La tercera dimensión Respeto mutuo, se trata de reconocer y valorar en sí mismo, podríamos inferir que también se le puede catalogar como un sentimiento de reciprocidad y aprecio con otras personas, con lo que llegamos a valorar a la otra persona en otras facetas como intereses, necesidades e inquietudes que va tener al interior del grupo de trabajo, ello se va lograr cuando la otra persona puede ser capaz de entender y valorar en esa misma magnitud. (Pozner, 2000).

Teniendo como cuarta dimensión Interacción para el logro de los objetivos, es la motivación que cada colaborador tiene al interior de equipo y esto le mueve a lograr determinados objetivos dentro del mismo, el compromiso, el afecto y estímulo serán esenciales en cada persona lo cual va generar un estímulo mayor sumatorio en el grupo, ello va ser importante para la aplicación de la interdependencia tan importante para alcanzar un alto nivel de colaboración en un equipo de trabajo (Pozner, 2000).

Y por último la quinta dimensión Nivel de satisfacción, hace referencia a un conjunto de emociones que cada colaborador presenta la interior del grupo en la búsqueda de los objetivos que tienen en el trabajo, estos sentimientos pueden ser negativos o positivos, demostrando que les agrada o desagrada el trabajo o los resultados, de la misma manera con la función que realizan o las tareas que les fueron encomendadas, todos estos sentimientos que el colaborador presenta se dan de acuerdo al tipo de pensamiento que tienen o las intenciones que tienen en relación al trabajo y al equipo del cual conforman. (Pozner, 2000).

El trabajo en equipo presenta múltiples ventajas, tanto para los individuos, como para los equipos, departamentos y para la empresa en general. Entre las ventajas esenciales que presenta el trabajo en equipo tenemos: que este debe tener una mayor flujo de información entre los integrantes es decir todos saben en tiempo real el avance y las dificultades de la empresa que están llevando a cabo, esta mayor información va a ayudar a tomar las mejores decisiones, ello va generar una mayor integración del equipo y su identificación entre ellos y el trabajo que van realizando, por ultimo un equipo de trabajo es más eficaz y su trabajo es de mayor calidad (Gan y Triginé, 2006).

Comprender el impacto del trabajo en equipo en el rendimiento es importante porque el trabajo en equipo es visto por algunos investigadores como una de las fuerzas impulsoras clave para mejorar un desempeño de la empresa (Jones, Richard, Paul, Sloane & Peter, 2007). Los miembros del equipo mejoran las habilidades, el conocimiento y las habilidades mientras trabajan en equipo (Fröbel, P. & Marchington, M., 2005).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

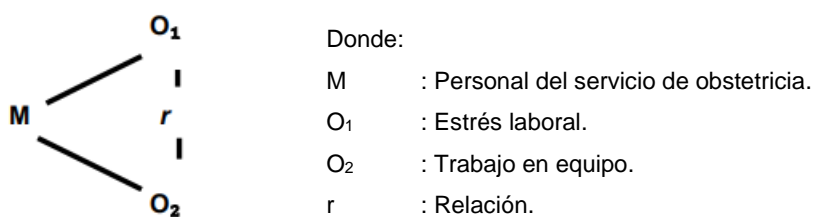
La presente investigación fue de tipo básica porque se tuvo como objetivo primordial profundizar y agrandar el nivel de conocimientos acerca del tema de investigación que se realiza, las cuales se valoran y analizan con el fin de perfeccionarlas. (Carrasco, 2006, pág. 43).

Fue de enfoque cuantitativo, puesto que el cálculo o mensuración de las variables fue realizado en base a valores numéricos, de esta manera se tuvo una hipótesis expresada en base al análisis de los antecedentes y el conocimiento previo, posteriormente fueron probadas mediante el reemplazo de valores numéricos y el análisis bioestadístico con el fin de establecer y probar patrones de comportamiento y probar las hipótesis para aceptarlas o rechazarlas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pág. 4).

Tuvo un diseño no experimental, puesto que no se manipuló las variables y solo se observó el fenómeno entre las variables, de tal manera que los hechos sucedieron de forma natural (Soto, 2015, pág. 67). Del mismo modo fue de corte transversal porque los datos que se usaron para hallar los resultados se realizaron en un solo tiempo, es como si se tomara una foto de un partido de fútbol y en base a ello realizar la interpretación. (Hernández et al, 2010).

Fue de nivel descriptivo, se detalló las propiedades de cada variable, recolectando la información de manera imparcial e independiente sobre los elementos que constituyen una variable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 92). Asimismo, fue de nivel correlacional porque se comparó dos variables con el objetivo de establecer si existe algún tipo de relación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pág. 83).

Figura 1: *Diagrama del diseño correlacional*



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Esta se define como la respuesta flexible de tipo inespecífica del ser humano ante un cambio o perturbación, desafío u amenaza; cuando se desarrolla en el ámbito de trabajo se habla del estrés laboral (Jackson, 1999).

Definición operacional

Tabla 1:

Operacionalización de Estrés Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
1. Agotamiento emocional	• Emocionalmente agotado.	1	Escala de Likert	Alto
	• Fin de jornada agotado.	2		(88 a 132)
	• Cansado por las mañanas.	3	Nunca: 0	
	• Desgaste por el trabajo.	4		Medio
	• Frustración por el trabajo.	5	Pocas veces al año	(45 a 87)
	• Estrés en el trabajo.	6	o menos: 1	
	• Tensión por trabajo diario con pacientes.	7		Bajo
	• Exceso de trabajo.	8	Una vez al mes o menos: 2	(0 a 44)
	• Sentirse al límite de sus posibilidades.	9	Algunas veces al mes: 3	
2. Realización personal	• Comprender a los pacientes.	10		
	• Afrontar los problemas.	11	Una vez a la semana: 4	
	• Vitalidad en el trabajo.	12		
	• Crear una atmosfera relajada.	13		
	• Influir positivamente en las personas.	14	Varias veces a la semana: 5	
	• El trabajo me anima.	15		
	• Valorar el trabajo.	16	Todos los días: 6	
3. Despersonalización	• Indiferencia hacia los usuarios.	18		
	• Comportamiento insensible.	19		
	• Endurecimiento emocional.	20		
	• Desinterés hacia los pacientes.	21		
	• Sentir que los pacientes te culpan.	22		

Fuente: Elaborado a partir de la teoría tridimensional de Maslach y Jackson (1986).

Variable 2: Trabajo en Equipo

Definición conceptual

Se define como un tipo de coordinación que se da en un grupo humano con el fin de conseguir un objetivo mediante trabajo conjunto, ello estará basado principalmente en la interdependencia entre sus trabajadores. (Pozner, 2000).

Definición operacional

Tabla 2:

Operacionalización de Trabajo en Equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
1. Colaboración	• Colaboración.	1, 2, 3	Escala de Likert	Alto (142-195)
	• Cooperación.	4, 5		
	• Ayuda.	6, 7	Nunca: 1	Medio
2. Comunicación	• Comunica.	8, 9, 10	Casi nunca: 2	(91-141)
	• Escucha.	11, 12, 13		
	• Interviene.	14, 15	A veces: 3	Bajo (39-90)
3. Respeto mutuo	• Actúa.	16, 17	Casi siempre: 4	
	• Buen trato.	18, 19		
	• Respeto.	20, 21, 22	Siempre: 5	
4. Interacción para el logro de los objetivos	• Participación.	23, 24		
	• Compromiso.	25, 26, 27		
	• Interacción.	28, 29, 30, 31		
5. Nivel de satisfacción	• Motivación.	32, 33, 34		
	• Convivencia.	35, 36		
	• Satisfacción.	37, 38, 39		

Fuente: Elaborado a partir de Jiménez, A. (2016)

3.3 Población y muestra

Población:

La característica particular de esta es que representa la totalidad de elementos que conforman el estudio, teniendo virtudes y características requeridas para el estudio. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

La población de estudio, estuvo constituido por 100 trabajadores del servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, distribuido de la siguiente manera:

Tabla 3:

Tabla ocupacional

Ocupación	N	%
Medico ginecólogo	10	10%
Obstetra	56	56%
Técnico de enfermería	34	34%
	100	100%

FUENTE: Oficina de personal, hospital sub regional de Andahuaylas.

Muestra:

Su muestra fue censal, puesto que la población que estudiamos es pequeña tanto que disminuirlo no sería representativo estadísticamente, por lo que la muestra será del total del universo o población. (Zarcovich, 2005). Por ende, el presente estudio consideró como muestra censal a 100 trabajadores del servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se conoce a las técnicas aquel proceso sistemático por medio del cual se recogen la información y los datos que son necesarios para probar la hipótesis general y específicas. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

Así mismo la encuesta es un recurso mediante el cual se consigue recolectar la información sobre un tema determinado de un grupo poblacional establecido por la investigación (Abanto, 2014, pág. 49).

