



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA**

TEMA:

Comportamiento del estrés laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los centros tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

AUTORA:

Chávez Vuele, Gabriela Cristina

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de:
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA**

DIRECTOR:

Avilés Quinto, Juan Manuel

GUAYAQUIL – ECUADOR

2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por *la Dra. Gabriela Cristina, Chávez Vuele* como requerimiento parcial para la obtención del Título de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria.

Guayaquil, a los 20 días del mes de noviembre del año 2021.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Dr. Juan Manuel Avilés Quinto

DIRECTOR DEL PROGRAMA:

Dr. Xavier Francisco Landívar Varas



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD:

Yo, Gabriela Cristina Chávez Vuele

DECLARO QUE:

El Trabajo de investigación “Comportamiento del estrés laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los centros tipo c. Distrito 09d08. Año 2021” previo a la obtención del Título de Especialista, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en el texto del trabajo, y cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Tesis mencionado.

Guayaquil, a los 20 días del mes de noviembre del año 2021

LA AUTORA:

Dra. Gabriela Cristina Chávez Vuele



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD

AUTORIZACIÓN:

Yo, Gabriela Cristina Chávez Vuele

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del trabajo de investigación de Especialización titulado: *“Comportamiento dell estrés laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los centros tipo C Distrito 09d08. Año 2021”*, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de noviembre del año 2021

LA AUTORA:

Dra. Gabriela Cristina Chávez Vuele



Document Information

Analyzed document GABRIELA CRISTINA CHAVEZ VILLIZ.pdf (2027522552)
Submitted 2023-02-10T21:18:00.0000000
Submitted by
Submitter email gchavez34@gmail.com
Similarity 0%
Analysis address xavier.fanlo@ucop.analysis.ukund.com 

Sources included in the report

W URL: <https://www.inad.es/documents/94886/508976/efecto+subre+la+salud+de+vicio+riegos+por+ocasion+en+viviendas+una+via+OC2383+general.pdf/7b79de3-88be-4653-8b0e-7528e95518>
Fetched: 2023-09-26T21:28:23.2300000

Agradecimiento

A Dios, por guiar mis pasos y encaminarme en esta hermosa vocación que me permite ayudar a mucha gente. Por darme fortaleza y sabiduría para poder culminar mis metas.

A mi alma mater Universidad Católica de Santiago de Guayaquil que me acogió en la Escuela de Posgrado de Medicina juntos hemos recorrido en este bonito camino de la especialización como Médico Familiar y Comunitario.

A nuestros Tutores que han estado presentes en estos tres arduos años, ellos con sus conocimientos me han guiado y enriquecido en las diferentes etapas para la realización de la investigación.

A nuestros profesores, que hicieron que sea posible nuestra formación profesional.

Al Distrito 09D08 por brindarme la apertura para que pueda realizar mi investigación.

Dedicatoria

El presente trabajo quiero dedicar a mis padres que siempre fueron mi ejemplo de lucha y constancia. Y aunque mi madre no está presente físicamente su cariño y amor me acompañan en cada paso que doy enseñándome a ser una persona llena de luz y comprensión.

A mi esposo que con su apoyo y amor no hubiera podido continuar en esta aventura, gracias por no soltar nunca mi mano y caminar juntos.

A mis pequeños hijos Freddy y Renata por ellos todo sacrificio vale la pena, gracias por ser la fuente de mi inspiración y el motor que me incentiva avanzar día a día.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

LANDÍVAR VARAS, XAVIER FRANCISCO
DIRECTOR DEL POSGRADO

ARANDA CANOSA, SANNY
COORDINADORA DOCENTE

BATISTA PEREDA, YUBEL
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

III COHORTE

ACTA DE CALIFICACIÓN



TEMA: COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LOS CENTROS TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.
POSGRADISTA: DRA. CRISTINA GABRIELA CHAVEZ VUELE
FECHA:

No.	MIEMBROS DEL TRIBUNAL	FUNCIÓN	CALIFICACIÓN TRABAJO ESCRITO /60	CALIFICACIÓN SUSTENTACIÓN /40	CALIFICACIÓN TOTAL /100	FIRMA
1	DR. XAVIER LANDÍVAR VARAS	DIRECTOR DEL POSGRADO MFC				
2	DRA. SANNY ARANDA CANOSA	COORDINADORA DOCENTE				
3	DR. YUBEL BATISTA PEREDA	OPONENTE				
NOTA FINAL PROMEDIADA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN						

Observaciones:

Lo certifico

DR. XAVIER LANDÍVAR VARAS
CANOSA
DIRECTOR DEL POSGRADO
DOCENTE
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
SUSTENTACIÓN

DR. YUBEL BATISTA PEREDA

OPONENTE
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

DRA. SANNY ARANDA

COORDINADORA
TRIBUNAL DE

ÍNDICE GENERAL

Contenido

<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>VI</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>VII</i>
<i>TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN</i>	<i>VIII</i>
<i>ACTA DE CALIFICACIÓN</i>	<i>IX</i>
<i>ÍNDICE GENERAL</i>	<i>XI</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>XVII</i>
<i>2. LA PROBLEMATICA</i>	<i>3</i>
<i>PLANTEAMIENTO, IDENTIFICACION Y VALORACION</i>	<i>3</i>
<i>FORMULACIÓN</i>	<i>4</i>
<i>1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS</i>	<i>4</i>
<i>1. ESPECIFICO</i>	<i>4</i>
<i>2. MARCO TEÓRICO</i>	<i>5</i>
<input type="checkbox"/> <i>MARCO CONCEPTUAL</i>	<i>5</i>
<i>5.1 INVESTIGACION Y SU CATEGORIA</i>	<i>25</i>
<i>5.2 CLASIFICACION DE LA INVESTIGACION</i>	<i>25</i>
<i>5.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</i>	<i>25</i>
<i>5.4 METODO JUSTIFICADO Y SU ELECCION</i>	<i>25</i>
<i>5.5 ESTUDIO DE POBLACION</i>	<i>26</i>

5.5.1 PARTICIPANTES DEL ESTUDIO, SELECCION DE LA MUESTRA Y PROCEDIMIENTOS SELECCIONADOS.	26
5.5.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.	26
5.5.3 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.	26
5.6 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	26
5.7 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	27
5.8 TÉCNICAS ESTADÍSTICO DE ANALISIS	28
5.9 VARIABLES	29
5.9.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	29
6. DESCRIPCION DE RESULTADOS Y DISCUSION	32
7. CONCLUSIONES.....	43
8. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS	48

INDICE DE TABLA

TABLA 1 SEGÚN LA EDAD, GENERO LA POBLACION Y SU DISTRIBUCION EN LOS CENTRO DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021	32
TABLA 2 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU GENERO Y ESTADO CIVIL. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08 AÑO 2021	32
TABLA 3 DISTRIBUCIÓN DE ACUERDO AL SEXO Y ETNIA. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	33
TABLA 4 DISTRIBUCIÓN DE ACUERDO AL SEXO Y ETNIA. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	33
TABLA 5 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE ACUERDO AL SEXO Y NIVEL DE RIESGO POR RELACIONES SOCIALES LABORALES. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	34
TABLA 6 CLASIFICACION DE ACUERDO AL SEXO Y NIVEL DE RIESGO POR CONDICIONES AMBIENTALES LABORALES. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.	35
TABLA 7 CLASIFICACION DE LA MUESTRA DE ACUERDO AL SEXO Y RIESGO POR DEMANDA LABORAL. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021	36
TABLA 8 DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN EL RIESGO PSICOSOCIAL INTRA TRALABORAL. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021	37
TABLA 9 ORGANIZACIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GENERO Y RIESGO POR SITUACIÓN ECONÓMICA. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	38
TABLA 10 ORGANIZACIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GENERO Y RIESGO POR EL ENTORNO EXTRALABORAL. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	38
TABLA 11 DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES SEGÚN RIESGO PSICOSOCIAL EXTRA LABORAL. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	39
TABLA 12 ORGANIZACIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GENERO Y NIVEL DE ESTRÉS POR PRESENCIA DE SÍNTOMAS CLÍNICOS. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	40
TABLA 13 ORGANIZACIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GENERO Y NIVEL DE ESTRÉS POR PRESENCIA DE TRASTORNOS DE LA CONDUCTA. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	40

TABLA 14 DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES SEGÚN EL NIVEL DE ESTRÉS POR PRESENCIA DE SÍNTOMAS PSICOSOMÁTICOS. CENTROS DE SALUD TIPO C. DISTRITO 09D08. AÑO 2021.....	41
TABLA 15 INTERPRETACIÓN Y CLASIFICACION DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS TIPO C. DISTRITO 09D08.....	42

INDICE DE ANEXOS

ANEXOS 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	48
ANEXOS 2 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL BASADO EN LA BATERIA DE INSTRUMENTOS DE LA PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE COLOMBIA	51
ANEXOS 3 CUESTIONARIO PARA VALORAR FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL	52
ANEXOS 4 CUESTIONARIO PARA VALORAR EL ESTRÉS.	56

RESUMEN

Antecedentes: La oms indica que el estrés laboral es la respuesta que tiene cada ser humano entre las presiones y exigencias del trabajo que se adaptan a las aptitudes y conocimientos, te someten a esfuerzos para enfrentar un escenario indicado. Teniendo como resultado ausentismo, conduciendo a una reducción en la producción, creciente ejercicio laboral incierto inseguro y quejas de los usuarios. Para llegar al diagnóstico de estrés laboral se deberá emplear la Batería de instrumentos diseñados y validados mediante resolución 2646 de 2008 Colombia (2). Que servirá para la identificación de factores psicosociales, con el propósito de prevenir enfermedades asociadas al estrés laboral.

Métodos: El presente trabajo servirá para diagnosticar, analizar la situación actual, del personal de salud del distrito 09d08 de atención de primer nivel y proponer una solución de existir dicho problema. El estudio se realizó mediante la aplicación de encuesta modificada y validada por expertos, basada en los instrumentos de la Pontificia universidad Javeriana de Colombia.

Resultados: La presente investigación recogió información de 70 profesionales de la salud comprendidos por médicos, enfermeros, odontólogos y psicólogos de los Centros de Salud tipo C del Distrito 09D08. Consiguiendo como resultado nivel de estrés leve, el mismo que se obtuvo mediante los métodos evaluativos de las causas que aumentan los riesgos extralaboral y intralaboral psicosocial y nivel de estrés mediante la valoración de síntomas conductuales y psicológicos.

Palabras Clave: Rendimiento laboral, estrés laboral, factores psicosociales, atención primaria, síntomas psicósomáticos, nivel de estrés

ABSTRACT

Background: Background: The WHO indicates that job stress is the response that each human being has between the pressures and demands of work that adapt to the capacities and knowledge that put you to the test to face a situation. Resulting in absenteeism leading to a reduction in production increasing uncertain labor performance and insecure user complaints. To arrive at the diagnosis of occupational stress, the Battery of instruments designed and validated by resolution 2646 of 2008 Colombia (2) should be used. That will serve to identify psychosocial factors with the purpose of preventing diseases associated with work stress.

Methods: This work will serve to diagnose, analyze the current situation of health professionals of the first level of care in District 09D08 and propose a solution to the existing problem. The study was carried out through the application of a survey modified and validated by experts based on the battery of instruments of the Pontifical Javeriana University of Colombia..

Results: : Results: This research collected information from 70 health professionals comprised of doctors, nurses, dentists and psychologists from the type C Health Centers of District 09D08. Obtaining a mild stress level as a result, the same as that obtained by assessing intra occupational psychosocial risk factors, extra occupational psychosocial risk factors and stress level by assessing behavioral and psychological symptoms.

Keywords: Work Performance, Occupational Stress, psychosocial factors, primary care, psychosomatic symptoms, stress level

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el estrés laboral es considerado como una de las patologías del siglo XXI, la cual, es causante de distintas afecciones de tipo psicológico y físico, aspecto que lo convierte en un problema serio; puesto que, esta patología está centrada en una cultura muy competitiva que debe trabajar constantemente bajo altos niveles de presión, esto con el fin de poder mostrar actitudes y capacidades altas y así lograra mantener su permanencia dentro de su puesto de trabajo, lugar donde no se incentivan las horas extras ni el buen desempeño y que son bajas las recompensas económicas.

Actualmente, en el ámbito de la salud ecuatoriana ha sido poco explorado el estrés laboral, siendo esta patología algo innato de cada persona; por lo cual, esta afección se convierte en un gran desafío que debe el ser humano afrontar en el futuro. Por ese motivo, el estrés laboral es una complicación que tiende a afectar a los profesionales de la salud ya que, ellos pasan la mayor parte de su tiempo en un mismo ambiente laboral donde se les proporciona una inadecuada remuneración y se le incrementa la carga laboral, provocando que los profesionales sanitarios tengan un bajo desempeño al momento de proporcionar los cuidados al paciente.

Uno de los causantes de eventos desfavorables para la atención del paciente es el cansancio mental y físico del personal de salud primer nivel de atención, por lo tanto, estos eventos no se pueden ignorar y deben ser mitigados con el propósito de llegar a reducir considerablemente los factores externos que generan el cansancio excesivo. El estrés puede provocar diversas y variables consecuencias, entre ellas están las indirectas o directas que pueden ocasionar efectos tanto secundario y primarios. No obstante, existen una serie de consecuencias disfuncionales que provocan en el ser humano un desequilibrio que resulta muy peligroso, las cuales, se manifiestan en alta tasa de ausentismo, varias enfermedades e incluso provocan incapacidad laboral. (2) Además, esta patología puede ser evidenciada en el bajo rendimiento de ciertos profesionales sanitarios que es causado en gran parte por el resultado de la tensión a la que se encuentran a diario sometidos y que en suele interferir en ocasiones en su actividad. Por lo cual, es necesario que se estudie el estrés laboral de forma conjunta con los agentes estresores de ámbito socio ambiental que influyen sobre los estresores de ámbito laboral y viceversa, ya que, son estos los factores estresantes del personal de salud primer nivel de atención están expuestos.

2. LA PROBLEMATICA

Planteamiento, identificación y valoración.

Una de las patologías que es considerada como enfermedad del siglo XXI a nivel mundial es el estrés laboral, esto se debe a que es la causante de diversas afecciones psicológicas y físicas en el ser humano, convirtiéndose en un problema serio que se debe de estudiar, el cual, está centrado en una población que es más competitiva y que debe trabajar bajo un alto nivel de presión, debido a que, las personas buscan sobresalir de las demás con el fin de mantener su permanencia laboral, donde el ambiente de trabajo al que se ven a diario le proporciona bajas recompensas económicas y donde las horas extras y el buen desempeño no son incentivados.

En América latina , se realizó una encuesta de a situación y condiciones de salud y trabajo y 1 cada 10 personas encuestadas informo de haber sentido estrés o tensión constante (12-16%), no concilia el sueño (13 – 18%) depresión (9.12%) a causa de las circunstancias y ambiente laborales. En Ecuador datos de estudios similares son escasos y poco estudiados.

Por ese motivo, actualmente se ha convertido el estrés laboral complicación que afecta a los profesionales sanitarios, puesto que, ellos deben pasar gran parte de su tiempo dentro del mismo ambiente laboral donde se les brinda una inadecuada remuneración y se le aumenta la carga laboral, lo cual, conlleva a que tengan un bajo rendimiento al momento de proporcionar los cuidados al paciente.

Uno de los causantes de eventos desfavorables para la atención del paciente es el cansancio mental y físico del primer nivel de salud de los profesionales por lo tanto, estos eventos no se pueden ignorar y deben ser mitigados con el propósito de llegar a reducir considerablemente los factores externos que generan el cansancio excesivo. El estrés puede provocar diversas y variables consecuencias, entre ellas están las indirectas o directas que pueden ocasionar efectos tanto secundario y primarios. No obstante, existen una gran cantidad de consecuencias disfuncionales que provocan en el ser humano un desequilibrio que resulta muy peligroso, las cuales, se manifiestan en alta tasa de ausentismo, varias enfermedades e incluso provocan incapacidad laboral.

Además, esta patología puede ser evidenciada en el bajo rendimiento de ciertos profesionales sanitarios que es causado en gran parte por el resultado de la tensión a la que se encuentran a diario sometidos y que en suele interferir en ocasiones en su actividad. Por lo cual, es necesario que se estudie el estrés laboral de forma conjunta con los agentes estresores de ámbito socio ambiental que influyen sobre los estresores de ámbito laboral y viceversa, ya que, son estos los estresores a los que el profesional médico del primer nivel de atención está expuesto.

Actualmente, existe una gran variedad de tipos de evaluación que ayudan al diagnóstico del estrés laboral, siendo estos más económicos para su aplicación en comparación a los costos que produciría diversas patologías producto del estrés laboral.

Formulación.

¿Cuál es el comportamiento producido por estrés ambito laboral de los profesionales de salud del primer nivel de atencion de los centros tipo C del distrito 09D08?

1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1. GENERAL

Establecer el estrés de laboral en los profesionales de la salud del primer nivel, atención de los centros tipo C del Distrito 09D08. Año 2021.

1. Especifico

2. Clasificar la muestra o poblacion indicando sus variables sociodemograficas.
3. Establecer el nivel peligro psicosocial intralaboral.
4. Establecer el nivel de peligro exralaboral psicosocial.
5. Identificar, nivel de estrés por la presencia de síntomas psicossomáticos en la población de estudio.
6. Definir en los profesionales de salud el nivel de estrés.

2. MARCO TEÓRICO

- **MARCO CONCEPTUAL.**

Concepto estres.

El estrés es definido por Ivancevich y Matteson (1985) como una respuesta adaptativa que es mediada por procesos psicológicos y características individuales, la misma que es el resultado de una alta demanda psicológica y física de las personas que se ven expuestas a una situación, acción o eventos externos. (3)

Además, es catalogado el estrés como un estado de presión y tensión que es producto de la alta demanda de exigencia que debe soportar una persona, cuya exigencia puede sobrepasar sus recursos o capacidades.

De igual manera, el estrés que presentan las personas podría conllevar a trastornos físicos, psicológicos e incluso provocar enfermedades crónicas, llegando hasta el punto de darse casos extremos donde el individuo tienda a consumir sustancias psicotrópicas como las drogas y el alcohol. Es por esa razón, que este tema es de gran importancia y debe estudiarse en el interior del ambiente laboral como el exterior.

Al momento de llevar a cabo un estudio es importante tener en cuenta la duración del estrés, esto se debe a que, el organismo del ser humano al enfrentarse a diversas situaciones de estrés genera una respuesta inmediata, no obstante, cuando las circunstancias han pasado el organismo vuelve con rapidez a la normalidad.

Por otra parte, cuando los escenasios de estrés constantemente en el cuerpo del ser humano, existe una gran probabilidad de que provoque enfermedades crónicas que conlleven a la generación de ausentismo laboral y produzcan secuelas irreversibles.

El peligro psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés relacionados con el trabajo. El estrés laboral es el resultado de las personas ante una demanda y unas presiones en el que no corresponden con sus conocimientos.

Los diversos tipos de estresores que se pueden presentar de acuerdo a la duración son:

Situaciones breves de estrés. Se da cuando existen situaciones de forma diaria y normal donde la duración de las mismas es de segundos y horas, la cual puede influir de manera mínima en la persona y conllevar a una recuperación fácil de los efectos negativos.

Situaciones moderadas de estrés. Se trata de las circunstancias de estrés que tienen una duración de horas o días, aspecto que provocaría graves problemas físicos.

Situaciones graves de estrés. Se refiere a aquellas situaciones de estrés crónicas donde su duración puede ser de semanas, meses e incluso años, causando con ello varias enfermedades que conlleven en el futuro a graves complicaciones.

Inicio del estrés.

Robbins (2004) expresó 2 tipos de causas mayormente de estrés, siendo estas los factores ambientales y organizacionales. (4).

Factores Ambientales. Uno de los factores ambientales que suele influir para el desarrollo del estrés es el ambiente laboral, ya que, este es el lugar donde a diario se desenvuelven las personas, siendo una parte fundamental de la estructura de la organización. Otro factor importante son los cambios económicos que tienden a afectar la inestabilidad en el trabajador y en su acoplamiento laboral, ya que, el trabajador se ve amenazado cuando se toca su economía y estabilidad, eventos que ocasionan estrés laboral; incluso, los cambios en las políticas laborales pueden acarrear estrés laboral, debido a la modificación de las leyes que amparan al trabajador haciendo que se vea afectada su estabilidad laboral y provocando un alto estrés.