El instrumento es un elemento valido por el método científico que sirve para recolectar un determinado tipo de información o dato que servirá para tomar conocimiento de una variable determinada. (Hernández et al, 2010).

Por otro lado, el cuestionario es un tipo de instrumento que recoge información de manera indirecta, es un elemento donde tiene un grupo de preguntas en modo de interrogación que linda sobre un tema específico (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, pág. 41).

Tabla 4:

Tabla de Técnicas e Instrumentos

Variables	Técnicas	Instrumento
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).
Trabajo en equipo	Encuesta	Cuestionario para medir el trabajo en equipo.

FUENTE: Elaboración propia.

La validez de los instrumentos de medición se realizó mediante la validación por juicio de 03 expertos, que determinaron la aplicabilidad del mismo.

Tabla 5:

Grupo de expertos para la validación de los instrumentos

N°	Experto	Especialidad	Confiabilidad
Experto 1	Mg. Alexander Better Salazar	Maestría en salud pública y comunitaria	Aplicable
Experto 2	Mg. Emilio Vega Gonzales	Maestría en docencia e investigación en salud	Aplicable
Experto 3	Mg. Nicolás Papanicolau Denegri	Metodólogo de investigación	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

La prueba de Aiken para ambos instrumentos queda ilustrado en anexo 5.

La confiabilidad de los dos instrumentos se realizó mediante una prueba piloto a 10 trabajadores de salud de otro departamento del hospital sub regional Andahuaylas, donde se obtuvo el Alfa de Cronbach con una fiabilidad muy alta para ambas variables, Estrés laboral (,873) y Trabajo en equipo (,902).

3.5 Procedimientos

Después de obtener la validez y confiabilidad de los instrumentos, se procedió a realizar la recolección de datos y se procesó utilizando Excel y SPSS v.26.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, las cuales contaron con la interpretación y análisis detallado. La correlación de las variables se realizó utilizando el Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Según lo convenido por la afirmación de Helsinki (1964) siguiendo los valores éticos y códigos de conducta contemplados por la Asociación Americana de Psicología (2003).

En el estudio se pensó en los aspectos éticos que son esenciales para el personal de salud por tanto el estudio acatará con el consentimiento oportuno por parte de la dirección del hospital sub regional de Andahuaylas como de los profesionales del servicio de obstetricia con la aprobación informada para la participación en el método.

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

Presentación de resultados de la variable Estrés laboral

Tabla N° 6:

Resultados de la variable Estrés laboral

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	88 – 132	1	1,0%
Medio	44 – 87	92	92,0%
Bajo	0 – 44	7	7,0%
	Total	100	100,0%

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 6, se observa la variable estrés laboral del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020., el 92% tiene moderado, el 7% tiene bajo estrés, estrés y el 1% tiene alto estrés.

Presentación de resultados de la variable Trabajo en equipo

Tabla N° 7:

Resultados de la variable Trabajo en equipo

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Medio	91 – 141	50	50,0%
Bajo	39 – 90	50	50,0%
Total		100	100,0%

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 7, se observa la variable trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020., el 50% indican el trabajo en equipo es bajo y también el 50% indican el trabajo en equipo es medio.

Tabla N° 8:*Análisis estadístico de las dimensiones de Estrés laboral*

Estrés laboral	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Agotamiento emocional	23	23,0%	75	75,0%	2	2,0%
Realización personal	4	4,0%	69	69,0%	27	27,0%
Despersonalización	39	39,0%	59	59,0%	2	2,0%

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 8, se observa que las dimensiones de la variable Estrés laboral se encuentran en niveles medios predominantemente, tanto agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%).

Tabla N° 9:*Análisis estadístico de las dimensiones de Trabajo en equipo*

Trabajo en equipo	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Colaboración	18	18,0%	78	78,0%	4	4,0%
Comunicación	12	12,0%	80	80,0%	8	8,0%
Respeto mutuo	5	5,0%	88	88,0%	7	7,0%
Interacción para el logro de los objetivos	8	8,0%	88	88,0%	4	4,0%
Nivel de satisfacción	21	21,0%	74	74,0%	5	5,0%

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 9, se observa que las dimensiones de la variable Trabajo en equipo se encuentran en niveles medios predominantemente, tanto la colaboración (78%), comunicación (80%), respeto mutuo (88%), interacción para el logro de los objetivos (88%) y nivel de satisfacción (74%).

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba estadística para determinar la normalidad

Para el análisis de los resultados, se determinó el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para ello se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad.

Tabla N° 10:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Estadístico de prueba	P
Agotamiento emocional	100	,159	,000
Realización personal	100	,160	,000
Despersonalización	100	,163	,000
Estrés laboral	100	,138	,000
Colaboración	100	,228	,000
Comunicación	100	,133	,000
Respeto mutuo	100	,165	,000
Interacción para el logro de los objetivos	100	,100	,015
Nivel de satisfacción	100	,144	,000
Trabajo en equipo	100	,109	,005

FUENTE: Elaboración propia.

Crterios para determinar normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

$P \geq 0.05$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P < 0.05$ = Los datos no provienen de una distribución normal

En la tabla N° 10 se observa que todas las dimensiones y variables no tiene distribución normal, porque P es menor que $\alpha=0.05$, por lo tanto, aplicare una prueba no paramétrica Rho de Spearman para éste estudio, como se muestra a continuación.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Ha: Existe una relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 11:

Relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Estrés laboral	100	-,599	,000

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 11 se muestra que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,599), se concluye que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación inversa entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Ha: Existe una relación inversa entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 12:*Correlación entre agotamiento emocional y trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	100	-,500	,000

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 12 se muestra que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,500), se concluye que existe una relación moderada e inversa entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación inversa entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Ha: Existe una relación inversa entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 13:*Correlación entre realización personal y trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Realización personal	100	,065	,520

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 13 se muestra que $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación inversa entre la realización personal y trabajo en equipo del personal de obstetricia del hospital de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Ha: Existe una relación inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 14:

Correlación entre despersonalización y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Despersonalización	100	-,517	,000

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 14 se muestra que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,517), se concluye que existe una relación moderada e inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

V. Discusiones

En los resultados del estudio se aprecia que el 92,0% del personal en el servicio de obstetricia afirman tener un nivel de estrés laboral medio, seguido de 7,0% que afirman tener un bajo grado de estrés laboral y solo un 1,0% afirman tener un alto nivel de estrés laboral. Con respecto a la variable trabajo en equipo se aprecia que el 50,0% del personal en el servicio de obstetricia afirman tener un nivel medio de trabajo en equipo, seguido del 50,0% que afirman tener un bajo nivel de trabajo en equipo.

Nuestro estudio tuvo como hipótesis general la existencia de una relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.

Los resultados del estudio demostraron con respecto a la hipótesis general, que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, donde $P < 0.05$ indicando que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,599), el comportamiento de ambas variables se detalla en el diagrama de dispersión observándose una relación moderada inversa; lo que quiere decir que a medida que aumenta el valor de Estrés laboral disminuye el valor del Trabajo en equipo.

Nuestros resultados que indican relación inversa entre estrés laboral y trabajo en equipo, encuentran sustento y se asemeja a los resultados de Albinagorta (2019), quien en su estudio estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del corte superior de justicia de diseño correlacional de corte transversal tipo básico con enfoque cuantitativo, informo que existe una relación inversa moderada entre estrés laboral y trabajo en equipo. Del mismo modo nuestros resultados se confrontan y muestran cierto grado de semejanza con Hossieni & Soltani (2017) quienes determinaron la relación entre el trabajo en

equipo, la motivación laboral y el estrés laboral entre enfermeros, los hallazgos sugieren que hubo una correlación negativa estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y el estrés laboral ($P < 0,0001$) y entre la motivación laboral y la tensión laboral ($P < 0,02$). Hubo una correlación positiva estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral ($P < 0,0009$). Nuestros resultados también se comparan con los reportados por Remuzgo (2018), quien en un estudio de estrés laboral y satisfacción del personal de un centro de salud en el año 2017, encontró que el 72% del personal asistencial tenían un bajo nivel de estrés, con un 25% con un nivel medio de estrés y por último un escaso 3% tenían un alto nivel de estrés; de esta manera se establece que había una estrecha relación entre el estrés laboral y la satisfacción, con un nivel de significancia fuerte de $r = 0,772$, con un valor $p = 0,000$, de esta manera el presente estudio reafirma lo hallado por la presente investigación. También nuestros resultados se comparan con León (2018), en su investigación de estrés laboral en laborantes de un puesto de salud mental en el año 2016, donde se reportó que del total de encuestados el 86,7% afirmaron tener un nivel de estrés medio, seguido del 13,3% que afirmaron tener un nivel de estrés alto; logrando establecer que hay en este puesto de salud parroquial una relación de tipo negativa y baja entre ambas variables, con un valor $r = -0,294$ y un valor p de 0,115 que es mayor a $p = 0,05$. Apolinario (2018), en su trabajo de investigación relacionado a liderazgo transformacional y trabajo en equipo en personal profesional de enfermería en el área asistencial, se encuentra que el 48% indican que tienen un trabajo en equipo de tipo eficiente, en contraste un 44% indica que este trabajo en equipo es regular o promedio, por último solo un 8% lo señala como deficiente; también en el resultado inferencial se tiene que hay una relación de tipo positiva y significativamente alta entre ambas variables en el personal asistencial, profesionales de enfermería de un Centro hospitalario.