Factores organizacionales. Los factores organizacionales que provocan estrés tienen que ver con las relaciones laborales y los problemas del trabajo, esto se debe a que, dentro del entorno laboral se forman grupos dando paso a las relaciones informales, aspectos que se deben estudiar por ser buenos para la organización y para las personas, por lo cual, es relevante el estudiar a los individuos y su comportamiento dentro de los grupos sociales. Dentro del entorno laboral el trabajador se encuentra presionado por las exigencias de la institución que se basa en el cumplimiento de tareas para alcanzar metas organizacionales que pueden provocar estrés laboral,

debido a que, si no llega a cumplirlas corre el riesgo de ser destituido de su cargo por no cumplir a cabalidad sus funciones asignadas.

El ciclo de vida de las organizaciones se basa en cuatro fases que son su fundación, su crecimiento, su maduración y su declive, por ese motivo, la vida de la empresa al estar inmerso en este ciclo tiende a crear presiones y diferentes problemas en los empleados, en especial la primera y última fase de este ciclo que son las que provocan mayor nivel de estrés. En la fase de fundación suele haber mucha incertidumbre y excitación; mientras que, en la de declive están presente los despidos, los recortes y otras incógnitas, por lo tanto, el estrés suele ser menor cuando la organización se encuentra en la fase de maduras donde son menores los dilemas. (4)

Fases del estrés.

El primero en investigar el estrés fue Hans Selye (1936), introdujo conocimientos y conceptos que estaban enfocados en buscar la asociación de los efectos del estrés en el cuerpo humano, en cuyo estudio pudo identificar tres fases de la presencia del estrés, las cuales fueron el agotamiento, la resistencia y la alarma, con estos síntomas se pudo reconocer a las personas que podrían estar afectadas por esta patología, por ese motivo, al lograr distinguir a las personas afectadas era posible proporcionar la ayuda necesaria en su mismo entorno laboral.

Alarma.

La alarma se da como una respuesta a una amenaza donde el organismo trata de afrontar y adaptarse al estrés, para lo cual, libera hormonas que se mueven a distintas partes del cuerpo, las cuales, son producidas por el incremento de la producción de noradrenalina en la medula suprarrenal y de la secreción de glucocorticoides del SNS da como resultado un síndrome, cambios de huida o lucha, que demuestra una baja resistencia a los estresantes.

Resistencia.

La fase de la resistencia es donde se mantiene una elevada actividad hormonal, lo cual, provoca que el organismo llegue al punto más alto del uso de sus reservas, haciendo que su reacción ante la situación lo haga desestabilizarse, para que después la secreción de glucocorticoides, la secreción de noradrenalina y la actividad simpática se normalicen, haciendo que se desaparezca en síndrome de huida o lucha, que al final producen una resistencia alta a los estresantes.

Agotamiento.

En esta fase el organismo tiende a perder su capacidad de activación de forma progresiva, por lo cual, la provisión de reservas queda inhibida causando con ello graves consecuencias para la salud, entre ellas se encuentran las enfermedades puede llegar a generar hasta la muerte. El agotamiento es donde se da un incremento de la secreción de glucocorticoides que al final se da un descenso marcado. La triada de estrés son úlceras sangrantes de duodeno y estómago, timo y ganglios linfáticos atrofiados, así como, suprarrenales hipertrofiadas. Finalmente, se da una pérdida de la resistencia a los estresantes que puede conllevar a la muerte.

Factores estresores.

Los factores estresores se dan a causa de diversas situaciones que pueden desencadenar en estrés, entre ellas se encuentran las nuevas formas de trabajar al que no está acostumbrado el trabajador, el avance tecnológico y la resistencia al cambio en las empresas.

Según Von Glinow (2009) existen tres tipos de factores estresores lo cuales son: el acoso, el bajo control de la tarea y la sobrecarga de trabajo. (4)

Sobrecarga de trabajo. Se refiere a la acción de trabajar por largas horas y días, aspecto que es un generador de estrés en el trabajo y el causante principal de los conflictos familiares.

Otro factor para la sobrecarga de trabajo es el consumismo, debido a que, las personas al tener mayores gastos tienen la necesidad de recibir mayores ingresos para cubrirlos, lo cual, lo conlleva a que trabaje mayor cantidad de horas en el trabajo.

Además, el *ideal worker norm* es otro aspecto que conlleva a la sobrecarga laboral, debido a que, el profesional tiende a buscar la excelencia laboral, pero para ello, el trabajador debe laborar una mayor cantidad de horas su trabajo.

Bajo control de la tarea.

El bajo control de la tarea se trata de la responsabilidad que tiene a cargo el profesional dentro del trabajo.

Acoso.

El acoso se refiere a las conductas y comportamientos de amenaza y hostilidad que llegan a afectar la integridad emocional y física del trabajador, originando con ello que el ambiente laboral sea hostil.

De acuerdo a Einarsen et al. (2005), el conjunto de pequeñeces al ser prolongadas y frecuentes por un tiempo determinado conllevan a que la persona sea más vulnerable y provocan el fenómeno del mobbing, que puede responder a actitudes y comportamientos conscientes de o no, por parte de quienes lo promueven o practican. Estos actos negativos suelen provenir de personas con altos mandos jerárquicos dentro de la organización, incluso los actos negativos pueden provenir de situaciones entre colegas de trabajo que son de forma informal. (4)

Al estar un trabajador relacionado con los factores antes explicados el estrés laboral tiende a incrementarse, no obstante, se han identificados otras situaciones estresantes como es la modernidad, esto se da en especial en personas que llevan varios años trabajando dentro de la institución, lo cual, hace que al presentarse nuevos colaboradores se sientan amenazados por el hecho de que disponen de conocimientos actualizados y con grandes avances tecnológicos.

Por último, otra causa de estrés es la ausencia de evaluaciones sobre los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral, puesto que, al detectar este factor y otros riesgos permitiría que la organización prepare medidas preventivas que le

proporcionen a la misma un asesoramiento para el personal y un nuevo diseño de trabajo, aspectos que conlleven a la reducción o eliminación del estrés laboral.

Principios de estrés.

Conforme a lo manifestado por Muller (2011), estableció que las más comunes y principales causas del estrés que son del diario vivir de las personas, suelen afectar ambiente laboral, aspecto que ocasiona que no los objetivos trazados no se lleven a cabo de la forma correcta o que se logren alcanzar. (4)

Estrés en el trabajo.

De los importantes factores el estrés es el manejo del estrés laboral por parte de la mayor parte de la población adulta, siendo esta una gran dificultad para ellos.

El estrés laboral se da en diferentes escenarios que son causados por varios factores.

En primera estancia se encuentra el hecho de ser despedido, aspecto que provoca un desajuste tanto, social, familiar y económico.

Otro factor sería la reubicación del puesto de trabajo, muchas personas están acostumbradas a su lugar de trabajo y al ser sacados de su confort tienden a sentir miedo e incertidumbre por enfrentar este cambio.

De igual manera, el cambio en los horarios de trabajo, es otro aspecto que puede acarrear en el trabajador miedo, ya que, representa un cambio de su vida laboral cotidiana, puesto que, tienen una costumbre o ya disponían de una organización del tiempo.

Por otra parte, están los problemas con superiores y colegas, este factor tiene que ver con el entorno en el trabajo, por lo tanto, al existir conflictos dentro de la organización el trabajo es muy engorroso.

Además, la exclusion en el sitio laboral, este factor tiene que ver con el hecho de que el trabajador, el ambiente laboral se vuelve problemático por la exclusion y su entorno.

En cuanto al caso sexual, este suele darse con mayor frecuencia en el sexo femenino, haciendo que ellas se sientan incómodas en su lugar de trabajo, no obstante, no se encuentra exento de esta situación el hombre.

Con respecto a las condiciones hostiles de trabajo, es un factor muy influyente, debido a que, todas las personas requieren de un clima laboral agradable para ser productivos.

Los problemas con los incentivos monetarios, suele ser causa del estrés; las personas trabajan bajo un tope ingreso mensual y producción, que al faltar pueden pensar que serán despedidos o si no llegan a sentirse amenazados.

Otro factor de estrés son los trabajos donde deben viajar de forma constante, lo cual, conlleva a que los trabajadores tengan una gran carga por el hecho de tener que viajar.

Además, la jubilación, es otro factor que suele darse, esto se debe a que, los trabajadores se sienten cómodos y están acostumbrados al trabajo, por lo cual, al enfrentarse a una nueva etapa de su vida, deben dejar de hacer lo que han hecho por mucho tiempo.

En el presente la sociedad atraviesan por estas situaciones generando varios cambios en la situación monetaria y el ambiente laboral ocasionando retraso y más difícil tratar el estrés laboral.

Estres economico.

Según Muller (2011) la desaceleración y la disminución les proporcionan a los trabajadores endeudados varias complicaciones más. (4) Esto se debe a que, las personas tienden a incrementar el uso de las plástico monetario TC, sumado a la facilidad obtención dinero por préstamo, ha provocado que gasten más de lo que ganan, aspecto que genera una gran dificultad para el cierre de deudas enormes y créditos; lo cual, lo convierte en la principal causa de estrés, agravándolo más con el desconocimiento financiero, aspecto que empeora aún más su situación. (4)

Además, cuando las necesidades de las personas crecen también lo hacen las deudas, por lo cual, no tardarán las personas en consumirlas. Existe un gran número de personas que aprenden de los errores financieros que cometen, sin embargo, esto no se da en todas, por lo cual, una parte de ellas cometen los mismos errores, aspecto que les genera estrés consecutivamente.

Estrés en las relaciones personales.

Las causas de estas son varias, muchas ocasiones suelen venir de un noviazgo, el divorcio o mala convivencia en el hogar, no obstante, no todas las personas son capaces de lidiar con los problemas y dolores emocionales, aspecto que se convierte en una dificultad para ellos. Por ese motivo, lo que provoca una separación el estrés, tiende a llevar a las personas con frecuencia a problemas y depresión y cuando estos no son manejados profesionalmente. Por lo tanto, podemos evidenciar que existen principales causas que ocasionan el estrés en las relaciones interpersonales. frecuentemente en las relaciones de pareja tienden a moverse siempre como un péndulo, donde se disputa el amor y el odio, donde las personas deben estar implicadas en frecuentes peleas y pequeños periodos de paz; por lo tanto, la relación se vuelven con el día a día demasiado cotidiano y estrés, que tienden a afectar otros aspectos de sus vidas como el trabajo.

Estrés familiar.

El estrés familiar se puede dar por parte de los parientes cercanos, aspecto que puede provocar estrés con bastante periodicidad; entre la familia se encuentran los hijos que en su mayoría cuando se encuentran en la etapa de la juventud suelen generar problemas para sus padres, siendo esto causa de estrés que actúa en el núcleo familiar no obstante, la familia son una fuente de estrés en las fiestas por lo cual, es considerado como un factor importante de estrés familiar.

Otra forma de generar estrés es la diferencia de edad, puesto que, esto puede provocar peleas y discusiones entre hijos y padres, la comparación y competencia generan entre los hermanos trastornos psicológicos serios. Por lo tanto, cuando dentro de un hogar existen estas condiciones termina generando en el núcleo familiar estrés.

La salud relacionada con el estrés.

Cuando la familia tiene un miembro padece enfermedades, este aspecto se convierte en una causa primordial de estrés emocional y físico, en especial cuando los familiares piensan mucho la gravedad de su enfermedad, lo cual, conlleva a que las personas sufran traumas psicológicos y emocionales que sólo provocan estados de salud deficientes producto del estrés.

Variables personales relacionadas con el estrés.

El humano tiende a interactuar de forma activa con su entorno que suele sufrir intercambios constantes. Se debe tener presente las variables psicológicas para la comprensión de los fenómenos que están relacionados con el comportamiento humano. Al explicar el estrés laboral se debe tener presente que es fundamental analizar las respuestas individuales de diferentes personas para identificar las diferencias que hay en relación a las mismas condiciones de trabajo.

Los niveles de estrés laboral pueden verse influenciado por varios procesos y variables psicológicas, por ese motivo es importante realizar intervenciones psicológicas eficaces que permitan reducir el estrés; pero requieren tener conocimiento acerca de las condiciones que generan el estrés y los problemas de salud.

Valoración de la situación laboral.

El individuo debe considerar una situación como estresante para que esta resulte estresante.

Variables psicológicas protectoras respecto del estrés laboral.

De acuerdo a Muller (2011) es de gran importancia de correlacionar la salud y el estrés; puesto que, identificar los factores estresores es posible llegar a afrontarlos, permitiendo con ello que se aporte al individuo un mejor estado de salud y mayor bienestar; lo cual, dé como resultado factores protectores para la persona. (4)

Personalidades resistentes. Se refiere a las personas que suelen mantener sus creencias infundadas desde la infancia sobre la manera de vivir o su forma de actuar.

El sentido de coherencia. Esto se refiere a la perspectiva que tienen las personas sobre la vida; así como, el resultado que poseen alcanzar a llegar, a responder a las situaciones de estrés.

Consecuencias del estrés.

Según Robbins (2005) el estrés suele manifestarse: distintas formas, para ello, se presenta por medio de múltiples sintomatologías y patologías; que se dividen en 3 rangos que son los síntomas conductuales, fisiológicos y psicológicos. (4)

Síntomas fisiológicos. Los síntomas fisiológicos no se encuentran claros, pero suele generar en las personas el incremento del ritmo respiratorio y cardíaco que ocasionan jaquecas, aumento de la presión arterial y en ocasiones hasta provoca ataques al corazón, otro aspecto que suele presentar son los cambios en el metabolismo.

Síntomas psicológicos.

La insatisfacción suele ser primero de los síntomas del estrés, por lo tanto, cuando el trabajador presenta estrés laboral esto se refleja en el poco interés en el trabajo, puesto que, el empleado no se encuentra satisfecho con lo que realiza, lo cual, solo provoca que su desempeño laboral se reduzca provocando con ello en el trabajador otros síntomas como demoras, aburrimiento, irritabilidad, ansiedad y tensión.

Síntomas conductuales.

Los síntomas conductuales son muy evidentes cuando existe estrés; ya que, estos se evidencian mediante las conductas de las personas, lo cual, ocasiona cambios en la productividad, los cuales, se pueden constatar al revisar una caída de su desempeño que era óptimo a uno más bajo que suele darse por el hecho de que la persona no se siente capaz de realizar su trabajo. Otro aspecto que se suele es la alimentación que se torna inadecuada, en otras ocasiones el individuo se introduce en algunas adicciones que no tenía antes, estos aspectos mencionados provocan graves consecuencias para la empresa.

Tipos de estrés.

Solas (2005) manifestó que es importante conocer métodos para analizar y canalizar las respuestas de alerta del organismo, con el fin de poder ayudar a las personas. (3)

Existen dos maneras diferentes para que el organismo reaccione, estas son:

Forma positiva. Es la que produce reacciones inversas.

Forma negativa. Es aquella que da resultado negativo en la parte física y mental en la salud.

Estrés positivo.

Todos los individuos deben llevar el estrés positivo, puesto que, de esta forma pueden tener un estado de alerta fundamental tanto mental como físico, permitiendo de esta forma que tengan un repunte en su desenvolvimiento diario. Por ese motivo, es de gran importancia tratar este tipo de estrés; debido a que, permite obtener una mejor calidad de vida, por lo que conlleva a que se realice lo correcto dando paso a que las personas se sientan alegres y satisfechas en todo momento.

Las distintas facetas del estrés son importantes entenderlas y que se les preste atención; debido a que, si estas se salen del margen pueden perjudicar al individuo y su entorno de manera significativa. Además, las líneas que tiene la resistencia del cuerpo humano no deben sobrepasarse; puesto que, eso provocaría el cansancio provoca alteraciones físicas y mentales.

Estrés negativo.

Estrés negativo se da cuando el ser humano se encuentra en la etapa de agotamiento mental y físico; por lo cual, la persona no puede desempeñar sus tareas adecuadamente, debido a que, estas son mayores que sus capacidades. Los trabajadores en estos tiempos se enfrentan a una serie de aquejamientos y problemáticas, debido a que, al encontrarse con dificultades o con niveles de estrés tienden a estar amenazando su salud. Incluso, cuando los trabajadores están sobrecargados de tareas que no logran terminarla correctamente, esta es vista por

la empresa como una baja productividad sin darse cuenta de las causas reales de esta situación.

Existen diversas situaciones dentro del trabajo que pueden provocar en los trabajadores estrés negativo, entre ellos se encuentra el no proporcionar a los empleados el tiempo necesario para que desarrollen una determinada tarea, aspecto que solo conlleva a que se sientan agobiados por no terminarlas

a tiempo, lo cual, solo refleja que ellos no están correctamente capacitados para desempeñar esa actividad y por eso no saben cómo hacerlo; inclusive no se les motiva a realizar su trabajo de manera que sus funciones se vuelven aburridas y monótonas.

Por lo antes expuesto, se puede constatar que todos los escenarios dan como resultado un estrés negativo, lo cual, conlleva a distintas emociones y reacciones en el ser humano en la cual se detallan:

Ritmo de trabajo.

Repetitividad.

Infra carga de trabajo.

Relaciones sociales.

Control por parte de los superiores.

Sobrecarga de trabajo. desorganizado

Alguno de los problemas anteriormente manifestados se presente, es fundamental reconocer las posibles reacciones que puedan darse en caso de que los parámetros hayan salido de lo normal; puesto que, esto podría ocasionar alteraciones en la salud mental que si no son tratadas a tiempo traería consecuencias fatales. (4)

Demandas del ambiente laboral.

Las demandas del ambiente laboral se los consideran como factores estresantes del trabajo, los cuales, suelen afectar a los trabajadores de manera indirecta o directa que al final desencadenan el estrés.

Sobrecarga de trabajo. Dentro del mundo laboral existen varios tipos de puestos laborales donde los jefes creen que por ser un miembro de la empresa deben realizarlos todos o que toda persona es capaz de hacerlos, sin darse cuenta que al recargar a los trabajadores con trabajo puede generar como consecuencia efectos secundarios, al no poder cumplir con una gran cantidad de tareas que se les asigna para que lo terminen en tiempo reducido, inclusive que estas se salgan de los parámetros de sus propias responsabilidades. Estos puestos antes mencionados demuestran que dentro de los objetivos asignados la empresa no tiene presente el agotamiento provocado por la gran cantidad de tareas asignadas. (4)

Repetitividad. La repetitividad suele darse cuando los trabajadores deben desarrollar tareas que son cada vez más monótonas y no existe un cambio o actualización de la misma.

Ritmo de trabajo. El ritmo de trabajo se da cuando al trabajador se le da un cierto tiempo para que cumpla sus funciones, el cual, debe ser más amplio del impuesto mediante un programa o máquina.

Antigüedad del rol. Esta se da porque el trabajador no tiene conocimiento sobre sus funciones organizacional y laboral.

9.1 Niveles de estrés.

Hallowell (2010) manifestó al tipo de vida de cada persona, el estrés puede variar, incluso por la manera como el estrés afecta su entorno y la respuesta que pudiera presentar. (3)

Por ese motivo, se debe tener en cuenta las siguientes particularidades:

Es necesario manejar un buen ambiente laboral en el trabajo.

El desempeño se ve afectado cuando existe estrés laboral.

Cuando el personal de trabajo maneja estrés que sobrepasa sus límites el ambiente que proyectan se vuelve tenso para el jefe.

El estrés comienza como un problema para el ambiente laboral, una vez que esto sucede es fundamental que se busque solucionarlo antes de que se salga de control y termine afectando significativa a la organización.

Cuando el estrés ha sobrepasado los límites, es necesario que la empresa brinde apoyo a los colaboradores para que entre ellos puedan plantear una forma de resolverlo, para ello deben los empleados exponer desde su perspectiva los problemas que ellos consideran que les afecta y las causas de sentirse de esa manera; para con dicha información buscar una solución y al final darle el seguimiento necesario.

Creadores de estrés y autocontrol.

Según Mena (2010) es indispensable identificar los factores estresores para con ello optar por enfrentarlos o minimizarlos, pero para ello se debe conocer la raíz del problema para posteriormente trabajar en darle una solución o establecer el tipo de repuesta que se quiere y debe emitir. Por ese motivo, el estrés puede trabajarse en dos ámbitos que son: en lo posible identificar el inconveniente para neutralizarlo o mediante la emisión de las respuestas negativas, para evitarlas. Cuando existe una situación estresante, siempre se busca conseguir una mayor sensación de control; es muy importante la retroalimentación y respuesta, con ello se logra reducir la posibilidad de presentar algunos sentimientos como son el nerviosismo, el enfado o el miedo. (3)

Existen algunas fórmulas que permiten enfrentar el estrés, las cuales son las siguientes:

Cuando se trabaja con estrés, este debe de ser controlado; pero para superarlo, es necesario el apoyo de otras personas; quiénes centren sus esfuerzos en aquello que pueda generar el cambio para que esta situación no se vea afectada más.