El estrés laboral es el resultado de un rompimiento en el equilibrio entre las demandas propias del trabajo y lo que rodea al trabajo en relación a los recursos que tiene el laborante frente a estas demandas, lo cual va generar una tensión psicológica y física. Por otro lado, el Trabajo en equipo es la disposición que tiene cada individuo, además de la colaboración entre ellos con el fin de realizar

acciones que tengan un enfoque y objetivo común, en el marco de una comunicación asertiva, disponiendo responsabilidades, solucionando problemas y ayudando para lograr un desarrollo y mejora en el grupo humano.

Con respecto a los hallazgos obtenidos en el presente informe se deduce que el efecto del estrés laboral en un trabajador del equipo o peor aún en varios de los componentes del equipo de trabajo va afectar de manera negativa y perjudicial todo el trabajo del equipo, generando una interrupción de la cadena de acciones que el equipo de trabajo trata de lograr con el paciente y de esta manera poniendo en verdadero riesgo la salud y bienestar de los pacientes, por lo que el estrés vendría a ser un elemento verdaderamente perjudicial en el trabajo en equipo y sería crucial para el fracaso y el éxito del mismo.

Con lo que respecta a la primera hipótesis específica, los resultados indican que existe una relación moderada inversa entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, con un Rho de Spearman = -0,500. Esta correlación inversa moderada es percibida por el personal ya que su facultad de sentir disminuye y tiene la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, repercutiendo en el trabajo en equipo del personal; entonces a mayor agotamiento emocional menor será el trabajo en equipo. Nuestro resultado con respecto a la hipótesis específica 1, se compara, encuentra sustento y similitud con León (2018), en su trabajo de investigación de tipo correlacional entre las variables estrés laboral y el desempeño de trabajadores de un puesto de salud mental, se encuentra una relación entre la dimensión agotamiento y la variable desempeño laboral con un valor $r = -0.530$, y un valor $p = 0,003$ que es menor a 0,05 por lo cual se concluye que existe una relación de tipo negativa y significativamente moderada entre la mencionada dimensión y la variable desempeño laboral, entonces existe una relación con un probabilidad de error de 0,3% entre la dimensión agotamiento y la variable desempeño laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Entonces a mayor Agotamiento menor desempeño laboral. También nuestro resultado con respecto a la hipótesis específica 1, se compara y encuentra sustento en Remuzgo (2018), quien en su tesis “Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho, 2017”, demuestro que existe una relación significativa directa fuerte entre agotamiento emocional y satisfacción laboral con un $(R=0,793)$, afirmando que el agotamiento emocional influye en la satisfacción laboral; se acepta la hipótesis alterna ($p=0.000$).

Con lo que respecta a la segunda hipótesis específica, los resultados muestran que $P > 0.05$ lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye con un Rho de Spearman = ,065, que no existe una relación inversa entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020. Nuestro resultado con respecto a la hipótesis específica 2, se compara y encuentra sustento con Remuzgo (2018), quien en su trabajo de investigación sobre estrés laboral y satisfacción del personal asistencial de un centro de salud se encuentra que hay una relación de tipo positiva y significativamente alta entre la dimensión realización personal y satisfacción con un valor $r= 0785$ y un valor $p=0,000$ que es menor a 0,05 Nuestro resultado del mismo modo se compara y encuentra sustento con León (2018), en su trabajo de investigación de tipo correlacional entre el estrés laboral y el desempeño laboral en un puesto de salud mental, se halló una relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, un valor $r= -0.141$, que refiere o establece una relación mínima o nula, con un valor $p=0,456$, que es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es así que como el valor $p=0,456$ esto nos indica que con una probabilidad de error de 45,6% existe una relación mínima a nula entra la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral en el mencionado puesto de salud mental.

Teniendo en consideración la diferencia de conceptos como son: realización personal definido como un reto que tiene toda persona, para lo cual debe romper muchos obstáculos y así lograr metas que las satisfagan de forma

verdadera y perdurable en el tiempo (Grisez y Shaw, 1993). Por otra parte, la falta de realización personal menciona a la sensación y auto calificación negativa a nivel personal por no obtener o lograr metas dificultando su desempeño (Cordes & Dougherty, 1993). La hipótesis específica 2 de este trabajo de investigación no se comprueba desde mi apreciación debido a que se utilizó el instrumento para medir el estrés laboral Maslach Bournout Inventory (MBI), donde la dimensión 2 está consignado como realización personal mas no como falta de realización personal que considero ahora después de haber aplicado el instrumento hubiese brindado mayor aporte real para los resultados de la hipótesis específica 2 si esta segunda dimensión hubiera estado consignado como falta de realización personal.

Finalmente, en cuanto a la tercera y última hipótesis específica, los resultados muestran que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,517), se concluye que existe una relación moderada e inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020. Esta correlación inversa moderada es percibida por el personal puesto que ellos consideran adaptar desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, repercutiendo en el trabajo en equipo del personal; entonces a mayor despersonalización menor será el trabajo en equipo. Nuestro resultado con respecto a la hipótesis específica 3, se compara y encuentra sustento similar en León (2018), en su trabajo de investigación de tipo correlacional que relaciona las variables estrés laboral y desempeño laboral durante el año 2016 en puesto parroquial, donde se mide la relación entre despersonalización y desempeño laboral, se encuentra un valor de $r = -0,539$ con un valor $p = 0,002$ que es menor a 0,05, por lo que se concluye que existe relación de tipo negativa y significativamente moderada entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral, por lo que se concluye que con un margen de error de 0,2% existe un relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de esta manera podríamos decir que según el resultado de la presente investigación a mayor despersonalización menor

desempeño laboral, entonces la despersonalización tiene un efecto deletéreo en el personal de salud afectando de manera negativa el desempeño laboral de esta manera Remuzgo (2018), quien en su trabajo de investigación sobre estrés laboral y satisfacción personal encuentra una relación entre ambas variables ($R=0,429$), afirmando que hay efecto de la despersonalización en la satisfacción laboral de los trabajadores asistenciales del centro de salud, confirmando la aceptación de la hipótesis alterna ($p=0.000$).

De los resultados obtenidos podemos mencionar que el efecto del estrés laboral del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, afecta de manera negativa y perjudicial el trabajo del equipo, generando una interrupción del cadena de acciones que el equipo de trabajo trata de lograr con el paciente y de esta manera poniendo en verdadero riesgo la salud y bienestar de los pacientes, por lo que el estrés vendría a ser un elemento verdaderamente perjudicial en el trabajo en equipo y sería crucial para el fracaso y el éxito del mismo.

VI. Conclusiones

1. Se ha logrado establecer la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, donde los resultados indican que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo, donde $P < 0.05$ indicando que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,599).

2. Se ha logrado determinar la relación entre agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, donde los resultados indican que existe una relación moderada e inversa entre agotamiento emocional y trabajo en equipo, donde $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,500).

3. No se ha logrado determinar la relación entre realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, y se concluye que no existe una relación inversa entre realización personal y trabajo en equipo, donde se muestra que $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = ,065).

4. Se ha logrado determinar la relación entre despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020, donde los resultados indican que existe una relación moderada e inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo, donde se muestra que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula con un (Rho de Spearman = -0,517).

VII. Recomendaciones

1. Se debe desarrollar estrategias para el personal de salud que trabaja en el área asistencial que tengan como objetivo prioritario la reducción del estrés, ello debe ser una estrategia permanente y planificada, estableciendo diferentes mecanismos para lograr el objetivo, estas estrategias deberán seguir las normas del ministerio de salud, con lo cual se mejorara los equipos de salud y el desempeño de los mismos en la atención de los pacientes y usuarios el cual va optimizar la calidad atención por parte de los trabajadores y su calidad de vida.
2. Se debe planificar jornadas, actividades y entrenamiento para mejorar le trabajo en equipo, este trabajo en equipo es esencial e importante en la labor asistencial y lograr mejorar este trabajo en equipo va mejorar la atención en todos los servicios y departamentos que conforman el hospital sub regional de Andahuaylas.
3. La mejora en las condiciones de trabajo en el área asistencial es prioritaria, de esta manera se debe mejorar las necesidades de personal asistencial, de infraestructura y de equipamiento ello ya ayudar al personal a bajar los grados estrés mejorando sus condiciones de trabajo.
4. Se debe limitar las largas horas de trabajo y la sobrecarga laboral, ello se conseguirá con una planificación adecuada y razonable entre todo el personal asistencial, evitando que se tenga horarios mayores a las 6 horas laborales, organizando los días libres y vacaciones sin que afecte al personal que se queda a trabajar.

Referencias

- Abanto, W. (2014). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Guía de Aprendizaje. Universidad César Vallejo. Trujillo, 2014.
- Abramson, J. S., & Mizrahi, T. (1996). When social workers and physicians collaborate: *Positive and negative interdisciplinary experiences*. *Social Work*, 41(3), 270-281.
- Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E. (2010) *Trabajo en equipo*. *Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Albinagorta, Sandra C. (2019). *Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la corte superior de justicia de Huaura, 2019* [tesis de maestría, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3874>
- Apolinario, K. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29377>
- Ardon, R. (2008). *Influencia del Estrés Académico en el Rendimiento de los Estudiantes de II de Bachillerato del Instituto Salesiano San Miguel*. Universidad Nacional Autónoma de Tegucigalpa: Honduras.
- Baggs, J. G., & Schmitt, M. H. (1988). Collaboration between nurses and physicians. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 20(3), 145-149.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cannon, W. B. (1935). Stresses and strains of homeostasis. *The American Journal of the Medical Sciences*, 189(1), 13–14. <https://doi.org/10.1097/00000441-193501000-00001>
- Carrasco Díaz, Sergio (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos, Lima.

- Cascio A. y Guillén C. (2010) *Psicología del Trabajo. Gestión de los recursos humanos*. Barcelona, Editorial Planeta.
- Coripuna, J. (2018). *Trabajo en equipo y competencias de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del instituto de salud del niño, sede Breña, 2017* [tesis de maestría, Universidad nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3541>
- Cordes, C. & Dougherty, A. (1993). *Review and an Integration of Research on Job Burnout*”. *The Academy of Management*, 18(4), 621–657.
- Cruz, M., López, E., Cruz, R. y Llanillo, M. (2016). *La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico-administrativa*. T-I. ECORFAN-México, S.C.
- Drucker, P. (1997). *Trabajo en Equipo. No hay un solo estilo de equipo*. Buenos Aires, Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.
- Fröbel, P., & Marchington, M. (2005). Teamworking structures and worker perceptions: a cross-national study in pharmaceuticals. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(2), 256-276.
- Gan, Federico y Triginé, Jaume, (2006), *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid – España, Ediciones Díaz de Santos S.A.
- García, D. (2010), *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales: Universidad de Málaga, España*. Extraído de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- Grisez, G. y Shaw R. (1993). *Ser persona* (Curso de Ética). Ed. Rialp, S.A., Madrid, pago. 43-49.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ta Edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Editorial McGraw-Hill, México.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Hossieni, Seyed Fakhroodin. & Soltani, Faezah. (2017). The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 6. <http://eprints.skums.ac.ir/id/eprint/6559>
- Huerta Mata, J. J., y Rodríguez Castellanos, G. I. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- Jackson SH. (1999). *The role of stress in anaesthetists' health and well-being*. *Acta Anaesthesiol Scand*. Jul;43 (6):583-602. <https://doi.org/10.1034/j.1399-6576.1999.430601.x> PMID: 10408811.
- Jiménez, A. (2016). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8374>
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane, K., & Peter, F. (2007). Effectiveness of teambuilding in organization. *Journal of management*, 5(3), 35-37.
- Katzenbach J. R. & Smith D. K. (1993). *The wisdom of teams*. Creating the High-Performance Organization. Copyright 1993 by McKinsey & Company, Inc. 275 pages
- Kozlowski, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological science in the public interest*, 7(3), 77-124. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1529-1006.2006.00030.x>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, CY, Wu, JH y Du, JK (2019). Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center. *Journal of Dental Sciences*, 14 (3), 295-301. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2019.01.006>
- León, R. B. (2018). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del puesto parroquial de salud mental san José, en el distrito de villa el salvador, 2016* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12946>

- Li, L., Ai, H., Gao, L. et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Serv Res.* 17, 401 (2017). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Lin Tao, Hongxia Guo, Suzhen Liu & Jiping Li. (2017). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research.* Volume 29, Issue 3. <https://doi.org/10.4066/biomedicalresearch.29-17-2604>
- Liza, Q. L. (2016). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de la oficina general de estadística e informática del ministerio de salud, Lima 2016* [título de administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24190/Liza_QL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4845785>
- Martínez Selva, José María. *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*, Editorial, Prentice Hall, Madrid 2004.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Manual Research Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2018.
- Piers, RD, Versluys, K., Devoghel, J., Vyt, A. y Van Den Noortgate, N. (2019). Interprofessional teamwork, quality of care and turnover intention in geriatric care: A cross-sectional study in 55 acute geriatric units. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 94–100. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.011>

- Pozner, P. (2000). *Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. IIPE Buenos aires - UNESCO
- Quispe, C. E. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, año 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27444>
- Remuzgo, G. D. C. (2018). *Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho, 2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20493>
- Román, J.; Gelpi, J.; Cano, A. y Catalina, C. (2009). *Como combatir el estrés laboral*. Madrid: Ibermutuamur. Editorial y Producción Arteamima
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición, junio 2018.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. & Levi, L. (1998). *Factores Psicosociales y de Organización*. En: Jeanne Pager Stellman, directora. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra; OIT, 1998. 34.1–34.87
- Soto Quiroz, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Colección Nuevo milenio. Lima, Perú.
- Torrelles, C. (2011). *Eina d'avaluació de la competència de treball en equip* [tesi doctoral, Universitat de Lleida].
- Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

ANEXOS



Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.
AUTOR: Elizabeth Huamán Ayala

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES				
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020?</p> <p>Problemas secundarios: a) ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020? b) ¿Cuál es la relación entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020. b) Determinar la relación entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.</p>	<p>Hipótesis general: (de existir) Existe una relación inversa entre el estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe una relación inversa entre el agotamiento emocional y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020. b) Existe una relación inversa entre la realización personal y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.</p>	Variable 1: Estrés laboral, Jackson (1999).				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			1. Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionalmente agotado. • Fin de jornada agotado. • Cansado por las mañanas. • Desgaste por el trabajo. • Frustración por el trabajo. • Estrés en el trabajo. • Tensión por trabajo diario con pacientes. • Exceso de trabajo. • Sentirse al límite de sus posibilidades. 	1 2 3 4 5 6 7 8 9	<p>Escala de Likert</p> <p>Nunca: 0</p> <p>Pocas veces al año o menos: 1</p> <p>Una vez al mes o menos: 2</p> <p>Algunas veces al mes: 3</p> <p>Una vez a la semana: 4</p>	<p>Alto (88 a 132)</p> <p>Medio (45 a 87)</p> <p>Bajo (0 a 44)</p>
			2. Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender a los pacientes. • Afrontar los problemas. • Vitalidad en el trabajo. • Crear una atmosfera relajada. • Influir positivamente en las personas. • El trabajo me anima. • Valorar el trabajo. • Habilidad para manejar problemas emocionales. 	10 11 12 13 14 15 16 17	<p>Varias veces a la semana: 5</p> <p>Todos los días: 6</p>	



<p>c) ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020?</p>	<p>c) Determinar la relación entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.</p>	<p>c) Existe una relación inversa entre la despersonalización y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020.</p>	<p>3. Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indiferencia hacia los usuarios. 18 • Comportamiento insensible. 19 • Endurecimiento emocional. 20 • Desinterés hacia los pacientes. 21 • Sentir que los pacientes te culpan. 22 			
Variable 2: Trabajo en equipo, Pozner (2000).							
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Escala	Niveles y rangos	
1. Colaboración		- Colaboración. - Cooperación. - Ayuda.		1, 2, 3 4, 5 6, 7	Escala de Likert Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Alto (142-195) Medio (91-141) Bajo (39-90)	
2. Comunicación		- Comunica. - Escucha. - Interviene.		8, 9, 10 11, 12, 13 14, 15			
3. Respeto mutuo		- Actúa. - Buen trato. - Respeto.		16, 17 18, 19 20, 21, 22			
4. Interacción para el logro de los objetivos		- Participación. - Compromiso. - Interacción.		23, 24 25, 26, 27 28, 29, 30, 31			
5. Nivel de satisfacción		- Motivación. - Convivencia. - Satisfacción.		32, 33, 34 35, 36 37, 38, 39			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION (Sustentado)				POBLACION Y MUESTRA (Sustentado)			
<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental transversal.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p>				<p>Población: Constituido por 100 trabajadores (Medico ginecólogos, obstetras, licenciados de enfermería, técnicos de enfermería).</p> <p>Muestra censal: Constituido por 100 trabajadores (Medico ginecólogos, obstetras, licenciados de enfermería, técnicos de enfermería).</p>			

Fuente: Elaboración propia.