Realizar el debido control con la cooperación de otros.

Mantener un control adecuado del miedo por medio de acciones individuales.

Fases de la respuesta al estrés.

De acuerdo a León (2008) cuando una persona se debe enfrentar a una situación valorada como amenazante, es decir, un estresor, es cuando el organismo reacciona con el fin de buscar el equilibrio perdido. Estas reacciones del individuo se las conoce como el Síndrome de Adaptación, la cual, está conformada por tres fases importantes. (3)

Primera, fase de alarma. Es cuando de forma inmediata el cuerpo responde a un evento que se le presenta con la finalidad de dar una solución.

Segunda, fase de resistencia. Esta fase se produce cuando el individuo ante un evento estresante demora en responder, lo cual, se debe a que no encuentra la solución que le permita sobrellevar la situación.

Tercera, fase de agotamiento. Esta fase se da cuando no se logra obtener rápidamente la respuesta, por lo que, pasa un largo tiempo impidiendo que sea capaz de darle una solución.

Estrés laboral y salud.

García, Gelpi, Cano y Romero (2009) explicaron una correlación entre los riesgos de padecer problemas de salud mental y física a causa del estrés con las variables psicosociales, siendo estas variables la salud, el estatus socioeconómico y el desempleo. (4)

El estrés puede ser inducido por la influencia de los factores psicosociales; lo cual, puede desencadenar manifestaciones importantes o acelerar el curso de estas.

La visión de una infinidad de controversias de salud se requiere de la influencia de un factor, entre los problemas de salud a presentar se encuentran las enfermedades sexuales y cardíacas.

Además, es importante recordar que el estrés es el causante de producir desequilibrios físicos en las personas, esto se da por medio de los cambios del funcionamiento del sistema neuroendocrino, inmune y el sistema nervioso autónomo. Siendo estos sistemas los responsables de que exista buenos resultados y equilibrio somático, por esa razón, cualquier cambio que sufran ellos producida por el estrés

podría conllevar nuevos y diversos conflictos de salud, en personas con altos niveles de peligro o vulnerables. (4)

Finalmente, el estrés es el causante de varios trastornos psicológicos como conflictos interpersonales, la irritación, la tristeza y tensión, por lo cual, todos estos tienen importante papel para los nuevos trastornos emocionales y psicológicos.

13. Factores que causan el estrés laboral.

Cox, Leka y Griffiths (2004) las causas del estrés laboral son muy evidentes y notorias dentro de una empresa, entre ellas se encuentran la forma como se realizan las tareas dentro del puesto de trabajo y la mala organización de los puestos de trabajo, inclusive esto se da cuando no se dispone de un descriptor de puestos funcional. Además, el exceso de presiones y exigencias; así como, la dificultad para controlarlas estar originadas por condiciones laborales insatisfactorias, una mala gestión o una inadecuada definición de trabajo. Del mismo modo, el trabajador al realizar sus tareas bajo estas circunstancias no suele tener el control sobre su actividad y las presiones que conlleva la misma. (4)

Principales causas del estrés laboral es el ambiente de trabajo y como este se asocia a los individuos para que la puedan sobrellevar.

Estrés y los rasgos demográficos.

Desigualdad grupo de género.

Estudios de Moriana y Herruzo (2004), Fernández (2002) y Barnett (2001) el sexo no es determinante, para considerarlo como estrés en el ejercicio profesional o el burnout. Como se destaca en un estudio estadounidense realizado por Torres (2001) en donde manifiesta que el género está implícito con otras variables que puede ocasionar estrés, , en el cual, se comprobó que las madres y obligaciones laborales, tienden a altos niveles de tensión durante las 24 horas del día. (6)

Diferencias de edad.

Los individuos que tienen entre los 25 y 45 años de edad demostraron altas puntuaciones de despersonalización en comparación a los profesionales que tenían una edad mayor a la antes vista, una respuesta mas fria e impersonal. (6)

En conclusión, la edad es una característica sociodemográfica que tiende a influir como factor determinante en el estrés.

Diferentes situaciones conyugales

Fernández (2002) refiere en su estudio, profesionales de estado civil celibe o soltero tienen mayor predisposicion al agotamiento emocional, esto puede deberse, los profesionales de estado civil casado pueden tener mayores redes sociales. El científico investigador indica una realidad particular que generaliza, las características florcloricas de una sociedad en particular son validas en otros contextos, foemnte o no la confianza mutua y el apego a las redes sociales. (6)

En conclusión, la característica del estado civil que presenta más vulnerabilidad al estrés es el de casado.

Diferentes constantes.

Las diferentes constantes demograficas que se consideran el entendimiento, profundo de susceptibilidad profesional conlleva al estrés, algunas tienen alta relacion en su parentesco laboral cotidiano, entre ellas se encuentran el de acuerdo a su localizacion nacional, económica, social y geográfica; así como, el nivel y los años de carrera. (6)

Estrés en el trabajo

La Academia real española define al estrés aquella tension que es provocada por agobiantes situaciones, la cual, suele originar trastornos psicológicos y reacciones psicósomáticas que a veces pueden ser graves. En cambio, el estrés laboral se trata de tension psicológica y física, las cuales, se producen las demansdas no encuentran un equilibrio del medio laboral, los recursos y organizaciones de trabajo de los trabajadores, las mismas que se deben analizar para hacerle frente o controlarlas. (5)

Antecedentes investigativos.

Valdiviezo, López (2016) realizaron un estudio en Cali (Colombia) sobre estrés en médicos familiares, el cual, se basó en un estudio transversal, la población para el estudio fueron los médicos de dos turnos tanto el matutino como el vespertino de un centro de salud que cuenta con 36 consultorios de medicina familiar, que atiende 1080 pacientes diarios aproximadamente. En esta unidad de salud se otorgan mas de 30 consultas medicas en una jornada laboral de 6 horas en un solo consultorio.

La población de estudio se aplicó un instrumento donde evaluaba datos sociodemográficos y laborales, para valorar el estrés se aplicó el instrumento de demanda y control de Karasek y el cuestionario Maslach que valoro el Síndrome de Burnout.

Formulario de Karasek la variable social de apoyo que valora la comunicación salud del trabajador y las variables originales del modelo, consta de 29 preguntas evaluando las relaciones de trabajo y ambiente profesional. El formulario es referencia en español del instrumento inicial de Román emitido en el año 2000 por el circulo de trabajadores de espa;a de salud del instituto nacional.

Para valorar la presencia de Síndrome de Burnout, se aplico el instrumento Maslach Burnout Inventor. Consto de 22 ítems, nueve estiman la sucesion del fatiga emocional, y ocho la de Realización personal cinco la de Despersonalización. Al alcanzar decaimiento bajo emocional y la baja despersonalizacion, realización personal superior, se estima la ausencia del síndrome de Burnout; no obstante, se indica la presencia en el resto de casos. (5)

Resultados.

74.3% de los participantes eran mujeres y el 25.7% eran hombres; en cuanto edad frecuente , es de 49.8 anos sexo masculino y 38.4 años sexo femenino; en cuanto a tener hijos el 65.7% informo que tiene primogenitos. El (2.9%) de las personas involucradas en este estudio no tiene casa propia, el 45.6% tiene problemas economicos. La distancia del viaje desde el hogar al lugar de trabajo fue de 11 min a 60 minutos con un porcentaje mayoritario (34.4%) informó un periodo de 24 a 36 minutos en llegar al trabajo. Al tiempo que tienen para realizar un trabajo no profesional, el 82.8% dice disponer libre ese tiempo.

Referente a la jornada de trabajo, 65.6% de los médicos que participaron trabajan en el turno de la mañana y el 34.2% en el turno de la tarde. La media de la experiencia laboral fue de 9,2 años.

Los valores de la preguntas de evaluación hacia el jefe demostraron gran apoyo en su categoría social (16).

De los trabajadores solo 5 están bajo tensión alta, es decir, bajo control y demanda superior. El (45.7%) está en el cuadrante considerado pasivo con bajo control y bajo demanda.

Los resultados de la preguntas de Maslach, encontró que 5 médicos presentaban un elevado cansancio emocional; 4 mostraron altos grados en despersonalización; y 26 logros personales débiles. Nadie exhibió las 3 dimensiones negativas, y ninguno registró con las tres dimensiones positivas.

Conclusión.

El modelo de Karasek, solo el 14% de las personas sufre de presión arterial alta. Estos datos muestran que incluso cuando se informa una elevada prevalencia de los trabajadores de la salud en el, esto no siempre ocurre. Por otro lado, el apoyo social por los superiores reportó que este grupo poblacional es llamativo y tiene un fuerte control.

Con respecto al síndrome de Burnout, no se ha informado ninguno con las 3 metas o dimensiones positivas, incluso la mayoría tuvieron resultados positivos en algunas de las dimensiones. Al respecto, cabe señalar que un gran número de médicos tienen un bajo desempeño en su producción por su antigüedad laboral, lo que evidencia la falta de motivación y los médicos a medida que avanzan en su desempeño profesional en el campo.

Pozo R. En el 2020 realiza un estudio no experimental, descriptivo correlacional para analizar el riesgo psicosocial del personal del centro de salud No. uno Tulcan conformado por 40 trabajadores de la salud.

La mayor incidencia es del género femenino (72,4%); el promedio de edad de los integrantes principalmente comprendía 35 y 43 años que corresponde al (35,1%), inmediatamente después del grupo 35 a 34 años con el (30,1%). Los integrantes en su mayoría un nivel educativo tercer y cuarto nivel, alcanzando el 67,6%. El 97,6% que formaron los integrantes, identificaron mestizos. Las variables nominales y sus resultados se caracterizaron de los participantes.

Los resultados que mostraron fueron riesgo psicosocial bajo, lo que indica que tienen resultados de peligro o riesgo psicosocial reducidos.

El grupo que es alto que presentó índices de valoración de proporciones psicosocial riesgo medio o alto fue "Margen de Acción y Control", el 27,6% presentó proporción riesgo medio y 2,6% una proporción alta.

Finalmente, la Escala Golberg, fue la guía hacia la resolución del cuadro clínico mental tal como depresión y ansiedad, así como su intensidad.