Variable 1	Definición conceptual	Autor y año	Referencia	
Estrés laboral	Es la repuesta adaptable no específica del organismo a cualquier cambio, demanda, presión desafío o amenaza; cuando se desarrolla en el ámbito de trabajo se habla del estrés laboral.	Jackson (1999).	on, S. (1999). <i>The role of stress in anesthetist's healthand wellbeing</i> . Acta Anaesthesiol Scand 1999; 43: 583-602	
Dimensiones de la variable 1				
Agotamiento emocional	Se refiere a la percepción que la persona tiene cuando su facultad de sentir disminuye o desaparece, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, el trabajador no sirve a sus clientes con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos.	Maslach & Jackson (1986).	h, C. & Jackson, S. (1986). <i>MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial</i> . Manual. Madrid: TEA Ediciones.	Instrumento Instrumento para medir estrés Maslach Burnout Inventory (MBI).
Realización personal	Se define como la necesidad de logro que tiene todo ser humano para competir con criterios hacia la excelencia.			
Despersonalización	Se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo.			

Fuente:

Elaboración

propia.



Variable 2	Definición conceptual	Autor y año	Referencia	
Trabajo en equipo	Es una manera de unificar las labores del grupo con ciertos fines, metas y resultados que se desea alcanzar, lo que implica que los integrantes tengan una relación recíproca unos con otros asumiendo una misión de trabajo.	Pozner (2000).	P. (2000). <i>Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.</i> UNESCO IPE Buenos aires	
Dimensiones de la variable 2		Pozner (2000).	P. (2000). <i>Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.</i> UNESCO IPE Buenos aires	Instrumento
Colaboración	Es la asociación de un conjunto de personas para realizar un trabajo, distribuyendo sus tareas y roles, ofreciéndose ayuda mutua, uniéndose fuerzas con el objetivo de alcanzar las metas.			Cuestionario para medir Trabajo en equipo por Jiménez, A. (2016).
Comunicación	Es fundamental para hacer frente con mayor solvencia a las situaciones críticas, y encontrar soluciones más adecuadas, permitiendo el traspaso de experiencias, habilidades, capacidades y puntos de vista diversos.			
Respeto mutuo	Es el reconocimiento del valor propio, es aquel que se basa en el sentimiento de la reciprocidad y el aprecio por otra persona, lo cual significa comprender y valorar al otro, sus intereses, sus necesidades y sus inquietudes dentro del trabajo en equipo, y solo es posible si el otro es capaz de comprenderte y valorarte de la misma forma.			
Interacción para el logro de los objetivos	Es el estímulo que cada integrante del equipo presenta en la realización de las tareas para lograr los objetivos del grupo, siendo de gran influencia las relaciones de afecto y compromiso entre los miembros, la modificación de su conducta del individuo en el proceso y su dominio para mantener las buenas relaciones personales, lo que se favorece por la interdependencia positiva, es decir, el alto nivel de colaboración.			
Nivel de satisfacción	Se refiere a la suma de emociones y sentimientos que pueden ser negativas o positivas hacia su actividad laboral, siendo una actitud de agrado o desagrado hacia sus responsabilidades y tareas dentro del equipo, estos sentimientos de satisfacción en el trabajo se ven influenciados a partir de sus pensamientos e intenciones.			

Fuente: Elaboración propia.



Cuestionario para medir el estrés laboral

Buenos días, estamos realizando un estudio que contribuirá a conocer sobre el Estrés laboral y Trabajo en equipo en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas. Cabe recalcar que la encuesta es totalmente anónima; por lo que requerimos conteste con la mayor sinceridad posible, ya que de ello dependerá que la información sea el fiel reflejo de la realidad.

I) Datos generales

- Sexo : F () M ()
• Edad :
• Profesión : Gineco-Obstetra () Obstetra () Tec Enfermería ()
• Tipo de contrato : CAS () Nombrado () Terceros () Reemplazo ()
• Años de servicio :

II) Instrucciones

Lea atentamente cada pregunta y marque con un aspa (X) según crea conveniente; considerando la siguiente escala:

Table with 7 columns: Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, Algunas veces al mes, Una vez a la semana, Varias veces a la semana, Todos los días. Values 0-6.

Main questionnaire table with columns: N°, DIMENSION, VALORACION (0-6). Rows include sections: AGOTAMIENTO EMOCIONAL (1-9), REALIZACIÓN PERSONAL (10-17), and DESPERSONALIZACIÓN (18-22).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para medir el trabajo en equipo

El presente cuestionario es **ANÓNIMO** y tiene como finalidad recoger información relacionada sobre la competencia del trabajo en equipo del servicio de obstetricia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
S	CS	AV	CN	N

Nº	DIMENSION	VALORACION				
		S	CS	AV	CN	N
COLABORACION						
1	Siento que en mi equipo de trabajo hay mucha colaboración					
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos					
4	El personal coopera en forma voluntaria					
5	Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo					
6	Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades					
7	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo					
COMUNICACION						
8	Existe buena comunicación entre los integrantes del servicio					
9	Me comunico fácilmente con el jefe del servicio					
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo					
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo					
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás					
13	El jefe del servicio se interesa por escuchar lo que tengo que decir					
14	Interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo					
15	Interviene positivamente durante el trabajo en equipo					
RESPECTO MUTUO						
16	Los miembros del servicio muestran cortesía y respeto por los demás					
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son recíprocas entre los miembros del servicio					
18	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto					
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo					
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo					
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas					
INTERACCION PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS						
23	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente					
24	Participan puntualmente a todas las reuniones programadas					
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso					
26	El personal del servicio asume compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo					
27	El personal del servicio realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad					
28	El personal del servicio interactúan positivamente con el fin de alcanzar los objetivos					
29	Cumplen a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos					
30	El jefe del servicio toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones					
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos					
NIVEL DE SATISFACCION						
32	Al realizar un buen trabajo el servicio, es felicitado por su jefe					
33	Considero a mi jefe como un buen líder					
34	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo					
35	Las relaciones entre el jefe, el personal del servicio son agradables					
36	Las relaciones humanas entre los miembros del servicio son buenas					
37	Maneja adecuadamente los conflictos dentro del servicio					
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
39	Me siento contento(a) de trabajar en el servicio					



Anexo 5: Prueba de Aiken para ambos instrumentos

	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	Si	No	Si	No	Si	No
Juez 1	100%		100%		100%	
Juez 2	100%		100%		100%	
Juez 3	100%		100%		100%	

FUENTE: Elaboración propia.

La prueba de Aiken para ambos instrumentos es 100% lo que equivale a 1, significando que los jueces están totalmente de acuerdo con los ítems planteados en cada uno de los instrumentos tanto de Estrés laboral como para el instrumento de Trabajo en equipo.



Anexo 6: Prueba de confiabilidad del instrumento

Para la probar la confiabilidad de los dos instrumentos de la presente investigación se realizó una prueba piloto en 10 trabajadores de salud de otro departamento del Hospital Sub regional Andahuaylas, resultados que son los siguientes:

Confiabilidad de instrumento Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,873	22

El valor obtenido en la variable de investigación Síndrome de burnout, conformado por 22 ítems y 3 dimensiones es de ,873, lo que significa que tiene 87,3% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

Confiabilidad de instrumento Trabajo en Equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,902	39

El valor obtenido en la variable de investigación Trabajo en equipo conformada por 39 ítems y 5 dimensiones es de ,902, lo que significa que tiene 90,2% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

Anexo 7: Instrumento de Base de datos SPSS para fiabilidad (Estrés laboral)

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL																						
ENCUESTADO	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									REALIZACION PERSONAL							DESPERSONALIZACION					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Trabajador 1	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6
Trabajador 2	6	5	6	5	5	6	6	6	3	5	5	6	5	5	6	5	4	5	6	4	6	4
Trabajador 3	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	6
Trabajador 4	6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	6	6
Trabajador 5	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5	6	6
Trabajador 6	6	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	3	3	6	3	3	3	4	3	3	6	4
Trabajador 7	4	5	6	5	4	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5	4	5	6	5	4	6	6
Trabajador 8	6	5	6	5	4	6	6	4	6	6	3	6	6	6	5	4	5	6	5	4	6	6
Trabajador 9	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	4	6	6	5	6	6
Trabajador 10	6	6	6	6	5	5	5	6	5	4	5	6	5	5	4	5	5	6	5	5	4	4