Después de aplicar los métodos de recolección de datos, resalta la magnitud de "Disfunción social", presente en su totalidad de los integrantes. Se destaca la proporción de aspecto "Síntomas Psicosomáticos" el cual exhibió elevado porcentaje (35,1%) y una media de (35,2%) de los integrantes, cerca al valor de "Depresión", 22,6% los participantes tenían, alta proporción y el 50% una proporción media de exposición. La medida por el test de Golberg, su valor fue inferior entre los integrantes la "Ansiedad", con 22,6% mostrando valores elevados (12,6%) o intermedio (10,1%).

(12)

La revista del Instituto de Seguridad Social de México realizó en el año 2009 una investigación analítica, observacional transversal y prospectiva a médicos, familia utilizando como método la entrevista preguntas transversal donde se instaura como instrumento el Maslach Burnout Inventory y demostró que, médicos familiares presentaron síndrome de agotamiento profesional, 59 con casos con cansancio laboral, 35 con afectación de una parte de del Maslach Burnout Inventory debido a un exceso de horas de trabajo.

. MÉTODOS

5.1 Investigacion y su categoria

La investigacion y su categoria utilizado fue el descriptivo; ya que se describieron el comportamiento del personal de salud sobre su estrés.

5.2 Clasificacion de la Investigacion

El investigador y su intervencion: observacional ya que no existió manipulación del objeto, estudio por parte del científico o investigador.

La toma de datos y según su planificacion: prospectivo, se fundamenta en la aplicación de encuesta modificada para valorar el estrés laboral.

El numero de estudio según su variable que mide: transversal, se va a medir el estudio por única vez.

Variabes y su número de analíticas: descriptivo por ser un análisis univariado donde no se asocia variables.

5.3 Diseño de investigación.

Estudio de prevalencia o corte transversal, debido a que se cuantificó la proporción en la población de estudio

5.4 Metodo justificado y su eleccion

La gran importancia describir el comportamiento del estrés laboral del personal de salud de los centros tipo C del Distrito 09D08, cuyos resultados contribuirán a proporcionar información, plantear técnicas que permitan una excelencia de trabajo, de vida de los profesionales de salud.

Con métodos de investigación escogidos; se dio respuesta a la pregunta y a los objetivos de la investigación

5.5 Estudio de poblacion

El estudio fue conformada alrededor de 70 profesionales de la salud constituidos por médicos, enfermeros, odontólogos, psicólogos que laboran en las unidades tipo C del Distrito 09D08.

5.5.1 Participantes del estudio, seleccion de la muestra y procedimientos seleccionados.

La investigacion incluyo profesionales de la salud constituidos por médicos, enfermeros, odontólogos, psicólogos que laboran en las unidades tipo C del Distrito 09D08.

5.5.2 Criterios de inclusión.

- Profesionales de la salud constituida por médicos, enfermeros, odontólogos, psicólogos que muestren su aceptación de participar en la investigación y firmen el consentimiento informado.

5.5.3 Criterios de exclusión

Profesionales de la salud que no es posible contactar después de tres ocasiones que se cita para la aplicación de los instrumentos.

5.6 Procedimiento de recolección de la información

La Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil en conjunto con el Comité de Bioetica aprobó la investigaciona. Durante la ejecucion bajo normas éticas establecidas en su protocolo para las investigaciones en nuestro Pais y en el acuerdo de Helsinki.

La información: población de estudio fue proporcionada por talento humano del Distrito 09D08.

Para al realizacion de la encuesta se solicita la autorizacion del implicado mediante el consentimiento informado como documnto legal que autoriza de forma voluntaria la autorizacion de dicha investigacion para el personal de salud.

Una vez que se inserta los filtros de exclusion y inclusion se recogieron los datos a través de una encuesta basado en la encuesta de instrumentos de la bateria de los riesgos psicosocial elaborados por la Pontifica Universidad Javeriana de Colombia y validados mediante resolución 2646 en el 2008, los mismos que fueron adaptados del

investigador y evaluados por medico familiar y comunitaria , especialista en bioestadística y estuvo compuesto por cuatro cuestionarios que permitieron evaluar los siguientes parámetros: identificar datos sociodemográficos, niveles de estrés del riesgo psicosocial extralaboral y intralaboral.

Para dar respuesta al primer objetivo en la encuesta se recogieron datos correspondientes a variables sociodemográfica.

Para dar respuesta al objetivo dos, se recogieron datos que determinarón el nivel de riesgo psicosocial intralaboral mediante una encuesta que constó de 27 preguntas en los que puntúan de la siguiente manera: Nunca=0, Casi nunca= 1, Algunas veces= 2, Casi siempre=3, Siempre=4. Se Valoró la demanda laboral, condiciones laborales y relaciones sociales.

Para dar respuesta al objetivo tres, se recogió información que determinó el nivel de riesgo psicosocial extra laboral mediante encuesta que constó de 8 preguntas en los que se puntúa de la siguiente manera Nunca=0, Casi nunca= 1, Algunas veces= 2, Casi siempre=3, Siempre=4. Valorando la situación económica y la influencia en el entorno extra laboral.

Para dar respuesta al objetivo cuatro, se recolectó información que permite comprobar el nivel de estrés con la presencia de síntomas psicosomáticos a través de encuesta que constó de 10 preguntas en los que puntúa de la siguiente manera Nunca=0, Casi nunca= 1, Algunas veces= 2, Casi siempre=3, Siempre=4.

La valoración completa de la encuesta permitió estimar el estrés y su niveles con una puntuación: Sin riesgo (sin estrés) 0-24, Riesgo bajo (estrés bajo) 25-49, Riesgo moderado (estrés moderado)50-74, riesgo alto (estrés alto) 75-100.

5.7 Técnicas de recolección de información

La Técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta estructurada de la siguiente manera:

Variable	Tipo de técnica
edad	encuesta
Genero	encuesta
Estado civil	encuesta
Etnia	encuesta

Ocupación	encuesta
Relaciones sociales en el trabajo	encuesta
Demandas ambientales	encuesta
Demanda de la jornada laboral	encuesta
Situación económica en el grupo familiar	encuesta
Influencia en el entorno extra laboral	encuesta
Trastorno de la conducta	encuesta
Síntomas clínicos	encuesta

5.8 Técnicas estadístico de analisis

La recolección de información se ejecuta a travez del programa estadístico IBM SPSS Statistics 26.0 (2019).

Se utilizaron números absolutos y proporciones para el resumen de variables cualitativas y cuantitativas.

Los datos recolectados se presentan tablas para su mejor comprensión.

5.9 Variables

5.9.1 Operacionalización de variables

Variable	Indicador	Unidades, categorías o valor final	Tipo/Escala
Edad	Edad (años cumplidos)	20-29 años 30-39 años 40-49 años 50-59 años >60 años	Cuantitativa discreta
Sexo	Sexo	Masculino Femenino	Cualitativa nominal
Estado civil	Estado civil	Soltero (a) Casado(a) Unión libre(a) Divorciado (a)	Cualitativo nominal
Etnia	Etnia	Blanco Mestizo Indígena Afro ecuatoriano Otros	Cualitativo nominal
Ocupación	Ocupación	Médico (a) Odontólogo(a) Enfermero (a) Psicólogos(a)	Cualitativo nominal
Objetivo específico 2			
Relaciones sociales en el trabajo	Valoración del riesgo de la condición de relaciones sociales	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo moderado Riesgo alto	Cualitativo ordinal

Condiciones ambientales laborales	Valoración del riesgo de las condiciones ambientales laborales	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo moderado Riesgo alto	Cualitativo ordinal
Demanda laboral	Determinación del riesgo por demanda laboral	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo moderado Riesgo alto	
Objetivo específico 3			
Situación económica	Valoración del riesgo de situación económica	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo moderado Riesgo alto	Cualitativo ordinal
Influencia en el entorno extra laboral	Valoración del riesgo por problemas personales o familiares que afectan en lo laboral	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo moderado Riesgo alto	Cualitativa ordinal
Objetivo específico 4			
Trastornos de la conducta	Valoración del nivel de estrés por presencia de trastornos de la conducta	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo medio Riesgo alto	Cualitativa ordinal
Síntomas clínicos	Valoración del nivel de estrés por presencia de síntomas	Sin riesgo Bajo riesgo Riesgo medio Riesgo alto	Cualitativa ordinal

	clínicos atribuidos al estrés		
--	-------------------------------------	--	--

6. DESCRIPCION DE RESULTADOS Y DISCUSION

Tabla 1 Según la edad, genero la poblacion y su distribucion en los Centro de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021

Edad	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	N.	%	N.	%	N.	%
20- 29 años	10	14,2	5	7,1	15	21,4
30- 39 años	20	28,5	18	25,7	38	54,2
40- 49 años	7	10,0	10	14,2	17	24,2
total	37	52,7	33	47,0	70	100,0

Fuente: Encuesta

En el grupo de edad y sexo se puede evidenciar los diferentes rangos de edades del personal de salud, en donde indica que la mayor parte de la población de estudio comprende edades de 30- 39 años con el 54,2%. En cuanto al sexo 52,7% es Masculino. En comparación con un estudio realizado por Monterrosa y colaboradores en Colombia en el 2020 para determinar estrés laboral frente al COVID y determino que la edad promedio era de 30 años con el 77% en una población de 531 participantes con predominio masculino.

Tabla 2 Distribución de la muestra según su genero y estado civil. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08 año 2021

Estado civil	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	N.	%	N.	%	N.	%
Soltero	15	140,5	19	57,6	34	48,6
Casado	14	37,8	7	21,2	21	30,0
Unión libre	5	13,5	6	18,2	11	15,7
Divorciado	2	5,4	1	3,0	3	4,3
Separado	1	2,7	0	0,0	1	1,4
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuestas

En la categoría del estado civil lo que predominó es el estado soltero con el 48,6%. En comparación a estudio realizado en la ciudad Guayaquil Ecuador 2021 por Moncada B y colaboradores. Personal médico y enfermería presento estrés laboral primaria ante la emergencia sanitaria pandemia covid 19 predominó el estado civil soltero con un 71%.

Tabla 3 Distribución de acuerdo al sexo y etnia. Centros de salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

ETNIA	Sexo				TOTAL	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%	No	%
Mestizo(a)	33	89,2	32	97	65	92,9
Blanco (a)	1	2,7	0	0,0	1	1,4
Afro Ecuatoriano	1	2,7	0	0,0	1	1,4
Otros	2	5,4	1	3,0	3	4,3
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Tabla 3. En la investigación se puede observar mayor aumento del personal de salud se considera de etnia mestiza con el 92,9%. Un estudio realizado por el centro Estadística y censos (INEC) en el 2010 establece que el 71,9% de los ecuatorianos se considera raza mestiza, 7,4% se identifica rural o montubio ,7,2% como afroecuatoriano, 7% indígena.