Anexo 8: Instrumento de Base de datos SPSS para fiabilidad (Trabajo en equipo)

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO																																							
ENCUESTADO	COLABORACION							COMUNICACIÓN							RESPECTO MUTUO							INTERACCION							SATISFACCION										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
Trabajador 1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
Trabajador 2	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
Trabajador 3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
Trabajador 4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
Trabajador 5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
Trabajador 6	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
Trabajador 7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
Trabajador 8	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
Trabajador 9	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
Trabajador 10	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4



Anexo 9: Certificado de validación de los instrumentos

Validación del experto 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1: Agotamiento emocional							
2	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
3	Al final de mi turno de trabajo me siento agotado	✓		✓		✓		
4	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce estrés	✓		✓		✓		
8	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	✓		✓		✓		
9	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	✓		✓		✓		
10	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
11	Dimensión 2: Realización personal	✓		✓		✓		
12	Entiendo con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo	✓		✓		✓		
13	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes	✓		✓		✓		
14	Me encuentro con mucha vitalidad	✓		✓		✓		
15	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	✓		✓		✓		
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	✓		✓		✓		
17	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes	✓		✓		✓		
18	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	✓		✓		✓		
19	Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	✓		✓		✓		
20	Dimensión 3: Despersonalización	✓		✓		✓		
21	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	✓		✓		✓		
22	Siento que me he vuelto insensible con la gente desde que hago este trabajo	✓		✓		✓		
23	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
24	Realmente no me importa lo que les pase a algunos de los pacientes que atiendo	✓		✓		✓		
25	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr(Mg): Cecilia Salazar Alexander DNI: 41803894

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública y Comunitaria con mención en Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de 10 del 2020

 Mg. Alexander Salazar
 MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SALUD
 RENOMA - COP. 168 N° 438 - 2018
 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Colaboración							
1	Siento que en mi equipo de trabajo hay mucha colaboración	✓		✓		✓		
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo	✓		✓		✓		
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos	✓		✓		✓		
4	El personal coopera en forma voluntaria	✓		✓		✓		
5	Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo	✓		✓		✓		
6	Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades	✓		✓		✓		
7	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Comunicación							
8	Existe buena comunicación entre los integrantes del servicio	✓		✓		✓		
9	Me comunico fácilmente con el jefe del servicio	✓		✓		✓		
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás	✓		✓		✓		
13	El jefe del servicio se interesa por escuchar lo que tengo que decir	✓		✓		✓		
14	Interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo	✓		✓		✓		
15	Interviene positivamente durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Respeto mutuo							
16	Los miembros del servicio muestran cortesía y respeto por los demás	✓		✓		✓		
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son reciprocas entre los miembros del servicio	✓		✓		✓		
18	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto	✓		✓		✓		
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás	✓		✓		✓		
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo	✓		✓		✓		
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Interacción para el logro de los objetivos							
23	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente	✓		✓		✓		
24	Participan puntualmente a todas las reuniones programadas	✓		✓		✓		
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso	✓		✓		✓		
26	El personal del servicio asume compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
27	El personal del servicio realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad	✓		✓		✓		
28	El personal del servicio interactúan positivamente con el fin de alcanzar los objetivos	✓		✓		✓		
29	Cumplen a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
30	El jefe del servicio toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Nivel de satisfacción							
32	Al realizar un buen trabajo el servicio, es felicitado por su jefe	✓		✓		✓		
33	Considero a mi jefe como un buen líder	✓		✓		✓		
34	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo	✓		✓		✓		
35	Las relaciones entre el jefe y el personal son agradables	✓		✓		✓		
36	Las relaciones humanas entre los miembros del servicio son buenas	✓		✓		✓		
37	Maneja adecuadamente los conflictos dentro del servicio	✓		✓		✓		



38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco								
39	Me siento contento(a) de trabajar en el servicio								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Baltazar Salazar Alexander DNI: 41.803894

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública y Comunitaria con mención en Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 31... de... 10... del 2020.


Mg. Baltazar Salazar Alexander
 MAESTRIA EN SALUD PUBLICA
 Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
 EN GERENCIA EN SALUD
 RENOWA - COP. N° 438-2018

Firma del Experto Informante.



Validación del experto 02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1:Agotamiento emocional							
2	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
3	Al final de mi turno de trabajo me siento agotado							
4	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
5	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi							
6	Me siento agotado por el trabajo							
7	Me siento frustrado por mi trabajo							
8	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
9	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce bastante estrés							
10	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
11	Dimensión 2:Realización personal							
12	Puedo entender con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo							
13	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes							
14	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
15	Me encuentro con mucha vitalidad							
16	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes							
17	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes							
18	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
19	Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
20	Dimensión 3:Despersonalización							
21	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
22	Siento que me he vuelto insensible con la gente desde que hago este trabajo							
23	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
24	Realmente no me importa lo que les pase a algunos de los pacientes que atiendo							
25	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicabile [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) NORA GONZALEZ, EMILIA OLIVERA DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

A. de 10 del 20

Firma del Experto Valiente: [Firma]
Membro en Docencia e Investigación
Obst. Emilia Vega Gonzalez

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Colaboración							
1	Siento que en mi equipo de trabajo hay mucha colaboración	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>		
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	El personal coopera en forma voluntaria	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 2: Comunicación							
8	Existe buena comunicación entre los integrantes del servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Me comunico fácilmente con el jefe del servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	El jefe del servicio se interesa por escuchar lo que tengo que decir	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Interviene positivamente durante el trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 3: Respeto mutuo							
16	Los miembros del servicio muestran cortesía y respeto por los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son reciprocas entre los miembros del servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 4: Interacción para el logro de los objetivos							
23	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Participan puntualmente a todas las reuniones programadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	El personal del servicio asume compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	El personal del servicio realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	El personal del servicio interactúan positivamente con el fin de alcanzar los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Cumplen a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	El jefe del servicio toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 5: Nivel de satisfacción							
32	Al realizar un buen trabajo el servicio, es felicitado por su jefe	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	Considero a mi jefe como un buen líder	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
34	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	Las relaciones entre el jefe y el personal son agradables	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	Las relaciones humanas entre los miembros del servicio son buenas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
37	Maneja adecuadamente los conflictos dentro del servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
39	Me siento contento(a) de trabajar en el servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) VEGA GONZALEZ, EMILIO OSWALDO DNI: 80631113
Especialidad del validador: MATRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

17 de 10 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

E. Vega
.....
Obst. Emilio Vega Gonzales
.....
Ministerio de Educación e Investigación
en Salud
.....
C.O.P. 15102

Firma del Experto Informante.



Validación del experto 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Agotamiento emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Al final de mi turno de trabajo me siento agotado	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
5	Me siento frustrado por mi trabajo	X		X		X		
6	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares me produce estrés	X		X		X		
7	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
8	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	X		X		X		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	X		X		X		
Dimensión 2: Realización personal								
10	Entiendo con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes	X		X		X		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	X		X		X		
13	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	X		X		X		
14	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	X		X		X		
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes	X		X		X		
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	X		X		X		
17	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Despersonalización								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que me he vuelto insensible con la gente desde que hago este trabajo	X		X		X		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
21	Realmente no me importa lo que les pase a algunos de los pacientes que atiendo	X		X		X		
22	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PAPANICOLAU DENEGRI, JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233

Especialidad del validador: METODÓLOGO DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Colaboración							
1	Siento que en mi equipo de trabajo hay mucha colaboración	X		X		X		
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo	X		X		X		
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos	X		X		X		
4	El personal coopera en forma voluntaria	X		X		X		
5	Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo	X		X		X		
6	Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades	X		X		X		
7	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe buena comunicación entre los integrantes del servicio	X		X		X		
9	Me comunico fácilmente con el jefe del servicio	X		X		X		
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo	X		X		X		
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo	X		X		X		
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás	X		X		X		
13	El jefe del servicio se interesa por escuchar lo que tengo que decir	X		X		X		
14	Interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo	X		X		X		
15	Interviene positivamente durante el trabajo en equipo	X		X		X		
	Dimensión 3: Respeto mutuo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los miembros del servicio muestran cortesía y respeto por los demás	X		X		X		
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son reciprocas entre los miembros del servicio	X		X		X		
18	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto	X		X		X		
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo	X		X		X		
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás	X		X		X		
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo	X		X		X		
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas	X		X		X		
	Dimensión 4: Interacción para el logro de los objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente	X		X		X		
24	Participan puntualmente a todas las reuniones programadas	X		X		X		
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso	X		X		X		
26	El personal del servicio asume compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo	X		X		X		
27	El personal del servicio realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad	X		X		X		
28	El personal del servicio interactúan positivamente con el fin de alcanzar los objetivos	X		X		X		
29	Cumplen a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos	X		X		X		
30	El jefe del servicio toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones	X		X		X		
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos	X		X		X		
	Dimensión 5: Nivel de satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Al realizar un buen trabajo el servicio, es felicitado por su jefe	X		X		X		
33	Considero a mi jefe como un buen líder	X		X		X		
34	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo	X		X		X		
35	Las relaciones entre el jefe y el personal son agradables	X		X		X		
36	Las relaciones humanas entre los miembros del servicio son buenas	X		X		X		
37	Maneja adecuadamente los conflictos dentro del servicio	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 10: Constancia de autorización para la realización de la investigación



Gobierno Regional de Apurímac

Hospital Sub Regional de Andahuaylas

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA
LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2020.

LA JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGAN LA PRESENTE CONSTANCIA A:

Elizabeth Huamán Ayala

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA POR COVID-19, PERIODO 2020"**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 28 de Octubre del 2020.



Obst. Yobana Esquiche León

Jefa de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación – HSRA

Anexo 11:
Tabla N° 1:
Datos generales sexo, profesión y tipos de contrata

		N	%
Sexo	Femenino	78	78,0%
	Masculino	22	22,0%
Profesión	Gineco obstetra	10	10,0%
	Obstetra	56	56,0%
	Técnico enfermería	34	34,0%
Tipo de contrata	CAS	20	20,0%
	Nombrado	54	54,0%
	Terceros	24	24,0%
	Reemplazo	2	2,0%

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla N° 2:
Datos generales edad y tiempo de servicio

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	24,00	62,00	40,62	8,33
Tiempo de servicio	1,00	36,00	11,82	8,04

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla N° 3:
Niveles, rangos e interpretación de la variable Estrés laboral

Niveles	Rangos	Interpretación
Alto	88 – 132	El Estrés laboral en el personal del servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas es alto.
Medio	44 – 87	El Estrés laboral en el personal del servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas es medio.
Bajo	0 – 44	El Estrés laboral en el personal del servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas es bajo.

FUENTE: Elaboración propia.



Tabla N° 4:

Niveles, rangos e interpretación de la variable Trabajo en equipo

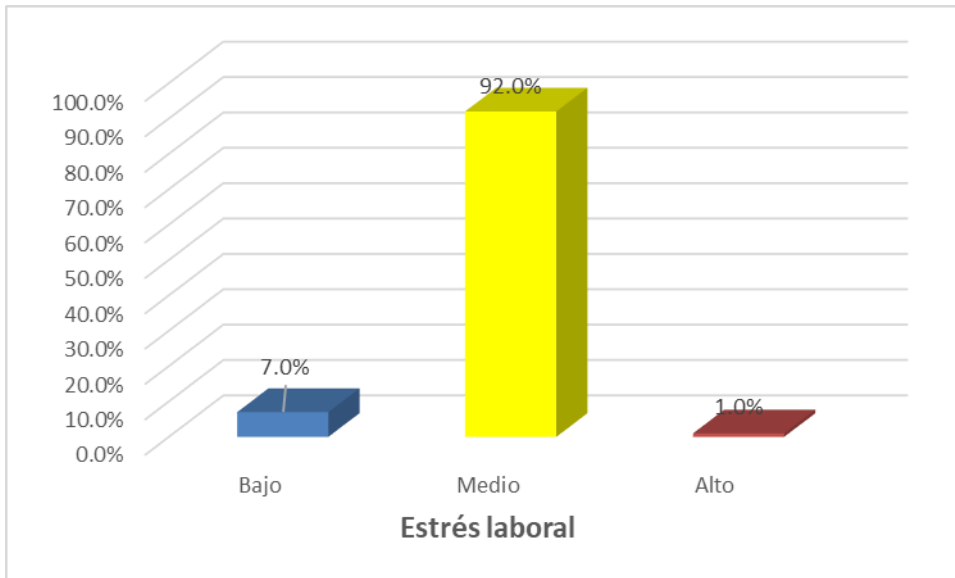
Niveles	Rangos	Interpretación
Alto	142 – 195	El Trabajo en equipo en el personal del servicio de obstetricia es alto.
Medio	91 – 141	El Trabajo en equipo en el personal del servicio de obstetricia es medio.
Bajo	39 – 90	El Trabajo en equipo en el personal del servicio de obstetricia es bajo.

FUENTE: Elaboración propia.



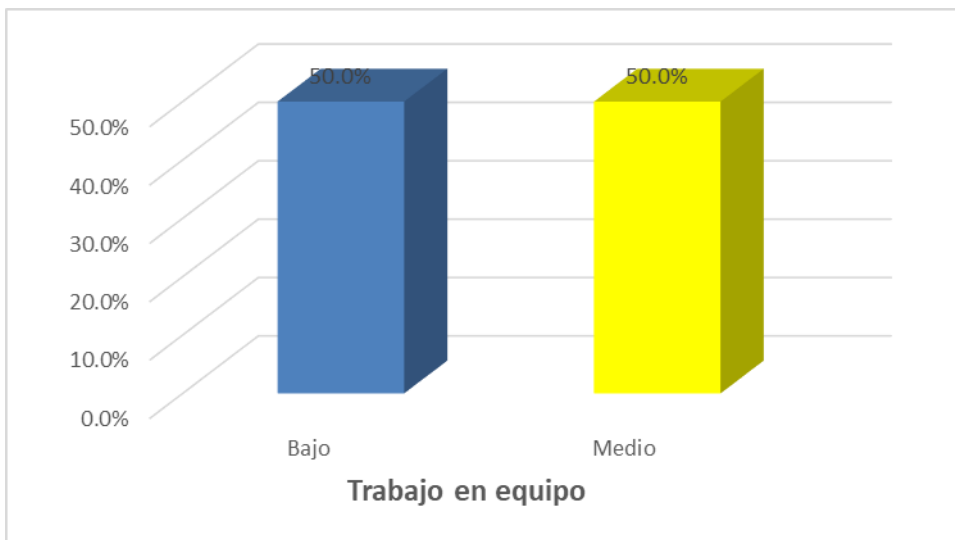
Anexo 12: Gráficos

Grafico N° 01



FUENTE: Elaboración propia.

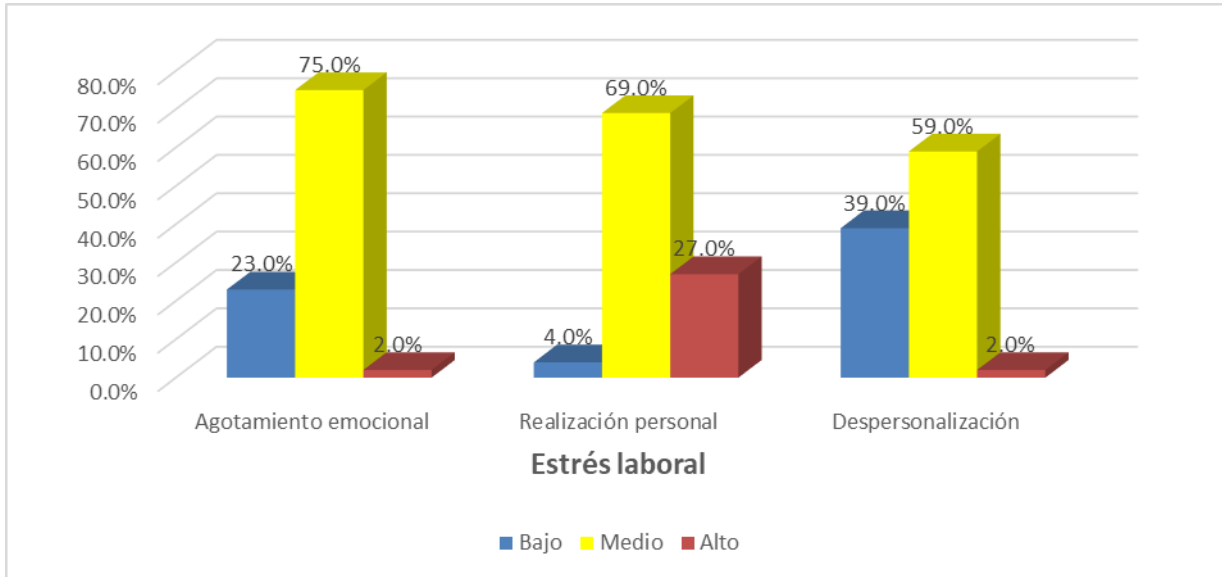
Grafico N° 02



FUENTE: Elaboración propia.