Tabla 4 Distribución de acuerdo al sexo y etnia. Centros de salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021

Ocupación	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%	No	%
Médico(a)	26	70,3	15	45,5	41	58,6

Enfermero (a)	7	18,9	14	42,4	21	30,0
Odontólogo (a)	1	2,7	3	9,1	4	5,7
Psicólogo(a)	3	8,1	1	3,0	4	5,7
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuestas.

La categoría de ocupación se evidencia que el mayor porcentaje corresponde al personal médico con el 58,6%. En comparación a un estudio realizado en el año 2021 en Ecuador por Galardy Y. Sobre los valores de salud mental y riesgopsicosocial de salud. Determinó que, categoría que mayor predominio es el personal de enfermería con el 32,9% en una población de 70 personas.

Tabla 5 Distribución de la muestra de acuerdo al sexo y nivel de riesgo por relaciones sociales laborales. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Relaciones sociales	SEXO				Total	
	MASCULI		FEMENIN			
	NO		O			
	No	%	No	%		
Sin riesgo	4	10,8	6	18,2	1	14,3
Bajo riesgo	15	40,5	15	45,5	3	42,9
Riesgo moderado	16	43,2	10	30,3	2	37,1
Riesgo alto	2	5,4	2	6,1	4	5,7
Total	37	100,0	33	100,0	7	100,0

Fuentes: Encuestas

La categoría de relaciones laborales presentó bajo riesgo con el 42,9%, en

comparación con un estudio realizado en el 2019 por Cantos G. donde la autora realiza una recopilación de información en donde refiere que el 20% de la población presenta estrés relacionado con el entorno extralaboral lo que afecta a la calidad de vida familiar.

Tabla 6 Clasificación de acuerdo al sexo y nivel de riesgo por condiciones ambientales laborales. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Condiciones laborales	Profesionales				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%		
Sin riesgo	0	0,0	3	9,1	3	4,3
Bajo riesgo	5	13,5	5	15,0	10	14,3
Riesgo moderado	28	75,5	19	57,6	47	67,1
Riesgo alto	4	10,8	6	18,2	10	14,3
Total	37	100,0	33	100,0	70	100

Fuente: Encuesta

En la categoría de condiciones laborales predominó riesgo moderado con el 67,1% en una población de 70 personas. En un estudio similar realizado por Paris L. Estrés laboral en trabajadores de la salud. Indica que predominó el riesgo alto en condiciones laborales y con mayor frecuencia en sexo masculino.

Tabla 7 Clasificación de la muestra de acuerdo al sexo y riesgo por demanda laboral. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021

Demanda laboral	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%		
Sin riesgo	2	5,4	4	12,1	6	8,6
Riesgo bajo	6	16,2	10	30,3	16	22,9
Riesgo moderado	22	59,5	14	42,4	36	51,4
Riesgo alto	7	18,9	5	15,2	12	17,1
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuesta.

En la categoría de demanda laboral como factor de riesgo intralaboral indica que presenta riesgo moderado con el 51,4%. Estudio realizado por Sánchez Juan. El cansancio de los médicos familiares, refiere presencia de riesgo psicosocial por demanda laboral en un 75%.

Tabla 8 Distribución de los profesionales de la salud según el riesgo psicosocial intra laboral. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021

Factor de riesgo psicosocial intra laboral	Profesionales								Total	
	Medico		Enfermero		Psicólogo		Odontólogo			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Sin riesgo	4	5,7	2	2,8	0	0	0	1,4	6	8,5
Bajo riesgo	11	15,7	6	8,5	1	1,4	1	1,4	19	27,1
Riesgo moderado	19	27,1	12	17,1	2	2,8	3	4,2	36	51,4
Riesgo alto	7	10,0	1	1,4	1	1,4	0	0	9	12,8
Total	41	58,5	21	30,0	4	5,7	4	5,7	70	100

Fuente: Encuesta.

En el estudio realizado a 70 profesionales de la salud se pudo evidenciar que a nivel intralaboral psicosocial, que predominó fue el riesgo moderado con el 51.4%. En comparación con un estudio realizado por Neffa C en el 2011 donde se evidencia que el factor de riesgo psicosocial intra laboral se encontró en un alto nivel a nivel Hospitalario en la ciudad de Buenos Aires

Tabla 9 Organización de la muestra según género y riesgo por situación económica. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Situación económica	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	No %		
Sin riesgo	6	16,2	12	36,4	18	25,7
Riesgo bajo	15	40,5	11	33,3	26	37,1
Riesgo moderado	15	40,5	10	30,3	25	35,7
Riesgo alto	1	2,7	0	0,0	1	1,4
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuesta

El estudio realizado a 70 participantes de los centros salud tipo C del Distrito 09D08, donde se evaluó la situación económica como factor de riesgo intralaboral indica que presenta riesgo bajo con el 37,1% lo que indica que los profesionales están conformes con su situación económica.

Tabla 10 Organización de la muestra según género y riesgo por el entorno extralaboral. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Entorno extra laboral	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%		
Sin riesgo	11	29,7	21	63,6	32	45,7
Riesgo bajo	10	27,0	4	12,1	14	20,0
Riesgo moderado	15	40,5	6	18,2	21	30,0
Riesgo alto	1	2,7	2	6,1	3	4,3
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuesta

El estudio realizado a 70 participantes de los centros de salud tipo C del Distrito 09D08, donde se evaluó el entorno extralaboral como factor de riesgo extralaboral indica que presenta sin riesgo con el 45,7%. Lo que indica que el ambiente extralaboral no influye en personal de salud. En comparación a estudio realizado por Cantos G. en el 2019 en donde la autora obtiene información recogida de varios artículos refiere que el 20 % del personal de salud a nivel hospitalario indica relación de estrés con el entorno extralaboral lo que afecta la calidad de vida familiar.

Tabla 11 Distribución de los profesionales según riesgo psicosocial extra laboral. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Factor de riesgo psicosocial extra laboral	Profesionales								Total	
	Medico(a)		Enfermero(a)		Psicólogo(a)		Odontólogo(a)			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Sin riesgo	14	20,0	9	12,8	1	1,4	1	1,4	25	35,7
Bajo riesgo	14	20,0	4	5,7	1	1,4	1	1,4	20	28,5
Riesgo moderado	13	18,5	7	10,0	2	2,8	1	1,4	23	32,8
Riesgo alto	0	0	1	1,4	0	0	1	1,4	2	2,8
Total	41	58,5	21	30,0	4	5,7	4	5,7	70	100

Fuente: Encuesta

El estudio realizado a 70 participantes de los centros de salud tipo C del Distrito 09D08, donde se evidencio que predomina el riesgo bajo en el factor de riesgo psicosial extralaboral con el 35,7%. En comparación a estudio realizado por Chacón M. en el 2014 en donde el autor obtiene información recogida del personal de salud a nivel hospitalario en la ciudad de Mexico indica presencia de factor de iesgo psicosocial extra laboral.

Tabla 12 Organización de la muestra según genero y nivel de estrés por presencia de síntomas clínicos. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Síntomas clínicos	Profesionales				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%		
Muy bajo	5	13,5	12	36,4	17	24,3
Bajo	11	29,7	9	27,3	20	28,6
Moderado	14	37,8	12	36,4	26	37,1
Alto	7	18,9	0	0,0	7	10,0
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuesta

En el grupo de síntomas clínicos se evidenció la presencia de nivel moderado con el 37,1%. En contraste Monterrosa colaboradores en un estudio realizado en Colombia en el 2020 para determinar estrés laboral frente al COVID y determino que de 534 personas encuestadas el 3.8% eran sin riesgo, 31.8% riesgo bajo, 35.8 % riesgo moderado, 23.0% riesgo alto.

Tabla 13 Organización de la muestra según genero y nivel de estrés por presencia de trastornos de la conducta. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021

Trastornos de la conducta	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	No	%	No	%		
Muy bajo	7	18,9	12	36,4	19	27,1
Leve	14	37,8	11	33,3	25	35,7
Moderado	140	27,0	10	30,3	20	30,0
Alto	6	16,2	0	0,0	6	8,6
Total	37	100,0	33	100,0	70	100,0

Fuente: Encuesta

Dentro de los trastornos de la conducta en la población de estudio predominó el nivel bajo con el 35,7%. En relación de Monterrosa y colaboradores en un estudio realizado en Colombia en el 2020 para determinar estrés laboral frente al COVID en donde predominó el nivel moderado con el 35,8% con presencia de trastornos a la conducta.

Tabla 14 Distribución de los profesionales según el nivel de estrés por presencia de síntomas psicosomáticos. Centros de Salud tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.

Nivel de estrés	Profesionales								Total	
	Medico		Enfermero		Psicólogo		Odontólogo			
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
Muy bajo	10	14,2	5	7,1	2	2,8	1	1,4	18	25,7
Leve	9	12,8	12	17,1	2	2,8	3	4,2	26	37,1
Moderado	17	24,2	3	4,2	0	0	0	0	20	28,5
Alto	5	7,1	1	1,4	0	0	0	0	6	8,5
Total	41	58,5	21	30,0	4	5,6	4	5,6	70	100

Fuente: Encuesta

En el estudio realizado a los 70 profesionales de la salud se puede evidenciar que el nivel de estrés relacionado a presencia de síntomas psicosomáticos fue el leve con el 37.1%. En relación de Monterrosa y colaboradores en un estudio realizado en Colombia en el 2020 para determinar estrés laboral frente al COVID en donde predominó el nivel moderado.

Tabla 15 Interpretación y clasificación del estrés en el personal de salud de los centros tipo C. Distrito 09D08.

Nivel de estrés en el personal de salud	
Riesgo psicosocial intra laboral	17.1%
Riesgo psicosocial extra laboral	11.9%
Nivel de estrés asociado a síntomas psicósomáticos	12.3%
total	41.3%

Fuente: Encuesta

En este gráfico se puede evidenciar el nivel de estrés en las diferentes esferas donde se realizó la evaluación, se puede evidenciar que el personal de salud de los centros tipo c del Distrito 09D08 presenta bajo riesgo lo que se cataloga en nivel bajo de estrés con el 41.3%.

7. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis obtenido de la población de estudio se puede determinar las siguientes conclusiones:

La distribución sociodemográfica está compuesta mayormente de la población masculina, el estado civil que predominó es soltero, la mayoría de los participantes se consideran de etnia mestiza, ocupación médica es la que mayormente predominó.