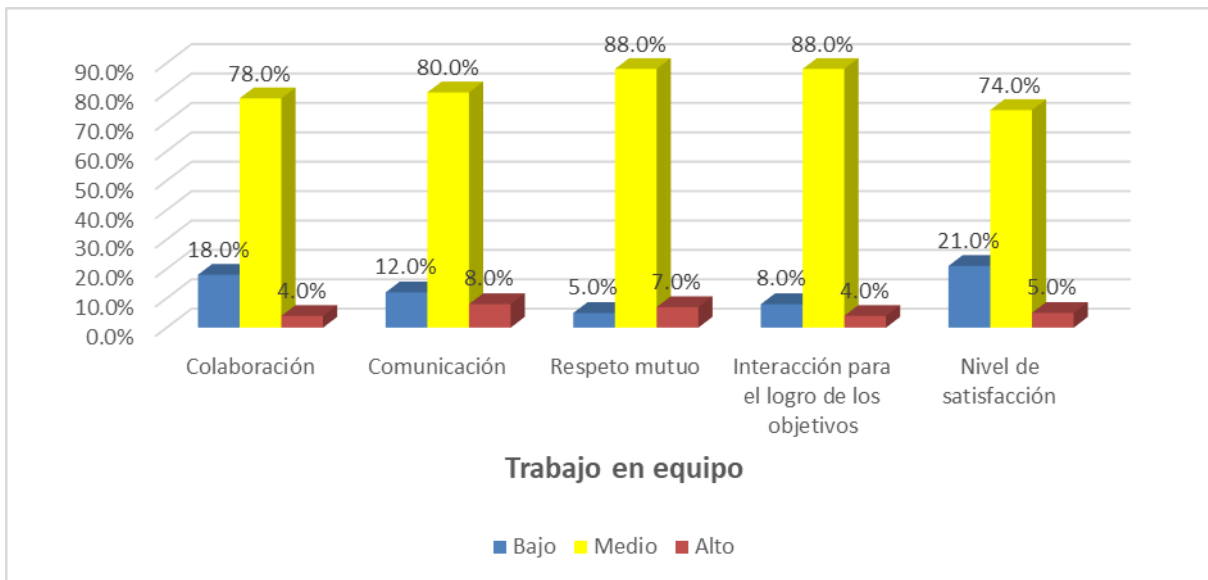


Grafico N° 03



FUENTE: Elaboración propia.

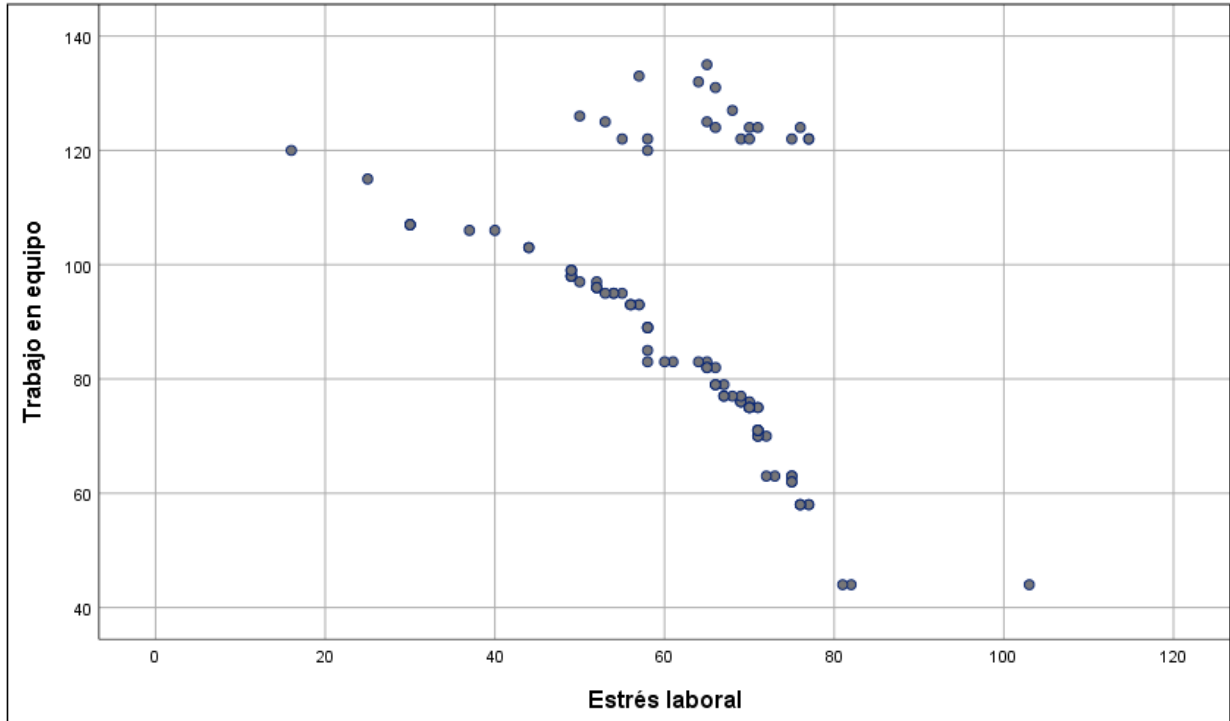
Grafico N° 04



FUENTE: Elaboración propia.



Grafico N° 05



FUENTE: Elaboración propia.

En el grafico N° 05 se visualiza la relación de las variables de estudio tanto Estrés laboral y Trabajo en equipo, en donde se observa una relación moderada inversa; lo que quiere decir que a medida que aumenta el valor de Estrés laboral disminuye el valor del Trabajo en equipo.



Anexo 13: Base de datos SPSS

Variable Estrés Laboral

D1: Agotamiento Emocional									D2: Realización Personal								D3: Despersonalización				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	6	6	6	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	2	2	0	6	6	6	6	4	4	4	4	0	5	0	5	5
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
6	4	6	6	2	2	1	3	2	5	5	1	3	6	2	4	3	3	3	3	1	0
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	5
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	5
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
3	3	5	3	3	4	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	3	0	0	1	0	3
3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	5	3	3	4	2	1	3	5	5	3	5	5	5	5	3	0	0	1	0	3
3	3	5	3	3	4	2	1	3	5	5	3	5	5	5	5	3	0	0	1	0	3
3	3	5	3	3	4	2	1	3	5	5	3	5	5	5	5	3	0	0	1	0	3
5	5	5	2	0	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	1	0	2	2	2
5	5	5	2	1	1	1	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	1	0	2	2	2
3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	5	3	0	0	1	0	0
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	0	3	1	3	1	5	4	5	3	5	5	5	3	0	1	1	0	0
1	3	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	0	1
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	4	3	4	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1
3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	0	1
4	2	4	0	0	0	0	0	0	6	5	5	5	5	5	4	4	0	0	3	0	0
1	2	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5	0	0	0	0	1
0	1	1	1	1	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	5	6	0	0	0	0	0
0	1	1	1	1	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	5	6	0	0	0	0	0
3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	0	1	2	0	1
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	0	0	1	0	0
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	0	0	1	0	0
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	0	0	1	0	0
2	3	0	3	2	1	3	1	1	6	3	3	5	5	3	3	5	0	0	0	0	0
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	0	0	1	0	0
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	6	5	5	5	5	4	0	0	1	0	0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2	3	0	3	2	1	3	1	1	6	3	3	5	5	3	3	5	0	0	0	0	0
2	2	1	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	4	4	0	0	0	0	0
2	2	1	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	4	4	0	0	0	0	0
2	2	1	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	2	2	0	0	0	0	0
2	2	1	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	2	2	2	0	0	0	0	0
1	3	1	0	0	0	0	1	0	2	3	3	4	3	5	2	1	0	0	0	0	1
1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	4	1	0	0	1	0	0
1	3	3	0	0	3	0	0	0	6	3	3	1	0	3	3	1	0	0	0	0	0
2	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2
3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4
5	5	5	2	0	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	1	0	2	2	2
3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	0	1
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	0	1	2	0	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
5	5	5	2	1	1	1	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	1	0	2	2	2
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3
3	3	3	3	0	3	1	3	1	5	4	5	3	5	5	5	3	0	1	1	0	0
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3



Variable Trabajo en Equipo

D1: Comunicación							D2: Colaboración							D3: Respeto mutuo						D4: Interacción						D5: Nivel de satisfacción													
IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT1 0	IT1 1	IT1 2	IT1 3	IT1 4	IT1 5	IT1 6	IT1 7	IT1 8	IT1 9	IT2 0	IT2 1	IT2 2	IT2 3	IT2 4	IT2 5	IT2 6	IT2 7	IT2 8	IT2 9	IT3 0	IT3 1	IT3 2	IT3 3	IT3 4	IT3 5	IT3 6	IT3 7	IT3 8	IT3 9	
2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	
2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	1	
2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	1	
2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	1	
1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	
1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	
1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	
1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	
2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	
2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	
2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	
2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	
2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2					
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3				
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3				
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2				
3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3				
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2			
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2				
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3			
3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	1	3	2	2	3	3	3		
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3		
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3		
2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4