El riesgo psicosocial intralaboral, que se evidenció fue moderado. El riesgo psicosocial extralaboral fue bajo y el nivel de estrés relacionado a síntomas psicósomáticos que presentó la población de estudio es bajo.

La interpretación general del comportamiento del personal por el estrés de los centros de salud tipo C / Distrito 09D08 se catalogarán en bajo riesgo, lo que nos indica que las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones, a fin de mantener en los niveles de riesgo lo más bajo posible.

8. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Actualmente se considera como enfermedad ocupacional el estrés frecuentemente puede transformar a todos y afectar el desempeño del profesional de la salud en su desempeño laboral diario.

El presente estudio debe priorizar el examen del estrés físico y emocional de los trabajadores personal de salud, que relaciona indicadores externos e internos a los que están expuestos con el fin de determinar el nivel de estrés.

Y con base en lo anterior cabe recalcar que este es un problema que no debe ser ignorado. Esto evitará problemas futuros relacionados con la salud y la eficiencia del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Stavroula L. La organización del trabajo y el estrés[internet]. Inglaterra: Grafik Des; 2004.[citado 16 feb 2020]. 30p. Disponible: <https://www.who.int/oet/index.html>
2. Ministerio P.S. *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. 1ra rev. ed. Bogotá: Pontifica Universidad Javeriana.2010. 87 p
3. Atalaya P. El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. [data [internet]. 2001 Diciembre [citado 2020 jul 28]:4(2) disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view>
4. Román G. Como combatir el estrés laboral. 1ra ed. Madrid.Editorial y producción Arteanima.2009 .203 p.
5. Arciniega A, Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. Revista Venezolana de gerencia [internet]. 2012 febrero [citado en 2020 jul 28] 60(17). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892005>
6. Zavala J. Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos. data [internet] .2008 Marzo [citado 2020 Ago 22]:17(32) disponible en: http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1817/2008_Zavala_Estr%c3%a9s%20y%20burnout%20docente-%20conceptos%2c%20causas%20y%20efectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Espinoza Cl. Estrés laboral en profesionales de la salud[internet].Cundinamarca: La Sabana; 2014.[citado16 feb 2020] 30p.Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2276/131473.pdf?sequence=1&isAllowed>

8. Garcia M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Red de revistas científicas.[internet]2016 Mar .[citado 2020 feb 16]1(19).Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo>

9. Mendez J. Estrés laboral o síndrome de burnout. revistas medicas Mexicanas[internet]. 2004 septiembre;[citado 2020 feb 16] 25(5).Disponible en: www.revistasmedicasmexicanas.com.mx

10. Mejia O. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Revista cubana de medicina general integral [internet]. 2017 Enero; [citado 2020 feb 16] 33(3).Disponible en: <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382/152>

11. Huancaya V. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid 19. Revistas médicas peruanas [internet] 2020 marzo: [citado 2020 17 Ago]1(8). Disponible en: <file:///Users/gaby/Downloads/5419-28237-5-PB.pdf>

12. Pozo. R. Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en el personal de salud del centro de salud No.1 en 2020. Revista Ocronos [internet] 2020 diciembre: [citado 2021 10 May]. Disponible en: https://revistamedica.com/factores-de-riesgo-psicosocial-salud-mental-personal-sanitario/#google_vignette

13. Sanchez.J. Síndrome de agotamiento profesional en los médicos familiares. Revista médica instituto Mexicano de Seguro Social [internet] 2013 marzo: [citado 2021 10 May] 51. (4). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2013/im134n.pdf>

14. Monterrosa A. Revista Colombiana titulada “Estrés Laboral, ansiedad y miedo

al COVID- 19 en profesionales de la salud”2020. disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>

15.Moncada B. Suárez M. Cordova L. Escobar K. Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid 19. Universidad de Especialidades Espíritu Santo.2021

16.Paris L. Estrés laboral en trabajadores de la salud. [internet]. Buenos Aires.Colección UAI.2015[citado 2021 Sep 10]317 p: Disponible en:
<https://uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>

ANEXOS

Anexos 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Titulo de la investigación:

Causas del estrés laboral en profesionales del primer nivel de atención distrito 09D08 durante el año 2021.

Ojetivo de la investigación.

Determinar las causas del estrés laboral en los profesionales de la salud del primer nivel de atención del distrito 09D08 durante el año 2021.

¿Que se propone en este estudio?

Identificar factores psicosociales, con el propósito de prevenir enfermedades asociadas al estrés laboral y fomentar un buen clima laboral.

Empleando Bateria de instrumentos diseñados y validados mediante resolución 2646 de 2008 Colombia

¿Como se seleccionarán a los participantes?

Los profesionales de la Salud de las diversas unidades del distrito 09D08 con previa autorización de las autoridades pertinentes.

¿Tiempo requerido?

El tiempo requerido para contestar el cuestionario sera unos 40 minutos.

Riegos y beneficios:

El estudio no con lleva ningun riesgo y el participante solo recibe como beneficio adquirir conocimientos que se impartiran posterior a realizar encuesta.

Compensación:

No se dara ninguna compensación economica por participar.

Confidencialidad:

El proceso sera estrictamente confidencial y el nombre del participante no sera utilizado en ningun informe cuando se procese la información.

El consentimiento se otorga de manera voluntaria y es libre de negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento del mismo.

¿A quien contactar en caso de preguntas?

Investigadora: Dra Gabriela Chavez Vuele

telefono 0994062294

A quien contactar sobre los derechos como participante de estudio:

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Posgrado de Medicina Familiar y Comunitaria.

AUTORIZACIÓN.

He leído el procedimiento descrito con anterioridad. La investigadora me ha explicado el objetivo del estudio. Yo _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio de la Dra Gabriela Chávez Vuele posgradista de Medicina Familiar y Comunitaria de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil con cédula de identidad 0703683987 sobre **Causas del estrés laboral en profesionales del primer nivel de atención distrito 09D08 durante el año 2021.**

Firma del Participante
C.I

Firma de la Investigadora
C.I 0703683987

Fecha

**Anexos 2 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL
BASADO EN LA BATERIA DE INSTRUMENTOS DE LA PONTIFICA
UNIVERSIDAD JAVERIANA DE COLOMBIA**

FICHA DE DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos:

Edad:

Sexo:

Masculino	
Femenino	

Estado civil:

Soltero(a)	
Casado(a)	
Unión libre	
Divorciado(a)	

Etnia:

Blanco	
Mestizo	
Indígena	
Afro ecuatoriano	
Otros	

Ocupación:

Médico(a)	
Odentólogo(a)	
Enfermero(a)	
Psicólogo(a)	

Anexos 3 Cuestionario para valorar factor de riesgo intralaboral

DEMANDA AMBIENTAL

		siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace frio					
3	En el lugar donde trabajo hace calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

DEMANDA DE LA JORNADA LABORAL

		Siempre	Casi siempre	Alguna veces	Casi nunca	Nunca
1	Trabajo en horarios de noche					
2	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
3	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
4	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
5	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
6	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
7	Debo atender asuntos del trabajo cuando estoy en casa					
8	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es poco					

RELACIONES SOCIALES

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
2	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
3	Siento que puedo confiar en mis compañeros					
4	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
5	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
6	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
7	Mi grupo de trabajo es muy unido					

Anexo 3: Cuestionario para valorar riesgo psicosocial extralaboral.

SITUACION ECONOMICA EN EL GRUPO FAMILIAR

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
2	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
3	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
4	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

INFLUENCIA EN EL ENTORNO EXTRA LABORAL SOBRE SU TRABAJO

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	la relacion con mi familia cercana es cordial					
2	mis problemas personales o familiares me quitan la energia que necesito para trabajar					
3	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
4	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					

Anexos 4 Cuestionario para valorar el estrés.

	MALESTAR	Siempre	Casi siempre	A veces	nunca
1	Cansancio o desgano				
2	Poca creatividad				
3	Poco interes por lo que se hace				
4	Deseo de cambiar de empleo				
5	Dolores de cuello y espalda				
6	Problemas gastrointestinales				
7	Problemas respiratorios				
8	Palpitaciones fuertes problemas cardiacos				
9	Dolor de cabeza				
10	Transtorno del sueño				

|



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Gabriela Cristina Chávez Vuele, con C.C: # 0703683987 autora del trabajo de titulación: Comportamiento del estrés laboral en los profesionales de la salud del primer nivel de atención de los centros tipo C. Distrito 09D08 año 2021. Previo a la obtención del título de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de febrero de 2022

f. _____

Nombre: Chávez Vuele Gabriela Cristina

C.C: 0703683987



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Comportamiento del estrés laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los centros tipo C. Distrito 09D08. Año 2021.		
AUTORA	Gabriela Cristina Chávez Vuele		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Juan Manuel Avilés Quinto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Escuela de Graduados en Ciencias de la Salud		
CARRERA:	Especialización en Medicina Familiar y Comunitaria		
TITULO OBTENIDO:	Especialista en medicina Familiar y Comunitaria		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de febrero del 2022	No. DE PÁGINAS:	103
ÁREAS TEMÁTICAS:	Medicina Familiar y Comunitaria, Medicina Interna, Salud Familiar y comunitaria		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Rendimiento laboral, estrés laboral, factores psicosociales, atención primaria, síntomas psicosomáticos, nivel de estrés		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su facultad para afrontar la situación. Teniendo como resultado ausentismo, conduciendo a una reducción en la productividad, aumento de prácticas laborales inseguras y quejas de los usuarios. El presente trabajo servirá para diagnosticar, analizar la situación actual de los profesionales de la salud del primer nivel de atención del Distrito 09D08 y proponer una solución de existir dicho problema. La presente investigación recogió información de 70 profesionales de la salud comprendidos por médicos, enfermeros, odontólogos y psicólogos de los Centros de Salud tipo C del Distrito 09D08. Consiguiendo como resultado nivel de estrés leve, el mismo que se obtuvo mediante la valoración de los factores de riesgo psicosocial intra laboral, factores de riesgo psicosocial extra laboral y nivel de estrés por presencia de síntomas psicosomáticos.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	

CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono: +59399-723-0232	E-mail: jmaq1981@hotmail.com
CONTACTO INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	CON LA DEL	Nombre: Dr. Xavier Landivar Varas	Teléfono: +593-4-3804600 ext: 1830-1811
		E-mail: posgrados.medicina@cu.ucgs.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			